

Il nostro lavoro – il nostro avvenire



Congresso 2018
Losanna

Documento congressuale
ratificato il 20 ottobre 2018

Indice

Il nostro lavoro – il nostro avvenire

Contesto: le nostre principali sfide

Le innovazioni della digitalizzazione
Formazione professionale di base e continua
Durata del lavoro
Flessibilità
Salario
Partenariato sociale
Sicurezza sociale
Società

pagina 4

Cosa vogliamo ottenere – e in che modo

Incertezza per molti, opportunità per tutti
La via: il partenariato sociale
L'obiettivo: un'economia al servizio dell'individuo

pagina 8

Il nostro lavoro – il nostro tempo

La nostra visione
Le nostre rivendicazioni

pagina 9

Il nostro lavoro – la nostra formazione

La nostra visione
Le nostre rivendicazioni

pagina 11

Il nostro lavoro – la nostra sicurezza

La nostra visione
Le nostre rivendicazioni

pagina 13

Il nostro lavoro – il nostro avvenire: le sfide

Le innovazioni della digitalizzazione

Il lavoro si trasforma

Le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione sono alla base dell'attuale evoluzione digitale. Semplificano i processi di produzione, elaborazione e logistica e in molti casi sostituiscono le attività umane: a scomparire non sono soltanto le attività monotone e ripetitive, ma vengono automatizzate anche molte mansioni in ambiti come l'analisi, il controllo o l'elaborazione di dati.

L'evoluzione del mondo del lavoro provoca la scomparsa di determinate funzioni, talvolta di intere professioni, ed è tangibile il rischio che molti posti di lavoro vadano persi. Ma vengono anche creati nuovi impieghi, in particolare in attività di consulenza, comunicazione e coordinamento. Dove questi sviluppi conducano e a quale ritmo, nessuno può ancora affermarlo con certezza.

Esigenze sempre più complesse

Le nuove professioni e funzioni pongono le lavoratrici e i lavoratori dinanzi ad esigenze sempre più articolate in termini di conoscenze e know-how. Il lavoro in un contesto digitalizzato è più complesso, evolve più rapidamente e richiede sempre nuove capacità e competenze che il personale deve prontamente acquisire, se non vuole rischiare di rimanere tagliato fuori dal mondo del lavoro.

Condizioni di lavoro sotto pressione

Con la digitalizzazione, i servizi e i prodotti vengono viepiù offerti in luoghi diversi, con preavvisi minimi e in quantità ridotte, con l'intento di soddisfare al meglio le esigenze specifiche dei clienti e la domanda. Ciò rende il lavoro sempre meno prevedibile. I rapporti d'impiego classici a tempo indeterminato sono sotto pressione: invece di assumere personale, le imprese preferiscono acquistare servizi. Il fenomeno del falso lavoro autonomo (detto anche «uberizzazione») è in aumento. In questo modo le aziende trasferiscono sui dipendenti responsabilità e rischi e aggirano le assicurazioni sociali.

Formazione professionale di base e continua

Le imprese trascurano le loro responsabilità in materia di formazione di base e continua

Alla luce dei rapidi cambiamenti ai quali è sottoposto il mondo del lavoro, la formazione professionale di base e continua è di vitale importanza sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Eppure non gode della giusta considerazione, in nessun frangente della carriera professionale. Soprattutto i dipendenti più anziani e di lunga data non vengono particolarmente incoraggiati nei loro sforzi di formazione continua. E vi è poco sostegno anche per i dipendenti con lacune in competenze di base come la lingua, la matematica quotidiana o l'informatica, i quali risultano penalizzati nell'accesso a nuove formazioni e perfezionamenti.

Le imprese non incoraggiano particolarmente la formazione di base e continua che valica l'utilità immediata per l'azienda, accontentandosi troppo spesso di personale fresco di formazione o manodopera proveniente dall'estero. La soluzione più scomoda, che consiste nel formare il proprio personale, viene semplicemente scartata.

C'è carenza di offerte formative organizzate nel partenariato sociale. Gli attuali sistemi di formazione e perfezionamento in singoli rami professionali o regioni sono poco sfruttati e raramente imitati.

In Svizzera l'offerta formativa è troppo specializzata

Il sistema formativo pubblico si focalizza eccessivamente sulla formazione iniziale, che è ben strutturata e finanziata. Per contro, l'apprendimento vita natural durante (la formazione di base e continua durante l'intera vita attiva) non è ben organizzato. È lasciato quasi esclusivamente all'iniziativa dei dipendenti, e a farne ricorso sono soprattutto quelli già avvezzi a formarsi. Mancano pure punti regolari della situazione professionale e consulenze sulla carriera.

A tutto ciò si aggiunge il problema che i diplomi pregressi, l'esperienza lavorativa e le competenze acquisite al di fuori della professione non godono della dovuta considerazione per l'acquisizione di nuove qualificazioni o devono essere sottoposti ad equipollenza specifica.

Durata del lavoro

Crescente pressione sul lavoro

Gli orari di lavoro in Svizzera sono i più estesi d'Europa. Abnegazione e ore supplementari sono considerate segnali inequivocabili di ottimo rendimento e qualità del lavoro. Con il pretesto di ottemperare alle esigenze della clientela e di seguire un'evoluzione globale, dai dipendenti ci si aspetta sempre più spesso che siano raggiungibili ad ogni ora. Inoltre, la digitalizzazione rende le attività quotidiane più complesse e intense. I ritmi di lavoro incalzano.

Quando si tratta di distribuire e pianificare il lavoro, spesso le aziende pensano soltanto a massimizzare la produttività. I dipendenti devono essere sempre più flessibili, e per loro è ormai sempre più difficile programmare attività extra lavorative. Gradi d'occupazione variabili, turni di lavoro spezzati, contratti di lavoro a ore che non garantiscono entrate regolari e lavoro temporaneo sempre più diffuso: difficile, per i dipendenti, conciliare lavoro e vita privata! C'è sempre meno rispetto per i bisogni vitali, come quello di riposare e di poter dedicare del tempo a se stessi e alla vita sociale. A risentirne sono la sicurezza e la salute: incidenti sul lavoro, esaurimento, burnout, cali di produttività e rassegnazione sono le tristi conseguenze.

La protezione della salute, che la legge dovrebbe rafforzare, subisce sempre più attacchi frontali: si rimette in discussione la registrazione del tempo di lavoro, e numerosi politici chiedono orari di lavoro più lunghi e flessibili e periodi di riposo più brevi.

Mancanza di fiducia, incremento del lavoro gratuito

Nonostante ritmi di lavoro più intensi e orari di lavoro più flessibili, la fiducia e la stima nei lavoratori sono in costante calo. È incomprensibile, giacché un lavoro più flessibile dovrebbe implicare una maggiore responsabilità individuale. Il lavoro gratuito è sempre più diffuso: per molti dipendenti la preparazione del lavoro e il riordino, le trasferte supplementari, il lavoro straordinario o addirittura l'intera durata del lavoro non sono più registrati come tali, rendendo impossibile una corretta compensazione. In un simile contesto, il sedicente «lavoro sulla fiducia» altro non è che lavoro gratuito.

Flessibilità

Una flessibilità a senso unico

Pur esigendo dal personale crescente flessibilità, quando si tratta di modelli di lavoro più favorevoli ai dipendenti le imprese di flessibilità ne dimostrano ben poca.

Una mancanza di flessibilità di cui risentono soprattutto le madri e i padri di famiglia che cercano di conciliare vita familiare e professionale spartendosi i compiti educativi e i lavori domestici. I modelli di lavoro flessibili sono ancora rari e il congedo di paternità non è ancora ancorato nella legislazione. Le imprese e lo Stato offrono un numero insufficiente di strutture di accoglienza finanziabili dalle famiglie, il che impedisce a molte donne di reinserirsi nel mondo del lavoro – proprio quando c'è carenza di manodopera qualificata.

Anche i superiori gerarchici dimostrano sovente poca disponibilità per orario di lavoro più in linea con le esigenze dei dipendenti, privandosi così dei relativi effetti benefici: meno assenze, più motivazione e, di conseguenza, meno fluttuazioni e maggiore produttività.

Salario

Crescente pressione finanziaria

In un contesto di concorrenza globale, spesso le imprese subiscono una forte pressione sui prezzi. Perfino l'assegnazione di appalti pubblici si polarizza sul prezzo. Essendo i controlli sul mercato del lavoro insufficienti, il dumping salariale e la sottoquotazione delle remunerazioni sono ormai sistematici. Soprattutto le aziende più grandi abusano volentieri di stage e personale a prestito e favoriscono il falso lavoro autonomo con l'intento di abbattere i costi della manodopera e trasferire ai lavoratori il rischio imprenditoriale, senza minimamente considerare la situazione dalla prospettiva dei dipendenti.

L'impatto sui salari è devastante: in molti rami professionali le remunerazioni sono insufficienti e distribuite iniquamente a causa di adeguamenti salariali individuali. Nei settori a basso reddito i rapporti di lavoro precari sono all'ordine del giorno, e il fenomeno dei «working poor» è ormai presente anche in Svizzera.

A tutt'oggi esistono disparità salariali tra donne e uomini. Queste differenze non sono soltanto ingiuste, ma penalizzano le donne pure a livello della carriera professionale e delle rendite di vecchiaia.

Partenariato sociale

Protezione insufficiente delle lavoratrici e dei lavoratori

La Svizzera è nota per il suo diritto del lavoro liberale e una protezione dal licenziamento poco evoluta. Ciò può essere positivo per la creazione di impieghi a tempo indeterminato, ma richiede in parallelo un partenariato sociale attivo e responsabile. Quest'ultimo consente di far progredire gradatamente le condizioni di lavoro e salariali dei singoli rami professionali e, in caso di crisi, di aiutare le lavoratrici e i lavoratori attraverso piani sociali forti. Purtroppo in molti settori non esistono contratti di obbligatorietà generale, o almeno contratti collettivi di lavoro con disposizioni a tutela del lavoro e dei salari.

Dinanzi alla globalizzazione e ai rapidi sviluppi economici, i lavoratori considerano sempre meno sicuro il loro posto di lavoro. Non c'è una protezione efficace dal licenziamento, in particolare per i dipendenti più anziani e di lunga data.

Sicurezza sociale

Riduzione delle prestazioni

Chi non può più lavorare dipende da un sistema sociale affidabile. Ma alcuni ambienti politici lo indeboliscono volutamente attraverso finanziamenti insufficienti. L'asticella per accedere alle assicurazioni sociali viene continuamente alzata, mentre le prestazioni subiscono tagli.

Manca ancora un'assicurazione obbligatoria di indennità giornaliera in caso di malattia. Le riduzioni sui premi dell'assicurazione malattia diminuiscono nel quadro dei programmi di risparmio cantonali. E dopo la fallita revisione della previdenza per la vecchiaia, le rendite rimangono sotto pressione. Inoltre, la riduzione delle rendite AI costringe molte persone a ricorrere all'assistenza sociale. Gli sforzi profusi per migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro sono di per sé lodevoli, ma sono destinati a fallire senza la collaborazione di aziende disposte ad assumere la propria responsabilità sociale.

Il trattamento dei dossier da parte delle assicurazioni sociali subisce non soltanto la spada di Damocle finanziaria, ma pure gli effetti della digitalizzazione. I casi vengono sempre più spesso elaborati e conteggiati in automatico. Per l'attribuzione delle prestazioni sociali è sempre meno probabile che si tenga conto di situazioni o necessità individuali, con le relative conseguenze negative per gli assicurati.

Società

Solidarietà in calo

La tendenza all'individualizzazione è sempre più marcata: se da un canto valori come il tempo libero e la famiglia stanno acquistando importanza, il consumismo cresce così come l'aspettativa di disporre di prodotti e servizi in qualsiasi momento. La conseguente flessibilizzazione del lavoro impedisce di progredire sul fronte della conciliabilità tra lavoro e famiglia. C'è sempre meno solidarietà: l'impegno sociale, la collaborazione e la ricerca comune di soluzioni cedono il passo all'individualismo e agli estremismi politici.

Profitti iniquamente ripartiti

Le disparità economiche sono sempre più nette, nel resto del mondo come nella nostra ricca Svizzera: i salari dei manager sono a livelli vertiginosi, gli impieghi mal retribuiti sono ancora una dolente realtà e i salari medi marcano sul posto. Delocalizzazioni e ristrutturazioni fanno aumentare la disoccupazione strutturale. Pochi individui traggono un profitto sproporzionato dai progressi tecnici ed economici e possiedono sempre di più, mentre povertà, migrazione e conflitti evidenziano su scala mondiale le distorsioni nell'attuale ordine economico.

Il nostro lavoro – il nostro avvenire:

Cosa vogliamo ottenere – e in che modo

Incertezza per molti, opportunità per tutti

Molte persone sono disorientate dall'attuale evoluzione del mondo del lavoro. Noi non ci opponiamo al cambiamento, ma riteniamo che tutti debbano beneficiare delle opportunità che offre.

La via: il partenariato sociale

Questo cambiamento va gestito insieme alle lavoratrici e ai lavoratori, che devono poter influire sull'evoluzione in corso. Occorre perciò rafforzare l'attuale partenariato sociale, sotto il profilo sia qualitativo che quantitativo.

L'obiettivo: un'economia al servizio dell'individuo

Benché o proprio perché il mondo del lavoro sta cambiando, i nostri valori di etica sociale restano più che mai d'attualità:

Dignità umana

Le condizioni di lavoro devono essere eque anche se la complessità del lavoro aumenta, le condizioni di lavoro classiche sono rimesse in discussione e la pressione finanziaria sulle assicurazioni sociali cresce. Servono salari in grado di garantire un'esistenza dignitosa e orari di lavoro, impegni familiari e tempo libero conciliabili fra loro. Bisogna inoltre assicurare un futuro a chi non può più lavorare. Tutti devono poter condurre un'esistenza dignitosa – con o senza un lavoro.

Solidarietà

La società e l'economia funzionano soltanto se c'è solidarietà – le lavoratrici e i lavoratori devono poter condeterminare le evoluzioni legate al cambiamento e partecipare ai buoni risultati. I rischi vanno sopportati insieme e le opportunità devono andare a beneficio di tutti. La flessibilità che le imprese chiedono alle lavoratrici e ai lavoratori deve essere reciproca: anche i datori di lavoro devono essere elastici.

Sussidiarietà: sostegno all'auto-aiuto

Con i cambiamenti che la digitalizzazione comporta, sulle lavoratrici e sui lavoratori incombe un'importante responsabilità: devono infatti acquisire continuamente nuove competenze. È però necessario che le imprese e lo Stato garantiscano a tutti un accesso equivalente alla formazione di base e continua.

Bene comune

Alla luce di una concorrenza globale sempre più agguerrita e della rapidità con cui avviene il cambiamento, occorrono regole più ferree – attraverso il partenariato sociale e lo Stato. L'economia non può limitarsi a perseguire ottusamente la massimizzazione degli utili, ma deve tutelare gli interessi dell'intera società. Le persone vittime del cambiamento devono essere sostenute.

Sostenibilità

I cambiamenti innescati dalla digitalizzazione devono essere sostenibili, ovvero sopportabili sul lungo termine sia sul piano sociale che su quello ecologico ed economico. Ciò è possibile unicamente se sono accettati da tutti e vanno a beneficio di tutti. È il motivo per cui questa evoluzione va pianificata e affrontata da e con le lavoratrici e i lavoratori.



Il nostro lavoro – il nostro tempo

La nostra visione

Lavoro e vita privata sono conciliabili, e le lavoratrici e i lavoratori partecipano alle decisioni riguardanti i loro orari di lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori creano un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Possono partecipare alle decisioni riguardanti gli orari di lavoro e l'attribuzione dei compiti; le decisioni che li concernono non vengono prese senza di loro. Rivendicano i loro diritti senza il timore di subire rappresaglie e si organizzano nei sindacati per tutelare le condizioni di lavoro. I datori di lavoro attuano un partenariato sociale autentico fra pari e prendono sul serio le esigenze della classe lavoratrice. La flessibilizzazione degli orari di lavoro va anche a vantaggio del personale, che può scegliere fra vari modelli di lavoro senza subire pregiudizi. Il mondo politico tutela la legge sul lavoro e si impegna per salvaguardare adeguatamente le lavoratrici e i lavoratori e la loro salute.

Le nostre rivendicazioni

Tempo e salute

- 1.1. In passato il progresso tecnico ha aumentato i ritmi di lavoro, ma ha anche indotto una riduzione degli orari di lavoro. Lo stesso deve avvenire con la digitalizzazione e l'automazione: la durata del lavoro va ridotta per tutti a 40 ore settimanali.
- 1.2. La durata massima del lavoro settimanale non deve superare le 45 ore per nessuna categoria di lavoratori. Oltre questo limite, la protezione della salute deve entrare in gioco per ridurre le conseguenze psicosociali negative del lavoro eccessivo.
- 1.3. La registrazione della durata del lavoro assicura una differenziazione trasparente di lavoro e tempo libero ed impedisce il lavoro gratuito. L'obbligo legale di registrare l'orario di lavoro non va allentato, ma semmai prescritto.
- 1.4. Molti dipendenti desiderano avere orari di lavoro flessibili. Ma la legge sul lavoro e le disposizioni sui periodi di riposo vanno sempre rispettate e controllate, anche nel caso di modelli di lavoro irregolari e orari di lavoro annuali.

Tempo e conciliabilità

- 1.5. Occorre limitare le esigenze di flessibilità oraria dei datori di lavoro nei confronti dei loro dipendenti. I CCL e i regolamenti aziendali devono definire l'oscillazione massima mensile o stagionale della durata del lavoro.
- 1.6. Il lavoro a domicilio e le altre forme di telelavoro devono essere regolamentate a livello aziendale o di CCL. Anche questo personale deve registrare la durata del lavoro. Occorre regolamentare anche la disponibilità al di fuori degli orari lavorativi, definendo fasce orarie nelle quali i dipendenti non devono essere raggiungibili.
- 1.7. La popolazione non vuole una società funzionante 7 giorni su 7 a qualunque ora del giorno e della notte. Il lavoro notturno nuoce alla salute. Il lavoro notturno, finesettimanale e festivo pregiudica la vita sociale e va limitato allo stretto necessario.
- 1.8. I turni con preavviso minimo, i servizi di picchetto e i servizi di guardia incidono sui tempi di recupero dei dipendenti. Vanno dunque ridotti al minimo indispensabile e indennizzati con supplementi in tempo e in denaro.
- 1.9. Il lavoro deve essere pianificabile: è un presupposto essenziale per garantire la conciliabilità tra lavoro e vita privata. La legge stabilisce che i turni di lavoro debbano essere comunicati con quattro settimane di anticipo.

- 1.10. La compensazione delle ore supplementari non va imposta unilateralmente dal datore di lavoro né ordinata con un preavviso troppo breve. Il personale deve poter compensare le ore lavorate in eccesso in modo tale da riposare davvero. Questa disposizione legale va concretizzata nella quotidianità del lavoro.
- 1.11. Occorre ampliare i diritti di partecipazione del personale: in caso di cambiamenti in seno all'azienda, per l'organizzazione degli orari di lavoro e per l'assegnazione dei turni i lavoratori interessati devono poter avere voce in capitolo.
- 1.12. Il lavoro è sempre più mobile e decentralizzato. Molti datori di lavoro impiegano i dipendenti in diverse sedi. Le trasferte tra sedi differenti e il tempo di spostamento supplementare per recarsi in un luogo di lavoro più lontano dalla sede di servizio contrattuale devono essere indennizzati.
- 1.13. Un riposo completo è possibile solamente con una pausa dal lavoro di almeno due a tre settimane consecutive. Occorrono almeno sei settimane di ferie all'anno per tutti.
- 1.14. La flessibilità del tempo di lavoro aumenta anche nei rami professionali che tradizionalmente applicavano orari regolari. Per conciliare lavoro e vita privata occorre preservare la settimana di cinque giorni, con due giorni di riposo consecutivi.

Tempo e famiglia

- 1.15. L'attuale congedo di maternità di 14 settimane è troppo breve. Le donne devono avere modo di recuperare le forze durante le prime settimane di vita del neonato. In questo modo potranno riprendere al meglio il lavoro dopo la pausa per maternità. Ciò presuppone un congedo di maternità remunerato di almeno 18 settimane e, al rientro dalla maternità, una garanzia dell'impiego con la possibilità di ridurre il grado d'occupazione durante almeno sei mesi.
- 1.16. I padri vogliono prendersi cura dei propri figli e aiutare la loro compagna fin dal primo giorno di vita del neonato. Il tanto atteso congedo di paternità di quattro settimane deve essere ancorato nella legislazione, affinché tutte le famiglie possano finalmente beneficiarne.
- 1.17. A medio termine sarà necessario introdurre un congedo parentale che permetta ad entrambi i genitori di prendersi cura del neonato in maniera flessibile, secondo la situazione professionale o familiare.
- 1.18. Affinché l'attività di entrambi i genitori valga la candela, occorrono posti in asili nido a prezzi accessibili e con orari di accudimento compatibili con gli orari delle aziende. Mondo politico e imprese devono creare un numero sufficiente di posti di accudimento sostenibili per le famiglie.
- 1.19. Gli assegni familiari devono essere aumentati per rendere accessibili le offerte di custodia esterna dei figli e altri servizi.

Le nostre rivendicazioni di fondo

- **Pianificazione del lavoro solo con noi**
I dipendenti interessati devono essere consultati per l'organizzazione degli orari di lavoro e l'assegnazione dei turni. (1.11)
- **Nessuna società 24/24**
Il lavoro notturno, finesettimanale e festivo pregiudica la vita sociale e va limitato allo stretto indispensabile. L'onere aggiuntivo va indennizzato con supplementi in tempo e in denaro. (1.7)
- **Tempo per la famiglia, ora**
È giunto il momento di ancorare nella legislazione un congedo di paternità di quattro settimane, affinché tutte le famiglie possano finalmente beneficiarne. (1.16)
- **Giù le mani dalla legge sul lavoro**
L'obbligo legale di registrare l'orario di lavoro non va allentato, ma semmai applicato rigorosamente. (1.3)



Il nostro lavoro – la nostra formazione

La nostra visione

Chiunque può accedere alla formazione di base e continua e trovare quindi il proprio posto nel mondo del lavoro di domani.

I dipendenti assicurano la propria autonomia sul mercato del lavoro attraverso la formazione di base e continua: acquisiscono regolarmente nuove capacità e competenze, migliorano e si adattano ai cambiamenti del mondo del lavoro. Consapevoli delle loro responsabilità, lo Stato e l'economia assicurano insieme alle parti sociali un'offerta formativa adeguata e punti regolari della situazione sull'arco dell'intera carriera professionale. Poiché la formazione e il perfezionamento sono economicamente accessibili e l'investimento di tempo è sostenibile, i dipendenti fanno un uso consapevole e responsabile delle opportunità loro offerte.

Le nostre rivendicazioni

Formazione per migliori opportunità

- 2.1. L'acquisizione di competenze di base come la lingua, la matematica e l'informatica dovrebbe essere incoraggiata, poiché è alla base della formazione e del perfezionamento durante l'intera vita attiva.
- 2.2. L'esperienza acquisita lavorando in seno alla famiglia o attraverso il volontariato e le formazioni assolate al di fuori delle strutture formative classiche devono essere meglio riconosciute, poiché grazie ad esse la formazione e l'aggiornamento professionale sono più brevi e più efficaci.
- 2.3. Occorre valorizzare l'esperienza professionale e i diplomi pregressi, anche conseguiti all'estero, e agevolarne il riconoscimento. Ciò consente di superare più facilmente gli ostacoli per accedere a formazioni e perfezionamenti complementari.
- 2.4. La formazione continua deve essere più consona alla realtà e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso nuove formule con opzioni più flessibili in termini di luogo e di orari (come l'e-learning).
- 2.5. I datori di lavoro devono assumersi le loro responsabilità per la formazione continua del personale, creando le necessarie condizioni quadro finanziarie e orarie e premiando i perfezionamenti con aumenti salariali.
- 2.6. I dipendenti devono godere di una certa libertà decisionale riguardo alla propria formazione continua e poter disporre liberamente di almeno cinque giorni all'anno di congedo formativo.
- 2.7. La formazione di base e continua deve essere viepiù organizzata e finanziata nel partenariato sociale. Ciò consente di creare incentivi finanziari alla formazione e al perfezionamento senza soluzione di continuità tra le imprese e i rami professionali.
- 2.8. Le lavoratrici e i lavoratori devono fare regolarmente il punto delle loro competenze: soltanto chi valuta correttamente la propria situazione e si prefigge degli obiettivi può trovare e serbare il proprio posto nel mercato del lavoro attraverso formazioni e aggiornamenti professionali.
- 2.9. I dipendenti con almeno 45 anni d'età e cinque anni di anzianità di servizio devono avere diritto a misure di riorientamento professionale pagate.

Formazione per un'occupazione sicura

- 2.10. Le aziende devono verificare e pianificare regolarmente il loro fabbisogno di personale. Quando degli impieghi vengono tagliati, con i dipendenti vanno concordati piani di formazione in grado di evitare situazioni di disoccupazione.
- 2.11. Per i disoccupati più anziani e nei rami professionali a rischio, l'assicurazione contro la disoccupazione deve consentire punti della situazione regolari o formazioni e perfezionamenti supplementari.
- 2.12. L'assicurazione contro la disoccupazione deve finanziare le formazioni e i perfezionamenti preventivi e le formazioni di base per il riorientamento professionale.
- 2.13. Occorre moltiplicare le ispezioni nelle attività formative delle aziende formatrici al fine di garantire la qualità dei diplomi professionali.
- 2.14. Gli stage reali possono facilitare l'accesso al mondo del lavoro, ma l'accento va posto sul loro carattere formativo. Il datore di lavoro deve assicurare l'accompagnamento professionale, l'impiego deve essere limitato nel tempo e, se possibile, lo stage deve offrire prospettive di assunzione. Gli stage non dovrebbero essere un'alternativa economica al personale retribuito.

Le nostre rivendicazioni di fondo

→ **Tempo e denaro per la formazione**

I datori di lavoro devono assumersi le loro responsabilità per la formazione continua del personale, creando le necessarie condizioni quadro finanziarie e orarie. (2.5)

→ **L'esperienza personale conta**

L'esperienza acquisita lavorando in seno alla famiglia o attraverso il volontariato e le formazioni assolate al di fuori delle strutture formative classiche devono essere meglio riconosciute. (2.2)

→ **Valorizzare le competenze pregresse**

Occorre valorizzare l'esperienza professionale e i diplomi pregressi, anche conseguiti all'estero, e agevolare il riconoscimento. (2.3)

→ **Impedire attivamente la disoccupazione**

L'assicurazione contro la disoccupazione deve finanziare le formazioni e i perfezionamenti preventivi e le formazioni di base per il riorientamento professionale. (2.12)



Il nostro lavoro – la nostra sicurezza

La nostra visione

Il lavoro è una base vitale sicura, e anche dopo il pensionamento e in caso di incapacità di guadagno i sistemi sociali di assicurazione consentono di condurre un'esistenza dignitosa.

Chiunque sia in grado di lavorare ha diritto ad un lavoro commisurato alle sue capacità e aspirazioni. Le condizioni di lavoro garantiscono l'integrità della salute. L'impiego offre ai dipendenti sicurezza: essi guadagnano abbastanza per vivere, lavorano in condizioni progredite e sono protetti dal licenziamento abusivo e dalla perdita di salario. Inoltre, le assicurazioni sociali consentono un'esistenza dignitosa al termine della vita attiva ed offrono sostegno a chi perde il lavoro.

Le nostre rivendicazioni

Un lavoro sicuro

- 3.1. Occorre sviluppare il partenariato sociale tra le aziende e i dipendenti con le loro organizzazioni. Ciò consentirà di affrontare insieme le sfide dell'evoluzione tecnologica, promuovendo ad esempio la formazione di base e continua.
- 3.2. Per estendere la protezione al maggior numero possibile di lavoratrici e lavoratori occorre semplificare le condizioni per il conferimento ai CCL dell'obbligatorietà generale.
- 3.3. Occorre migliorare l'esecuzione dei CCL. Controlli più frequenti devono garantire l'attuazione delle disposizioni.
- 3.4. Prima di pronunciare un licenziamento per rendimento insufficiente o comportamento inopportuno, ai dipendenti va concessa l'opportunità di migliorare entro un lasso di tempo ragionevole. Un licenziamento di questa natura deve sempre essere preceduto da un avvertimento.
- 3.5. Occorre migliorare la protezione dal licenziamento per i dipendenti più anziani, senza che ciò ne pregiudichi l'accesso al mercato del lavoro.
- 3.6. Occorre migliorare le condizioni e moltiplicare gli incentivi per assumere più lavoratori residenti senza impiego. La preferenza indigena va applicata in maniera equa ed efficiente.
- 3.7. Nell'ambito delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone, i controlli devono essere estesi e rafforzati per impedire il dumping salariale e la sottoquotazione delle remunerazioni. Le violazioni delle disposizioni legali vanno sanzionate con coerenza attraverso misure dissuasive e multe elevate.
- 3.8. Il falso lavoro autonomo (noto anche come «uberizzazione») va affrontato con coerenza, poiché questo fenomeno impedisce la protezione dei lavoratori, trasferisce sui dipendenti il rischio imprenditoriale e aggira le assicurazioni sociali.
- 3.9. Le condizioni di assunzione dei dipendenti temporanei vanno migliorate e allineate a quelle del personale stabile. Il personale temporaneo va assoggettato alle disposizioni più favorevoli in materia di durata del lavoro e di salario dei CCL in vigore nei rispettivi rami professionali. Al più tardi dopo un periodo d'impiego di sei mesi, ai dipendenti temporanei va offerto un impiego permanente.
- 3.10. È necessario limitare il numero di lavoratrici e lavoratori temporanei impiegati nella stessa azienda tramite agenzie per il prestito di personale. La quota massima di personale temporaneo è del 20 per cento nelle imprese con più di cinque dipendenti, rispettivamente del dieci per cento nelle imprese con più di 20 dipendenti.

- 3.11. Gli stage non sono un'alternativa a buon mercato al personale salariato. Se non ha un carattere formativo comprovato, lo stage va considerato alla stregua di una regolare occupazione e remunerato di conseguenza.
- 3.12. È necessario regolamentare in maniera vincolante e applicare con coerenza i criteri di attribuzione degli appalti pubblici. Non vanno considerati soltanto criteri economici, ma anche il rispetto di condizioni di lavoro e salariali eque o di un eventuale CCL così come criteri ecologici. Questi principi devono essere applicati anche ad eventuali subappaltatori.
- 3.13. È necessario porre un freno alla concorrenza fiscale tra cantoni e comuni, in particolare sul fronte della tassazione delle imprese. Soltanto un gettito fiscale sufficiente può garantire un servizio pubblico efficiente e prestazioni sociali.

Un reddito sicuro

- 3.14. I salari devono essere equi: gli adeguamenti dei salari reali devono permettere ai dipendenti di partecipare all'evoluzione positiva dell'impresa.
- 3.15. Occorrono salari minimi e uno stipendio minimo per i dipendenti non qualificati di almeno 4000 franchi al mese (per un'occupazione a tempo pieno). In questo modo si pone un freno alla precarietà e al fenomeno dei «working poor».
- 3.16. Occorre porre fine alle discriminazioni di genere attraverso misure incisive, controlli e sanzioni. Syna esige lo «stesso salario per un lavoro equivalente». In Svizzera le donne guadagnano in media il 20 per cento in meno degli uomini e vengono penalizzate anche nella carriera. Le aziende devono inoltre offrire condizioni quadro (come il lavoro a tempo parziale nelle funzioni di conduzione) e piani per la carriera che consentano ad un numero crescente di donne di accedere a funzioni di responsabilità.
- 3.17. Le conseguenze sociali e finanziarie dei licenziamenti legati a ristrutturazioni o chiusure di un'impresa devono essere ammortizzate: è necessario definire misure adeguate nell'ambito di piani sociali e finanziarie l'attuazione attraverso un fondo per piani sociali.
- 3.18. I datori di lavoro che, in seguito al fallimento dell'azienda, privano i dipendenti e le assicurazioni sociali di quanto dovuto loro, non devono essere autorizzati a fondare una nuova impresa.
- 3.19. Le prestazioni delle assicurazioni sociali, in caso ad esempio di disoccupazione o invalidità, vanno estese in maniera mirata. Le persone che non possono più essere integrate nella vita attiva devono poter vivere in condizioni dignitose. L'assistenza non va impropriamente utilizzata per rimediare ai tagli alle assicurazioni sociali.

Una salute sicura

- 3.20. Lo Stato, gli assicuratori e le imprese devono svolgere un ruolo più attivo sul fronte della protezione della salute e collaborare per prevenire i rischi per la salute – non soltanto quelli fisici, ma viepiù anche i rischi psichici e sociali.
- 3.21. Occorre porre fine alle disparità di pagamento del salario in caso di infortunio da un canto e di malattia dall'altro. In analogia all'assicurazione contro gli infortuni, il salario deve essere assicurato obbligatoriamente anche in caso di malattia.
- 3.22. In futuro, anche i premi dell'assicurazione malattia dovranno essere inseriti nel paniere per il calcolo dell'inflazione.
- 3.23. Per riuscire a controllare i costi della salute e i premi di cassa malati, in futuro questi ultimi dovranno essere calcolati e incassati dai cantoni (iniziativa popolare federale «Assicurazione malattia. Per la libertà organizzativa cantonale»).

Una vecchiaia sicura

- 3.24. L'AVS, pilastro sociale fondamentale della previdenza per la vecchiaia, va rafforzata rispetto alla previdenza per la vecchiaia privata (secondo e terzo pilastro).
- 3.25. La previdenza professionale (secondo pilastro) deve essere accessibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dal reddito e dal grado d'occupazione. La deduzione di coordinamento va soppressa: è un ostacolo che discrimina i salari bassi.
- 3.26. Una disoccupazione in età avanzata non deve mettere a rischio le rendite. I disoccupati più anziani devono poter rimanere affiliati all'ultima cassa pensione.
- 3.27. I dipendenti dai 63 anni che perdono il lavoro senza colpa propria devono poter andare in pensione senza tagli alle rendite.

Le nostre rivendicazioni di fondo

- **Parità salariale una volta per tutte**
Bisogna porre fine alle discriminazioni di genere attraverso misure incisive, controlli e sanzioni. (3.16)
- **Più protezione in caso di malattia**
Occorre porre fine alle disparità di pagamento del salario in caso di infortunio da un canto e di malattia dall'altro. In analogia all'assicurazione contro gli infortuni, il salario deve essere assicurato obbligatoriamente anche in caso di malattia. (3.21)
- **Non scaricare il rischio imprenditoriale**
Il falso lavoro autonomo va affrontato con coerenza, poiché impedisce la protezione dei lavoratori e trasferisce sui dipendenti il rischio imprenditoriale. (3.8)
- **Sicurezza per tutti nella vecchiaia**
Come pilastro sociale fondamentale della previdenza per la vecchiaia, l'AVS va rafforzata. (3.24)