

## CONGRESSO DELL'USS 30.11./1.12.2018

Berne, le 28 settembre 2018

### Congresso USS 2018 – Proposte

Richiedente	Prop.	Oggetto		
SSP/VPOD	1	Rafforzare il movimento sindacale	DL	Approvazione
Comm. LGBT	2	Per un mondo del lavoro senza discriminazione	RW	Approvazione
US Ticino e Moesa	3	Per una giusta protezione dei rappresentanti del personale	LC	Approvazione
SSP/VPOD	4	Giornata d'azione e sciopero delle donne del 14 giugno 2019	RB	Approvazione
UNIA	5	Sciopero delle donne	RB	Approvazione
UNIA	6	Migliore protezione delle lavoratrici e dei lavoratori di oltre 50 anni	LC/LP	Approvazione
Comm. Giovani	7	Diritto ad una valutazione della situazione e capacità personale e a un congedo di formazione pagato per tutti!	LP	Approvazione
Comm. Giovani	8	Rendere i sindacati più attraenti per i giovani	LP	Approvazione
Comm. pensionati e pensionate	9	Nell'arco di 10 anni le rendite AVS/AI devono aumentare coprendo il fabbisogno vitale	GM/DL	Approvazione
US Ticino e Moesa	10	Per premi delle casse malati sopportabili	RW	Rigetto
US BE	11	Cassa sociale unica invece di una cara illusione di concorrenza	RW	Rigetto
SEV	12	Parità salariale per lo stesso posto di lavoro, anche nei posti di lavoro mobili!	DL	Approvazione
US Ticino e Moesa	13	Basta con il dumping salariale e la libera circolazione senza regole	DL	Approvazione
CGAS	14	Contro gli attacchi dell'UDC, della Commissione europea e dei datori di lavoro: usciamo dalla difensiva!	DL	Approvazione
Comm. Migrazione	15	Riconoscimento dei diplomi stranieri	LP	Approvazione
US Ticino e Moesa	16	Stop alle attività economiche in caso di gravi abusi	LC	Approvazione
US Ticino e Moesa	17	Per la limitazione del precariato nelle aziende	LC	Accogliere per esame
US Ticino e Moesa	18	Lavorare meno – lavorare tutti. Per un lavoro di maggiore qualità	LC	Approvazione
US Ticino e Moesa	19	Basta fallimenti a catena!	LC	Approvazione
SEV	20	Partecipazione agli utili anche per il personale!	DL	Accogliere per esame

Syndicom	21	Proposta Il prezzo delle esternalizzazioni	DL	Accogliere per esame
SSP/VPOD	22	Difendere e rafforzare il servizio pubblico	DH	Approvazione
Syndicom	23	Servizio pubblico	DH	Approvazione
US Ticino e Moesa	24	Ripristiniamo le regie federali	DH	Rigetto
Comm. Donne	25	Proposta sintesi del Congresso delle donne dell'USS: il nostro tempo vale di più!	RB	Approvazione
SEV	26	Parità salariale anziché bonus	RB	Approvazione
SSP/VPOD	27	Unioni sindacali comunali e regionali	DH	Rigetto
Ticino e Moesa	28	Per contratti di lavoro equi	LC	Accogliere per esame
SSP/VPOD	29	Per un riconoscimento del burnout come malattia professionale	LC	Approvazione
Syndicom	30	Il diritto alla disconnessione	LC	Accogliere per esame
Syndicom	31	Durata del lavoro	DL	Approvazione
Syndicom	32	Regolamentare l'home office	LC	Approvazione
Syndicom	33	Taylorismo digitale	LC	Approvazione
SEV	34	Formazione, formazione continua, riorientamento professionale - per tutta la vita	LP	Approvazione
US BE	35	«Passerella professionale 4.0» come modello di formazione nell'era della digitalizzazione	LP	Approvazione
UNIA	36	Per una digitalizzazione sociale che porti dei benefici ai lavoratori	LC	Approvazione
UNIA	37	Forgiare la digitalizzazione e la reindustrializzazione in Svizzera!	LC	Approvazione
UNIA	38	La digitalizzazione al servizio dei salariati del settore dei servizi. Stop alla precarizzazione!	LC	Approvazione
Syndicom	39	Gender gap digitale	RB	Accogliere per esame
Comm. Donne	40	Digitalizzazione e parità	RB	Approvazione
Syndicom	41	Open Source e neutralità della rete – e un Internet libero	DH	Approvazione
Syndicom	42	Tasse sulle macchine e sui robot	DL	Rigetto
Syndicom	43	Istituire fab lab di quartiere	LP	Approvazione
UNIA	44	Le scuole universitarie appartengono anche ai lavoratori	LP	Approvazione

## Proposta 1: SSP

### Rafforzare il movimento sindacale

Il movimento sindacale svizzero incontra globalmente delle difficoltà di reclutamento, che possono avere spiegazioni variegata a dipendenza del settore, delle regioni, delle politiche o di altri fattori. Occorre agire o reagire sulla base dei tre seguenti assi fondamentali.

- Gli attacchi da parte di ampie frange del padronato e della destra svizzera contro i lavoratori e le lavoratrici si intensificano. Prova ne sono gli attacchi agli statuti del personale pubblico e ai contratti collettivi di lavoro, all'età di pensionamento e alle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone in provenienza dall'Unione europea. In un mondo ultraliberale, dominato dalla concorrenza, dal raggiungimento del rendimento massimo e dall'efficienza, si coltiva il mito della flessibilità e dell'individualismo. L'unità sindacale è necessaria per fare resistenza contro questa tendenza.
- Ad eccezione di qualche città o di qualche settore, per ragioni storiche o di politica regionale, la popolazione non riconosce sufficientemente il ruolo presente e passato del sindacato nello sviluppo sociale ed economico della Svizzera. E molti hanno paura del sindacato a causa di pregiudizi, pressioni o motivi irrazionali. A causa di un'insufficiente conoscenza del sindacato molti lavoratori, giovani e pensionati sono poco interessati al suo lavoro e talora lo considerano come un guastafeste. Il pensiero della solidarietà sindacale scompare poco a poco.
- La concorrenza e le divergenze tra i sindacati veicolano un'immagine estremamente negativa e dannosa, che porta all'indifferenza o al rifiuto del sindacato. Liti e dumping nella concorrenza per acquisire qualche membro allontanano le persone interessate al sindacato.

Vista la necessità di aumentare gli effettivi, per rafforzare il movimento sindacale e per lottare contro il neoliberalismo, proponiamo all'USS di elaborare e mettere in atto le seguenti due misure complementari.

- 1 Chiarire a livello delle federazioni nazionali e delle sezioni regionali o locali membri dell'USS i ruoli e i settori d'attività e se del caso fare da arbitro, per evitare conflitti intersindacali e rafforzare la collaborazione sindacale. Lo scopo deve essere di consolidare le regole che impediscono una concorrenza sindacale negativa all'interno dell'USS.
- 2 Mettere in piedi a livello di USS una campagna sindacale comune a livello svizzero per favorire l'impegno sindacale. La visibilità di tutti i sindacati come parte di un grande movimento sindacale deve essere rafforzata. Occorre risvegliare la coscienza dell'importanza di essere sindacalizzati e impegnarsi sindacalmente presso le/i cittadini, lavoratori, giovani e pensionati. La solidarietà deve essere rammentata come elemento fondante di ogni attività sindacale.

I mezzi, i contenuti e la pianificazione di queste due misure vanno naturalmente negoziati e precisati a livello delle federazioni USS.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

## Proposta 2: Commissione LGBT

### Per un mondo del lavoro senza discriminazione

Dal 2002, la Commissione LGBT dell'USS si impegna in favore dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici lesbiche, gay, bisessuali e transgender. Negli ultimi 16 anni abbiamo assistito a cambiamenti positivi sia nella società che nel mondo del lavoro. Ma molto resta da fare. Lo dimostra il fatto che la Svizzera occupa un modesto 22esimo posto nella graduatoria pubblicata annualmente dall'ILGA<sup>1</sup> (International Lesbian and Gay Association) sui Paesi più favorevoli alle persone LGBT. Ciò è da ricercarsi nella mancanza di parità a livello giuridico e nella discriminazione sociale, per esempio nel mondo del lavoro.

Una politica LGBT è anche una politica sindacale. Per questo la commissione LGBT ha elaborato fin da subito delle direttive per i contratti collettivi di lavoro (CCL) per promuovere la sostanziale uguaglianza delle persone LGBT che lavorano. Tali direttive sono state elaborate nel 2002 e riviste nel 2007, vale a dire dopo l'entrata in vigore della Legge sull'unione domestica registrata (LUD). Originariamente, i lavori si basavano sui contratti collettivi di lavoro di FFS, Swisscom e Swissair/Swiss. Le clausole tipo sono oggi parzialmente entrate a far parte di altri CCL (per esempio nel settore della lavorazione dei metalli). Ma ciò non basta.

### Rivendicazioni

- Nel corso di nuove trattative o del rinnovo di un contratto collettivo di lavoro di cui si occupano, le federazioni dell'USS integrano sistematicamente le clausole tipo delle direttive LGBT nelle loro rivendicazioni in tutti gli ambiti dei CCL. Le federazioni informano il Comitato dell'USS in merito alla inclusione o meno delle clausole tipo nel CCL.
- Le federazioni dell'USS curano il contatto con le sempre più numerose reti di dipendenti LGBT, in particolare nelle grandi imprese. Queste persone vanno sistematicamente sensibilizzate ai temi sindacali e le loro preoccupazioni vanno più prese in considerazione dai sindacati. Se possibile e necessario, l'USS organizza inoltre una giornata per uno scambio con reti di collaboratori-collaboratrici LGBT.
- Una particolare attenzione deve essere data alla questione della discriminazione salariale e di carriera delle persone LGBT. L'USS analizza la situazione in Svizzera e segue gli sviluppi internazionali.

### Motivazione

La discriminazione nel mondo del lavoro nei confronti delle persone LGBT è una realtà quotidiana pure in Svizzera anche nel 2018. Secondo un'indagine<sup>2</sup> condotta dalla "Fédération Genevoise des Associations LGBT" il 52% delle persone transgender, il 32% delle lesbiche e il 21% dei gay sono stati confrontati con varie forme di discriminazione a causa del loro orientamento sessuale e/o della loro identità sessuale. Per le persone transgender anche la discriminazione materiale è particolarmente forte. In base ad un'inchiesta<sup>3</sup> della Transgender Network Switzerland (TGNS), in Svizzera un licenziamento su tre di una persona transgender è «motivato» con la sua identità di genere. La percentuale di queste persone disoccupate è di circa il 20% e quindi

<sup>1</sup> "Rainbow Europe Country Ranking", ILGA (2017)

<sup>2</sup> "Être LGBT au Travail", Fédération Genevoises des Associations LGBT (2015)

<sup>3</sup> "Projekt Trans-Fair", Transgender Network Switzerland (2014)

molte volte superiore alla media della popolazione. In alcuni casi di transizione da uomo a donna è particolarmente scioccante osservare che i salari sono adeguati al livello più basso delle donne, mentre la persona conserva la stessa competenza e responsabilità.

Per la Svizzera sono di notevole importanza anche i risultati di studi internazionali fatti da Paesi che sono più favorevoli alle persone LGBT sia sul piano legale che sociale. In Gran Bretagna a parità di qualifica ed esperienza, lavoratori gay sono promossi molto di meno a funzioni dirigenziali rispetto ai loro colleghi o alle loro colleghe eterosessuali<sup>4</sup>. Secondo l'Istituto tedesco di ricerca economica (DIW), in Germania esiste una chiara disparità salariale tra lavoratori etero e omosessuali. Sia per gli uomini che per le donne il salario medio orario dei lavoratori e delle lavoratrici eterosessuali è di oltre due euro superiore a quello dei colleghi o delle colleghe omosessuali.<sup>5</sup>

*Posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

Nonostante i molti progressi fatti negli ultimi anni, per le persone LGBT il mondo del lavoro non è ancora completamente libero da discriminazioni legali, materiali e sociali. L'USS e le sue federazioni devono impegnarsi in prima linea per la completa parità delle persone LGBT. Le rivendicazioni contenute in questa proposta vanno quindi sostenute.

---

<sup>4</sup> "Gay Glass Ceilings: Sexual Orientation and Workplace Authority in the UK", IZA Institute of Labour Economics (2018)

<sup>5</sup> "Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland", Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2017)

### **Proposta 3: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

#### **Per una giusta protezione dei rappresentanti del personale**

In tempi e modalità da definire da parte dell'assemblea dei delegati USS, eventualmente tramite un'iniziativa popolare federale, l'USS chiede una migliore protezione dei rappresentanti del personale (nei vari organi previsti dalle leggi) e dei dipendenti che fungono da fiduciari dei sindacati sui posti di lavoro e svolgono un ruolo chiave per un efficace controllo delle condizioni di lavoro e della lotta agli abusi di ogni tipo.

Per poter svolgere i loro compiti i rappresentanti del personale e i fiduciari dei sindacati devono essere ben tutelati contro il rischio di licenziamenti e di ritorsioni padronale a seguito della loro azione. Come da anni invano richiesto dai sindacati, occorre prevedere un reintegro del denunciante, del rappresentante del personale e del fiduciario sindacale, nel caso vengano licenziati a causa della loro attività. Inoltre, in generale, l'indennità per licenziamento abusivo di un dipendente deve essere portata a 18-24 mesi (oggi 1-6 mesi).

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

#### **Motivazione**

La protezione delle/dei rappresentanti del personale è una rivendicazione centrale dell'USS e delle sue federazioni. Oltre alle denunce presso l'OIL, negli ultimi anni sono stati sviluppati in relazione con la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo nuovi strumenti giuridici per potersi proteggere più efficacemente contro licenziamenti abusivi. Tuttavia, senza una modifica di legge con il relativo aumento dell'indennizzo in caso di licenziamento abusivo e la reintegrazione della persona coinvolta non è possibile garantire una protezione efficace.

## **Proposta 4: SSP**

### **Giornata d'azione e sciopero delle donne del 14 giugno 2019**

L'uguaglianza salariale non progredisce più. Anche il progetto minimalista di revisione della Legge federale sulla parità dei sessi è stato combattuto dalla maggioranza borghese alle Camere e praticamente svuotato di contenuti. Nel mondo del lavoro e nella società le donne sono sempre discriminate e confrontate al sessismo. L'USS ha messo il tema della parità salariale al centro del 1. maggio 2018 e ha organizzato una dimostrazione il 22 settembre 2018. La mobilitazione deve andare avanti nel 2019, perché le donne hanno perso la pazienza. Per questo l'USS deve mettere a disposizione le necessarie risorse finanziarie ed umane per sostenere, dare impulso e organizzare -in collaborazione con federazioni, movimenti femministi e organizzazioni femminili- una giornata d'azione e, dovunque possibile, uno sciopero femminista il 14 giugno 2019. Questa giornata nazionale di mobilitazione generale delle donne si inserisce in un contesto internazionale di rinnovamento delle lotte femministe e ha come scopo di combattere tutte le forme di sfruttamento, di discriminazione e di sessismo sui luoghi di lavoro, a casa e negli spazi pubblici.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

#### **Motivazione**

(Vedasi anche proposta di Unia 5) Sono già cominciati i lavori preparatori per una giornata di sciopero delle donne da tenersi il 14 giugno 2019, ai quali si sono associate varie organizzazioni e sindacaliste. È quindi quasi certo che un'azione di questo tipo si terrà il 14 giugno 2019. L'USS non ha solo esperienza di sciopero, ma anche interesse a continuare a svolgere un ruolo importante nel movimento svizzero per la parità tra i sessi e a far avanzare rivendicazioni femministe. Sarebbe quindi incomprensibile se proprio la maggiore organizzazione mantello sindacale non partecipasse a un nuovo sciopero delle donne.

## **Proposta 5: sindacato Unia**

### **Sciopero delle donne**

La parità salariale marcia sul posto. Persino gli obiettivi minimi previsti dal progetto di revisione della legge sulla parità sono stati affossati dalla maggioranza borghese del Consiglio degli Stati. Le donne sono tuttora confrontate alla discriminazione e al sessismo, sia nel mondo del lavoro che nella società. Nel 2018, l'USS ha fatto della parità salariale il tema principale delle azioni del 1° maggio, del 14 giugno e della manifestazione del 22 settembre. La mobilitazione deve proseguire anche nel 2019, perché le donne non sono più disposte ad attendere oltre.

L'USS mette pertanto a disposizione le risorse finanziarie e umane, per incoraggiare, sostenere e organizzare, insieme alle federazioni affiliate, ai movimenti femministi e alle associazioni femminili, una giornata di azione e, nella misura del possibile, di sciopero il 14 giugno 2019. Questa giornata nazionale di mobilitazione generale delle donne si iscrive in un contesto internazionale di rilancio delle lotte femministe e si prefigge di combattere ogni forma di sfruttamento, di discriminazione e di sessismo sul posto di lavoro, in ambito domestico e nella sfera pubblica.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

(Vedasi anche proposta della SSP 4) Sono già cominciati i lavori preparatori per una giornata di sciopero delle donne da tenersi il 14 giugno 2019, ai quali si sono associate varie organizzazioni e sindacaliste. È quindi quasi certo che un'azione di questo tipo si terrà il 14 giugno 2019. L'USS non ha solo esperienza di sciopero, ma anche interesse a continuare a svolgere un ruolo importante nel movimento svizzero per la parità tra i sessi e a far avanzare rivendicazioni femministe. Sarebbe quindi incomprensibile se proprio la maggiore organizzazione mantello sindacale non partecipasse a un nuovo sciopero delle donne.



## **Proposta 6: sindacato Unia**

### **Migliore protezione delle lavoratrici e dei lavoratori di oltre 50 anni**

L'USS si adopera a livello legislativo con misure adeguate a favore di una migliore protezione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno superato i 50 anni. Essa veglia affinché nelle trattative contrattuali le sue federazioni affiliate rivendichino e ottengano una migliore protezione per le lavoratrici e i lavoratori di oltre 50 anni, che comprenda anche una migliore protezione contro il licenziamento.

L'USS lancia una campagna sul tema con il sostegno delle sue federazioni affiliate.

*Presa di posizione del comitato: **Approvazione.***

#### **Motivazione**

L'USS si adopera a favore di misure adeguate ed efficaci volte ad incentivare l'apprendimento permanente, il perfezionamento e la riqualificazione professionale e a promuovere i diplomi professionali per adulti („secondo tirocinio o tirocinio per adulti”).

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

#### **Motivazione**

I lavoratori anziani sono particolarmente a rischio di perdere il posto di lavoro. Per loro, ritrovare una nuova occupazione è più difficile e richiede più tempo rispetto ad altre fasce di età. Altri fattori contribuiscono ulteriormente alla precarizzazione, come la migrazione e il basso livello di qualificazione. Lo sviluppo tecnico e la digitalizzazione creano nuove esigenze sui posti di lavoro. Quindi bisogna acquisire nuove competenze. Affinché i lavoratori anziani possano restare sul mercato del lavoro è essenziale offrire loro adeguate offerte di formazione continua o di (ri)qualificazione professionale.

## **Proposta 7: Commissione giovani dell'USS**

### **Diritto ad una valutazione della situazione e capacità personale e a un congedo di formazione pagato per tutti!**

L'USS e le sue federazioni sono incaricate di intraprendere tutto il possibile per ancorare nei contratti collettivi di lavoro (CCL) e imporre a livello politico il diritto ad una periodica valutazione personale e ad un congedo di formazione pagato di cinque giorni all'anno.

#### **Motivazione**

Al giorno d'oggi, le carriere professionali non evolvono più in modo lineare. Non è raro che durante la vita professionale si cambi più volte di professione. Contemporaneamente, il mondo del lavoro evolve molto rapidamente. Digitalizzazione, flessibilizzazione e globalizzazione sono tre dei fattori trainanti del cambiamento. I lavoratori e le lavoratrici devono adattarsi.

Nel mondo della formazione professionale, l'attuale situazione è insoddisfacente. Molti gruppi svantaggiati, come quelli dei migranti, delle persone poco qualificate o con disabilità, dei lavoratori e delle lavoratrici anziani, delle donne e delle persone con obblighi assistenziali o che lavorano a tempo parziale hanno un accesso insufficiente alle offerte di formazione e di perfezionamento professionale. Sebbene queste persone dispongano spesso di limitati mezzi finanziari, devono pagarsi da sole buona parte dei costi del perfezionamento professionale. Si incentivano poi troppo poco le persone che non hanno un diploma di grado secondario II. Ciò comporta anche maggiori costi sociali. Il diritto alla formazione può contribuire a ridurre la carenza di lavoratori qualificati. La formazione ha una funzione di integrazione sociale e promuove l'indipendenza economica.

Per affrontare queste sfide è necessario che tutti abbiano un accesso garantito e senza ostacoli alla formazione regolare. Una valutazione personale periodica (almeno una volta ogni cinque anni e la prima volta cinque anni dopo aver portato a termine la prima formazione) consente di adattare il percorso professionale personale (compresa la strategia di formazione continua) all'evoluzione del mercato del lavoro e riflette la situazione attuale personale professionale (p. es. cambio di lavoro o modifiche nella cerchia familiare). Per far fronte ai mutamenti del mondo del lavoro ci vuole un diritto ad un congedo professionale pagato di almeno cinque giorni all'anno. Affinché i lavoratori e le lavoratrici siano in grado di intraprendere anche una nuova professione, deve essere possibile una formazione continua anche in settori che non corrispondono alla loro attuale occupazione. L'importante è che le persone possano scegliere liberamente o non siano limitate nella loro scelta (e ancorare questo diritto di conseguenza). Questa libertà comprende la possibilità di frequentare una formazione continua nel proprio ramo di attività professione o in base a interessi personali (p. es. ulteriore sviluppo personale).

Per raggiungere questo obiettivo è importante che i seguenti punti siano fissati dall'USS e dalle sue federazioni nei contratti collettivi di lavoro e portati avanti a livello politico:

- 1 il diritto ad una valutazione periodica personale (almeno ogni cinque anni, rispettivamente cinque anni dopo la fine della prima formazione);
- 2 un diritto ad un congedo di formazione pagato di cinque giorni all'anno;
- 3 offerte di aggiornamento professionale che soddisfino i bisogni di tutti. Le parti sociali e l'ente pubblico (tripartita) devono sviluppare un'adeguata offerta di formazione continua;

- 4 il finanziamento deve essere accessibile anche per le persone a basso reddito. Per questo, economia e settore pubblico devono assumersi una maggiore responsabilità finanziaria;
- 5 l'aggiornamento professionale deve essere fattibile durante il tempo di lavoro.

*Posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

Le esigenze sul posto di lavoro cambiano in seguito allo sviluppo tecnico e alla digitalizzazione. Inoltre, al giorno d'oggi durante la vita professionale i lavoratori e le lavoratrici cambiano più volte professione o posto di lavoro. Per poter affrontare con successo questo cambiamento è indispensabile poter valutare regolarmente le proprie capacità professionali e poter acquisire nuove competenze attraverso un ulteriore aggiornamento professionale. Le offerte di formazione continua devono essere ben accessibili e conciliabili con la vita familiare.

## **Proposta 8: Commissione giovani dell'USS**

### **Rendere i sindacati più attraenti per i giovani**

L'USS, in collaborazione con la Commissione dei giovani dell'USS, adotta misure concrete per rendere i sindacati più attraenti per i giovani. A questo scopo dovrà creare strumenti concreti. Prima di tutto sarà organizzata una giornata per i giovani dell'USS, durante la quale i partecipanti potranno esporre le loro idee per una politica sindacale del futuro, una politica sindacale dei giovani e per i giovani.

#### **Motivazione**

La struttura degli affiliati dei sindacati rischia l'invecchiamento e il reclutamento di giovani membri non è sempre facile. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici che hanno meno di 30 anni non hanno sempre gli stessi bisogni e le stesse rivendicazioni dei colleghi di mezza età o di quelli che si avvicinano alla fine della vita professionale. Attualmente la politica sindacale è spesso orientata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici più anziani. Purtroppo, questo non è il solo motivo per cui i sindacati sono poco attraenti per molti giovani.

L'USS e le sue federazioni devono quindi cercare di capire che cosa si può fare per far sì che un maggior numero di giovani si iscriva ad un sindacato e vi partecipi attivamente.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

#### **Motivazione**

È essenziale organizzare un maggior numero di giovani nel movimento sindacale. Per questo bisogna soprattutto far conoscere ai giovani le idee sindacali e i sindacati devono occuparsi di temi che interessano direttamente i giovani come la digitalizzazione, la mobilità, le loro condizioni di lavoro e le offerte di formazione continua.

## **Proposta 9: Commissione dei pensionati e delle pensionate dell'USS**

### **Nell'arco di 10 anni le rendite AVS/AI devono aumentare coprendo il fabbisogno vitale**

Nel contesto dell'attuale riforma della previdenza per la vecchiaia, l'USS deve rivendicare delle rendite sostanzialmente più elevate e far applicare a medio termine in modo conseguente l'obiettivo costituzionale, secondo il quale le rendite del primo pilastro coprono il fabbisogno vitale. Ecco come dovrà procedere:

- 1 Oltre all'obiettivo primario di garantire un finanziamento sicuro dell'AVS, l'attuale riforma della previdenza per la vecchiaia deve mirare anche a un miglioramento reale delle rendite.
- 2 Un nuovo indice misto AVS deve compensare il reale impatto che l'inflazione ha sulle persone e tener conto, oltre all'evoluzione dei salari, anche dei forti aumenti dei premi delle casse malati e degli affitti.
- 3 In una strategia dell'USS l'importo delle rendite deve essere fissato in modo tale da rispettare finalmente l'articolo 112 della Costituzione federale e da "coprire adeguatamente il fabbisogno vitale". La strategia deve indicare come nell'arco di 10 anni l'obiettivo costituzionale delle pensioni in vigore da decenni possa essere finanziato e applicato.
- 4 Una campagna dell'USS «per rendite dignitose, sufficienti per vivere» deve esercitare – eventualmente nell'arco di più anni - la necessaria pressione politica.

### **Motivazione**

È indiscutibile che le rendite del primo pilastro sono troppo basse. Quelle del secondo pilastro sono completamente insufficienti per le fasce di reddito inferiori e in calo per tutte le categorie di reddito. Da decenni gli obiettivi costituzionali per rendite dell'AVS che coprano il fabbisogno vitale (art. 112) e rendite della cassa pensione che permettano l'adeguata continuazione del tenore di vita abituale (art. 113) sono lettera morta. L'USS deve opporsi con tutte le sue forze contro questo disagio esistenziale, formulare richieste concrete e poi farle applicare. La riforma della previdenza per la vecchiaia offre l'opportunità di fare un primo passo in questa direzione. L'attuale indicizzazione delle rendite AVS – un successo della nona revisione dell'AVS – non basta perché l'indice dei prezzi, aggiuntosi a quello dei salari, non riflette sufficientemente l'aumento sempre più forte degli affitti e dei premi delle casse malati. La relativa perdita del potere d'acquisto è inaccettabile. Questo aspetto va tematizzato a breve termine e migliorato in modo tempestivo. L'obiettivo costituzionale può essere realizzato probabilmente solo a medio termine. Proprio per questo l'USS deve preparare rapidamente un progetto e lanciare una campagna in modo da poterlo finalmente attuare.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

Il Comitato appoggia la proposta. Il rafforzamento sostanziale e lo sviluppo dell'AVS per raggiungere l'obiettivo costituzionale rappresentano chiaramente una priorità dell'USS nell'ambito della previdenza per la vecchiaia.

## **Proposta 10: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

### **Per premi delle casse malati sopportabili**

Il Congresso dell'USS, riunitosi il 30 novembre e il 1 dicembre 2018 a Berna, dopo aver preso atto che i premi della cassa malati sono diventati insopportabili per molte famiglie (in pochi anni sono passati in media da 173 a 447 franchi), decide di sostenere ogni proposta a livello cantonale e federale atta a ridurre tali importi.

In particolare, l'USS lancia un'iniziativa popolare intesa a introdurre un sistema di finanziamento simile a quello dell'AVS, in sostituzione di quello attuale.

*Presa di posizione del Comitato: **rigetto (contrapporre la risoluzione "Sostegno all'iniziativa PS")**.*

### **Motivazione**

Dall'introduzione della LAMal, i premi delle casse malati sono molto più che raddoppiati in termini reali e per le economie domestiche con un reddito medio o basso sono diventati un peso difficilmente sopportabile. A questo si aggiungono, in caso di malattia o cura, le partecipazioni ai costi assunte dalle economie domestiche, che sono le più alte in Europa. Per questo, in materia di politica sanitaria, l'USS ha posto il finanziamento sociale dell'assicurazione di base al centro delle sue azioni e delle sue rivendicazioni. Ha così sviluppato un modello, grazie al quale, in dossier regolari, determina l'onere effettivo dei premi per ogni cantone e i bisogni finanziari per raggiungere l'obiettivo sociale che rivendica. Secondo questo obiettivo, l'onere dei premi a carico degli assicurati e delle assicurate non deve superare in una prima fase il 10 per cento del reddito (disponibile). Proprio questa rivendicazione è alla base di un'iniziativa popolare elaborata dal PS svizzero in collaborazione con l'USS, che il partito intende lanciare al suo congresso di dicembre 2018.

L'USS non può che felicitarsi della proposta dell'USS-TI, nella misura in cui lei stessa da anni si batte per premi delle casse malati in base al reddito e sostiene iniziative popolari che vanno in questa direzione. Tuttavia, al momento attuale si deve respingere la richiesta di lanciare un'(altra) iniziativa per introdurre un finanziamento dell'assicurazione di base in percento del salario. È quanto richiede esplicitamente questa proposta, che va quindi respinta.

## **Proposta 11: Unione sindacale del Canton Berna**

### **Cassa sociale unica invece di una cara illusione di concorrenza**

L'USS è incaricata di esaminare il lancio di un'iniziativa popolare per introdurre una cassa malati unica.

#### **Motivazione**

I premi delle casse malati non fanno che aumentare.

Il catalogo delle prestazioni nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria è uguale per tutte le casse.

Tuttavia, le casse investono molti soldi nella pubblicità, in quanto l'assicurazione obbligatoria serve da accesso al lucrativo mercato delle assicurazioni complementari.

Inoltre, la presenza di un elevato numero di casse malati porta a gonfiare le strutture amministrative. Gli organi dirigenti si fanno di solito pagare bene. Hanno anche molte esigenze per quanto riguarda la rappresentanza della loro cassa, che si riflette, presso i loro uffici amministrativi, in soluzioni architettoniche costose.

Una cassa malati unica invece se la caverebbe benissimo senza pubblicità e con costi amministrativi chiaramente ridotti. I mezzi così risparmiati andrebbero a vantaggio degli assicurati e delle assicurate.

L'idea di cassa malati unica è stata bocciata in votazione popolare l'ultima volta nel settembre del 2014. Vista la situazione molto tesa, ci vuole con urgenza una nuova proposta. Siamo convinti che alla luce dello sviluppo dei costi nel settore sanitario, essa avrebbe una migliore probabilità di essere accettata.

*Presa di posizione del Comitato: **rigetto (risoluzione - Sostegno all'iniziativa SP - come controproposta).***

#### **Motivazione**

Da anni l'USS si batte per l'introduzione di una cassa unica pubblica nell'assicurazione malattia obbligatoria. Purtroppo, tutti i tentativi fatti finora sono stati respinti in votazioni popolari (2003, 2007 e 2014), anche se il numero dei favorevoli tende ad aumentare. L'assistenza sanitaria di base fa chiaramente parte del servizio pubblico, il che si riflette nell'esistenza di un obbligo di assicurarsi. Che l'assicurazione di base sia organizzata da decine di gruppi assicurativi privati è quindi un peccato originale di politica democratica. Ne derivano inefficienze (p.es. uso diverso dal previsto di soldi dei premi), che sono ben spiegate nella motivazione della proposta. Tuttavia va anche rilevato che negli ultimi anni è stato possibile contenere certi eccessi del "reame delle casse". Per esempio affinando la compensazione dei rischi o mediante effetti particolari della nuova legge sulla vigilanza sull'assicurazione malattia.

Il fatto cruciale (anche alla luce delle nostre risorse) è che attualmente è più urgente un finanziamento sociale dell'assicurazione di base rispetto alla realizzazione di una cassa unica pubblica. Quest'ultima non ridurrebbe di per sé in modo significativo l'importo dei costi della salute, che ricadrebbero sugli assicurati, né garantirebbe una ripartizione dell'onere dei premi in funzione del reddito. Questi principi del finanziamento sociale sono contenuti nell'iniziativa socialista elaborata con la partecipazione dell'USS: limita il carico dei premi al 10% del reddito disponibile. In termine di politica della salute e di distribuzione, per l'USS deve quindi essere prioritario apportare un sostegno efficace a questa iniziativa.



## **Proposta 12: SEV Sindacato del personale dei trasporti**

### **Parità salariale per lo stesso posto di lavoro, anche nei posti di lavoro mobili!**

L'USS propone un metodo per garantire a livello giuridico che il principio della "parità salariale per lo stesso lavoro nello stesso posto - indipendentemente dal sesso e dalla provenienza" sia applicato anche nei posti di lavoro nell'ambito dei trasporti. Essa s'impegna nella realizzazione di questo concetto, assieme ai suoi alleati politici.

### **Motivazione**

La protezione dei salari svizzeri nel nostro paese è una fondamentale rivendicazione sindacale per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. Gli autisti per esempio, hanno una protezione supplementare contro il dumping salariale proveniente dall'estero: il divieto di cabotaggio, legge ancora in vigore oggi. Tuttavia, questo divieto, come altre misure di protezione, è sempre più messo sotto pressione. Questo è il motivo per cui è necessario stabilire immediatamente anche per il settore dei trasporti, un quadro giuridico per la salvaguardia dei salari.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Proposta 13: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

#### **Basta con il dumping salariale e la libera circolazione senza regole**

Il congresso USS riunitosi il 30 novembre e il 1 dicembre 2018 a Berna, dopo aver constatato che i livelli salariali e le condizioni di lavoro, in particolare nelle regioni di frontiera ma non solo, si sono fortemente deteriorate in particolare in seguito alla libera circolazione delle persone senza regole, con i Paesi dell'Unione europea, decide di operare affinché i contratti collettivi di lavoro siano più facilmente decretati di obbligatorietà generale. Laddove non ci sono contratti collettivi, le autorità federali e cantonali devono adottare contratti normali di lavoro con stipendi adeguati in funzione dell'esperienza e delle qualifiche dei dipendenti. In tutti i settori e su tutto il territorio nazionale i lavoratori e le lavoratrici devono essere adeguatamente tutelati e messi al riparo da qualsiasi forma di dumping.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 14: Comunità ginevrina di azione sindacale CGAS**

### **Libera circolazione delle persone e dei diritti dei salariati**

#### **Contro gli attacchi dell'UDC, della Commissione europea e dei datori di lavoro: usciamo dalla difensiva!**

Nell'agosto 2018, l'Unione sindacale svizzera ha annunciato di non volere entrare in materia su un qualsiasi peggioramento delle misure di accompagnamento nell'ambito delle negoziazioni sull'accordo quadro istituzionale con l'Unione europea. Questo atteggiamento è in linea con le posizioni dei sindacati adottate sin dagli anni 1990, che puntano a coniugare la libera circolazione dei salariati immigrati con il rafforzamento della protezione dei salariati e delle condizioni di lavoro in Svizzera. Inoltre è giustificata dal fatto che un simile accordo quadro potrebbe presto rivelarsi un cavallo di Troia per l'introduzione nuove leggi neoliberali del tipo "Ruffert" o "Laval" nel mercato del lavoro svizzero.

#### **L'iniziativa "contro l'immigrazione di massa" e l'assenza di un bilancio sindacale**

Tuttavia, bisogna ammettere che questo atteggiamento denota anche la posizione estremamente difensiva nella quale si trovano i sindacati svizzeri dal 9 febbraio 2014, quando è stata accolta l'iniziativa dell'UDC "contro l'immigrazione di massa". In effetti questo voto aveva segnato un punto di rottura importante con il regime migratorio che aveva prevalso per due decenni e che prevedeva, per gli imprenditori svizzeri, l'accesso ai mercati europei e alla manodopera straniera permettendo allo stesso tempo ai sindacati di superare il sistema iniquo delle quote e di ottenere misure di protezione dei salari fino ad allora inesistenti in Svizzera. Nonostante i vantaggi che la libera circolazione delle persone aveva portato a circa un milione di salariati residenti in Svizzera, nel 2014 la maggioranza dei votanti aveva ritenuto che le misure d'accompagnamento non fossero sufficienti per proteggere i salariati dagli abusi dei datori di lavoro in materia di dumping salariale o di licenziamento. Perché?

Perché gli impatti sul mercato del lavoro svizzero sono stati consistenti. Non tanto in termini di disoccupazione, poiché l'immigrazione ha colmato soprattutto i bisogni di manodopera senza sostituirsi alla forza lavoro locale, con fenomeni di sostituzione limitati ad alcuni settori o zone frontaliere. La struttura del mercato del lavoro ha subito dei profondi cambiamenti con l'inizio della concorrenza dei salariati a livello europeo. Il lavoro precario è aumentato considerevolmente, soprattutto per i lavoratori immigrati. In numeri assoluti, attualmente si contano più persone con un contratto a tempo determinato sul territorio svizzero rispetto al numero di lavoratori stagionali registrati in passato ai massimi livelli. Sia il numero dei lavoratori frontalieri, sia quello dei lavoratori in possesso di un permesso di breve durata inferiore ai 90 giorni è più che raddoppiato dal 2004. Se a questi si aggiunge il numero di lavoratori distaccati, queste categorie di migranti a breve termine rappresentano attualmente il 16% del totale delle persone attive, di cui una parte crescente arriva in Svizzera attraverso le agenzie di lavoro temporaneo.

Di fronte a questa accelerazione nella rotazione della manodopera, le misure d'accompagnamento si sono ben presto rivelate inadeguate. Soprattutto perché il corollario all'aumento dei controlli delle condizioni di lavoro da parte degli ispettori del lavoro ha rappresentato la fine dell'annuncio obbligatorio dei salariati per le imprese che reclutano manodopera straniera. Pertanto le imprese non sono più tenute ad annunciare automaticamente una parte della loro politica salariale e i controlli mirati delle imprese sono diventati più difficile da realizzare. Con un numero di ispettori nettamente insufficiente e una pratica diffusa tra le commissioni tripartite di concedere alle imprese un ampio margine per praticare il dumping salariale, gli abusi sono in costante aumento, mentre il numero di imprese controllate e sanzionate rimane ridicolmente basso. Alcune misure d'accompagnamento, come per esempio la possibilità di emanare contratti normali con salari minimi obbligatori, non sono state attuate. Quindi non c'è da stupirsi se i salari hanno subito una forte pressione, in particolare per i giovani professionisti con una formazione nel settore terziario e per i lavoratori stranieri anziani privi di qualifica, ma anche in alcuni settori come quello alberghiero e della ristorazione, nell'edilizia, nei trasporti e nella vendita al dettaglio e a volte in intere regioni, in particolare nei cantoni frontalieri di Ginevra e del Ticino.

Così come non c'è da stupirsi se il discorso sindacale che promette la "protezione dei salari" contro gli abusi da parte degli imprenditori abbia perso di credibilità nel corso degli anni. Per una parte dei salariati, la "libera" circolazione delle persone è diventata sinonimo di pericolo per il loro impiego e per le loro condizioni di lavoro di fronte alla minaccia di poter essere immediatamente sostituiti da un collega che accetta condizioni meno favorevoli in un contesto in cui il bacino di reclutamento di manodopera si estende a livello europeo. Le pressioni da parte degli imprenditori ad accettare dei peggioramenti delle condizioni di lavoro, pena l'assunzione di altre persone, non sono estranee alla diffusione di tesi xenofobe tra i lavoratori. A poco a poco questi ultimi hanno voltato le spalle ai sindacati per condividere il discorso dell'UDC che lotta per la "protezione delle frontiere" contro la "minaccia" immigrati. L'analisi del voto del 9 febbraio 2014 evidenzia tassi di consenso particolarmente elevati tra le persone con una situazione precaria, ma mostra anche che una parte cospicua della "classe media", particolarmente vulnerabile alla concorrenza salariale, è passata dalla parte di coloro che si oppongono alla libera circolazione.

Alla luce di quanto precede, il voto "contro l'immigrazione di massa" avrebbe dovuto dare vita a un ampio dibattito sui limiti di una strategia sindacale che si basava su negoziazioni istituzionali, molto difensive, ovvero orientate alla conservazione dello status quo piuttosto che alla conquista di nuove tutele. Questo dibattito sembrava ancora più impellente vista la scottante sconfitta alle urne, qualche mese dopo il voto del 9 febbraio 2014, dell'iniziativa per il salario minimo legale, e il rifiuto di lanciare un'iniziativa per il rafforzamento della protezione contro i licenziamenti, significava un ulteriore freno a qualsiasi alternativa progressista a una politica della divisione e della chiusura incarnata dall'UDC. Purtroppo questo bilancio non c'è stato.

### **La "preferenza nazionale" o la libertà di assumere disoccupati a basso costo**

Al suo posto, i dibattiti sulla "preferenza nazionale" hanno occupato l'opinione pubblica per gli anni successivi al voto su "l'immigrazione di massa", spostando l'orientamento delle discussioni sull'immigrazione pericolosamente verso l'estrema destra. Certo, l'attuazione dell'iniziativa dell'UDC alla fine è avvenuta senza l'introduzione di quote. Tuttavia il principio di "preferenza alle persone in cerca di lavoro", così come è stato deciso dal Parlamento federale, cela maldestramente le sue radici xenofobe, che tra l'altro numerose sezioni dell'UDC si sono affrettate a

rendere esplicite attraverso iniziative cantonali che mirano a stigmatizzare brutalmente i lavoratori immigrati come responsabili delle tensioni sul mercato del lavoro. Concretamente, e come dimostra l'esperienza ginevrina, c'è da scommettere che i frontalieri in cerca di lavoro saranno seriamente discriminati nell'accesso alle prestazioni degli URC, a maggior ragione dato che l'ordinanza non prevede nessun dispositivo di controllo atto a impedire che gli stranieri in cerca di lavoro vengano sistematicamente scartati.

La "preferenza alle persone in cerca di lavoro" pone anche un problema di inadeguatezza con la promessa che diffondeva, cioè quella di contrastare la disoccupazione. Non solo, la disoccupazione in Svizzera è principalmente il risultato di andamenti che hanno un nesso solo marginale con la libera circolazione delle persone, in particolare la delocalizzazione di decine di migliaia di posti di lavoro verso paesi con un salario basso nonché, sin dalla crisi degli anni 1990, la banalizzazione dei licenziamenti nelle politiche delle risorse umane rese possibili dalla mancanza di protezioni legali contro i licenziamenti ordinari in Svizzera. Inoltre, in Svizzera così come nella maggior parte dei paesi europei, la politica in materia di disoccupazione soffre maledettamente della mancanza di mezzi di formazione e riconversione professionale. Il timore si rivela quindi fondato che con l'aumento degli obblighi previsti dalla Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, e in particolare quello di accettare impieghi cosiddetti "adeguati", ossia con una decurtazione di salario fino al 20% rispetto all'ultima occupazione, la "preferenza alle persone in cerca di lavoro" rischia di trasformarsi per i disoccupati in un "obbligo ad accettare un lavoro con un salario inferiore". Non è un caso se il numero di sanzioni nei confronti dei disoccupati è aumentato, passando da 8 800 a 12 300 tra il 2014 e il 2016, da quando si applica la "preferenza cantonale" a Ginevra.

In un paese come la Svizzera, privo di qualsiasi protezione contro i licenziamenti, dove un datore di lavoro può legittimamente porre fine a un contratto di lavoro per un motivo qualsiasi, anche per assumere nuovi dipendenti meno onerosi, non sarà la "preferenza nazionale" o "cantonale" a impedire il dumping salariale. Una politica del genere avrà come unico effetto quello di aumentare la pressione sui disoccupati, di fomentare le divisioni tra salariati. In questo contesto, la magnanimità con cui l'Unione sindacale svizzera continua ad apprezzare le misure cosiddette di "preferenza alle persone in cerca di lavoro" è da correggere senza indugio, in quanto la fiducia dei salariati non si riconquista flirtando con opposizioni xenofobe.

### **UDC, Commissione europea e imprenditori: stessa lotta contro i diritti dei salariati**

I fronti si sono spostati. Nel contesto politico attuale, sembra sempre più illusorio pensare che il regime di "libera circolazione accompagnata" possa essere prolungato con misure d'accompagnamento rinforzate, senza costruire un rapporto di forza politica e sindacale. Il voltafaccia degli imprenditori è evidente: tra gli annunci del presidente dell'Unione svizzera degli imprenditori che preferisce negoziare con l'UDC piuttosto che con i sindacati, l'unanimità dimostrata dai partiti borghesi e dalle associazioni di imprenditori nel ripetere incessantemente che un rafforzamento delle misure di protezione rappresenterebbe una "linea rossa" da non superare e le concessioni fatte di recente da questi ultimi nel mettere nuovamente le misure d'accompagnamento a disposizione pur di preservare l'accordo quadro con l'UE, i margini di negoziazione con gli imprenditori si assottigliano sempre di più. In un contesto di questo tipo, l'opzione di un fronte "di apertura pro-europea" contro l'UDC può essere realizzata solo a condizione che i

sindacati accettino di essere rilegati a un ruolo di partner subordinato agli interessi degli imprenditori legati all'industria di sfruttamento e alle borse, sacrificando le protezioni salariali in nome di una competitività della piazza economica.

Uno scenario simile non è ovviamente contemplabile, tanto meno che – ironia della storia – l'UDC e la Commissione europea si ritrovano attualmente uniti all'unanimità negli attacchi contro le protezioni dei salariati in Svizzera. Sotto la copertura della sua nuova iniziativa nazionale contro la libera circolazione delle persone, l'UDC ha mostrato il suo vero volto senza ambiguità: in occasione del lancio, il partito xenofobo si è dimostrato soprattutto a favore degli imprenditori sparando a zero contro qualsiasi misura di protezione salariale, contro i sindacati e contro i contratti collettivi di lavoro.

E la Commissione europea ha chiaramente posto come condizione per la stipulazione di un accordo quadro istituzionale l'alleggerimento delle misure d'accompagnamento in vigore in Svizzera, e non solo la famosa regola degli otto giorni di annuncio per i lavoratori distaccati, il sistema di cauzioni, le misure contro i falsi indipendenti o la densità dei controlli, ma, più in generale, l'autonomia di poter stabilire misure di protezioni salariali più vincolanti rispetto al credo neoliberale dominante nell'Unione europea.

### **Passare all'offensiva per rafforzare la protezione dei salariati e lottare contro l'onda xenofoba**

Nell'attuale configurazione nazionale e internazionale, segnata dall'allestimento di campagne apertamente razziste e da una virulenta politica di smantellamento delle conquiste sociali, qualsiasi prospettiva di mantenimento di un'apertura delle frontiere accompagnata da una migliore protezione delle condizioni di lavoro deve ormai passare da una posizione risolutamente autonoma da parte dei sindacati a favore di un rafforzamento dei diritti per tutti i salariati, che siano immigrati o residenti.

Attualmente urge dunque per i sindacati svizzeri passare all'offensiva, consolidare la loro politica in materia di mercato del lavoro in una pratica quotidiana di un sindacalismo sul campo e di lotta che è in parte attraversato da forti contraddizioni tra i lavoratori immigrati e residenti, di cui una buona parte è a favore del discorso anti-immigrati. Questo presuppone una linea di confronto diretto sia con le forze xenofobe, sia con gli imprenditori abituati a trarre profitto dalla messa in concorrenza transfrontaliera e sempre meno inclini a concedere la minima conquista sociale ai salariati. Solo organizzando sistematicamente azioni di denuncia pubblica contro i datori di lavoro che praticano il dumping salariale, occupando mediante una presenza sindacale sia il territorio suburbano disertato da una parte dei partiti di sinistra, sia le zone abitative dei salariati oltre la frontiera svizzera, unendo sui luoghi di lavoro mediante l'azione collettiva i salariati senza discriminazione di permesso di soggiorno, che il sindacalismo può contribuire a delegittimare il discorso xenofobo.

Ma soprattutto si tratta di ottenere urgentemente miglioramenti reali nella protezione dei salariati, sull'esempio dell'attuazione dell'iniziativa cantonale lanciata dai sindacati ginevrini "per l'inasprimento dei controlli delle imprese" mediante la creazione di un'Ispesione Paritaria delle Aziende. Composta in parte dai militanti sindacali dotati di un diritto d'accesso nelle imprese per verificare le condizioni di lavoro, quest'organo di controllo dimostra che è possibile mantenere una linea di lotta contro gli abusi degli imprenditori aumentando al contempo i diritti dei salariati, senza pertanto cedere alle sirene scioviniste.

L'Unione sindacale svizzera si impegna senza indugio a battersi per rafforzare le protezioni dei salariati e lottare contro gli abusi dei datori di lavoro, esigendo:

- 1 Un salario minimo decente in tutta la Svizzera;
- 2 Un aumento massiccio dei controlli, che includa il diritto di accesso sui luoghi di lavoro per i sindacati, seguendo il modello dell'Ispezione paritaria delle aziende ginevrine, nonché l'annuncio obbligatorio dei salariati delle imprese agli organi di controllo del mercato del lavoro;
- 3 Un inasprimento delle sanzioni compresa l'interruzione del lavoro in caso di sospetto di dumping salariale;
- 4 Un rafforzamento della protezione dei salariati contro i licenziamenti, in particolare delle persone anziane, dei rappresentanti dei sindacati e nel caso di licenziamenti collettivi;
- 5 La limitazione del lavoro a tempo determinato, che è diventato sempre più spesso la porta d'accesso precaria sul mercato del lavoro svizzero;
- 6 L'attuazione di politiche pubbliche orientate alla creazione d'impiego negli enti pubblici che rispondano ai bisogni della popolazione e che offrano posti di lavoro stabili anche ai salariati poco qualificati.

*Presenza di posizione del comitato: **approvazione.***

## **Proposta 15: Commissione della migrazione dell'USS**

### **Riconoscimento dei diplomi stranieri**

A seguito e sulla base dei lavori preparatori del periodo congressuale 2014-2018 (proposte 19 e 20), l'USS provvede ad un'analisi della prassi attuale sul riconoscimento dei diplomi stranieri. In base a questa analisi, l'USS sviluppa proposte concrete di miglioramento e si impegna per la loro attuazione a livello amministrativo e politico. Al congresso dell'USS del 2022, presenterà un rapporto sui lavori fatti e i risultati ottenuti.

### **Motivazione**

Le proposte 19 e 20 del Congresso USS 2014 hanno tematizzato la problematica del riconoscimento dei diplomi stranieri. Misure concrete dovranno ora essere applicate nel periodo congressuale 2018 – 2022 allo scopo di migliorare finalmente l'attuale stato insoddisfacente relativo al riconoscimento dei diplomi stranieri.

Spesso dipendenti con diplomi stranieri non sono assunti in base alla loro effettiva qualifica. Ciò comporta non solo una discriminazione individuale, ma anche una pressione salariale generale su tutti gli occupati. Inoltre, in Svizzera il riconoscimento delle qualifiche acquisite nella pratica (riconoscimento dell'esperienza) non avviene in modo ottimale.

Questa situazione insoddisfacente è dovuta all'assenza di moderni processi di applicazione e di misure efficaci di accompagnamento per le persone coinvolte. Manca anche un'analisi completa della situazione attuale.

Per migliorare la situazione ci vogliono misure concrete. Per poterle sviluppare, è necessario prima di tutto effettuare un'analisi dettagliata delle lacune e delle incoerenze del sistema attuale, così da adottare nel modo più concreto possibile misure correttive.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

L'attuale prassi per il riconoscimento dei diplomi stranieri è insoddisfacente. È concepita per casi singoli, dura molto e costa troppo. Offre ai datori e alle datrici di lavoro il margine di manovra per introdurre condizioni di lavoro arbitrarie. Ciò favorisce il dumping e crea concorrenza tra dipendenti svizzeri e stranieri. Le autorità competenti (SEFRI) devono effettuare un'analisi della situazione attuale con l'obiettivo di elaborare misure concrete per migliorarla.



## **Proposta 16: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

### **Stop alle attività economiche in caso di gravi abusi**

In tempi e modalità da definire da parte dell'assemblea dei delegati USS, eventualmente tramite un'iniziativa popolare federale, l'USS chiede di conferire agli ispettorati del lavoro la possibilità di sospendere immediatamente le attività economiche in caso di gravi violazioni delle condizioni lavorative e/o salariali. La sospensione deve rimanere in vigore fino al raggiungimento di una situazione soddisfacente.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

Già oggi è possibile obbligare un'impresa a sospendere le attività se sono riscontrate possibili violazioni delle disposizioni del diritto del lavoro (p.es. LL, LAINF). Le leggi di attuazione cantonali, che prevedono varie soluzioni (p.es. chiusura di un cantiere), vengono spesso applicate in occasione di controlli dei salari nell'ambito della lotta contro il dumping.

Un'analisi approfondita è necessaria per determinare esattamente quali misure supplementari si dovrebbero creare, o già esistono, per quali situazioni e a quale livello legislativo (Confederazione o Cantone). Lo stesso dicasi per quanto riguarda l'opportunità di lanciare un'iniziativa popolare federale per raggiungere gli obiettivi sopra indicati.

## **Proposta 17: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

### **Per la limitazione del precariato nelle aziende**

In tempi e modalità da definire da parte dell'assemblea dei delegati USS, eventualmente tramite un'iniziativa popolare federale, l'USS chiede, nelle aziende oltre i 10 addetti, la limitazione del lavoro interinale e su chiamata ad una soglia del 10% del personale (unità a tempo pieno calcolate sull'arco di 1 anno) e chiede la remunerazione del tempo d'attesa del lavoratore su chiamata.

### **Motivazione**

Obiettivo: combattere il fatto che il rischio normalmente sopportato dalle aziende per la fluttuazione del lavoro venga scaricato interamente sul dipendente, impedendogli di assicurarsi un reddito sufficiente per vivere. Inoltre occorre evitare che vengano elusi il Codice delle obbligazioni (rispetto dei termini di disdetta e altri diritti) e le leggi sociali (assoggettamento al secondo pilastro). Infine si tratta di limitare il rischio di danni alla salute dei lavoratori interinali sul posto di lavoro: infatti un numero eccessivo di personale precario aumenta il rischio di incidenti dovuti alla non conoscenza delle regole di sicurezza e dei processi lavorativi.

*Presa di posizione del Comitato: **accogliere per esame.***

### **Motivazione**

La limitazione del lavoro precario è uno degli obiettivi principali dell'USS, che si tratti di contratti di durata determinata o di lavoro su chiamata eccetera. In occasione di un'assemblea delle delegate e dei delegati, l'USS ha già rivendicato un indennizzo per il tempo di attesa in caso di lavoro su chiamata. Si deve esaminare in modo approfondito se la proposta qui sottoposta di una limitazione al 10% sia utile e quali strumenti siano adatti per un miglioramento generale (iniziativa popolare ecc).

## **Proposta 18: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

### **Lavorare meno – lavorare tutti. Per un lavoro di maggiore qualità**

Il Congresso dell'USS, riunitosi il 30 novembre e il 1 dicembre a Berna, decide di dar avvio ad una vasta offensiva intesa a ridurre il tempo di lavoro, in particolare quello quotidiano, mensile e annuo. Infatti, la quarta rivoluzione industriale, molto probabilmente, sopprimerà più posti di lavoro di quanti ne verranno creati. La digitalizzazione e la robotizzazione dell'economia sono già in atto. Inoltre, l'intensità del lavoro aumenta, sia per la complessità delle attività, sia in seguito all'organizzazione del lavoro. La riduzione del tempo di lavoro è quindi necessaria a) per ristabilire una migliore qualità del lavoro b) per evitare che d'un lato ci siano coloro che hanno troppo lavoro e d'altro lato coloro che sono disoccupati. Quindi, d'intesa con le Federazioni sindacali, l'USS:

- avvia un'ampia offensiva in tutti i settori e in tutto il Paese, atta a ridurre il tempo di lavoro; organizza seminari, incontri, assemblee affinché il tema della riduzione del tempo di lavoro diventi una rivendicazione condivisa da tutti;
- definisce chiari obiettivi, simili a quelli già concretizzati in altri Paesi (Francia, Germania ...);
- sostiene le Federazioni in occasione dei rinnovi contrattuali;
- organizza azioni sindacali regionali e nazionali atte ad ottenere le riduzioni del tempo di lavoro, sia a livello contrattuale che legale.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 19: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

### **Basta fallimenti a catena!**

In tempi e modalità da definire da parte dell'assemblea dei delegati USS, eventualmente tramite un'iniziativa popolare federale, l'USS chiede di limitare i fallimenti a catena da parte di persone eticamente scorrette, che abusano della libertà di commercio, danneggiando i creditori (dipendenti, fornitori, assicurazioni sociali, enti pubblici, ecc.).

Si richiama la presa di posizione del Comitato dell'USS del 1.7.2015 in merito al progetto di modifica della Legge esecuzione e fallimenti in applicazione della mozione Hess 11.3925.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

Da anni l'USS si batte per una rigorosa applicazione della mozione Hess 11.3925, che è già stata approvata. Essa chiede di porre fine ai fallimenti a catena e ad altri abusi simili. Inoltre, in un gruppo di lavoro, l'USS insieme a federazioni, rappresentanti delle autorità eccetera ha avanzato proposte concrete di revisione della LEF (legge federale sulla esecuzione e sul fallimento) e di altri atti legislativi. L'Ufficio federale di giustizia (UFG) non ha però ancora presentato al Parlamento una proposta concreta.

## **Proposta 20: SEV Sindacato del personale dei trasporti**

### **Partecipazione agli utili anche per il personale!**

Le aziende devono ridistribuire al personale parte degli utili realizzati grazie alla digitalizzazione.

L'USS redige un documento di base che mostra in che modo gli utili possono essere riassegnati ai lavoratori e alle lavoratrici. Questo può avvenire ad esempio attraverso misure sanitarie o di prevenzione, oppure attraverso offerte di formazione continua o investimenti in fondi di casse pensioni. Accerterà quali parametri possono essere utilizzati per definire i benefici, come potrebbero essere stipulati i rapporti e quanto dell'utile può essere considerato equo.

### **Motivazione**

Non sono solo gli azionisti, la clientela, ecc. devono poter beneficiare degli utili, bensì anche il personale delle aziende. In questo modo, le aziende dimostrano di non preoccuparsi unicamente di voler accrescere sempre più a breve termine gli utili, ma che puntano con il loro, e per il loro personale, a una trasformazione al digitale socialmente sostenibile, affinché questo possa essere a vantaggio di tutte le parti.

*Presenza di posizione del Comitato: **accogliere per esame.***

### **Motivazione**

I guadagni di produttività devono essere ridistribuiti ai collaborati e alle collaboratrici. Questa è una tra le più vecchie rivendicazioni sindacali. In genere sotto forma di aumenti salariali e riduzione dell'orario di lavoro. Il Segretariato dell'USS appura presso le sue federazioni in che misura sia necessario agire e chiarire ulteriormente questa questione ed elabora le basi e le raccomandazioni appropriate.

## **Proposta 21: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Il prezzo delle esternalizzazioni**

Il Congresso delibera:

- 1 Chiediamo decreti federali e prescrizioni giuridiche che stabiliscano che
  - a. le aziende che chiudono in Svizzera o esternalizzano parti di esse, debbano restituire, del tutto o in proporzione, gli aiuti e i benefici ricevuti dallo Stato (sovvenzioni, agevolazioni fiscali, finanziamenti per la ricerca, ecc.)
  - b. le aziende che esternalizzano devono garantire il risanamento ambientale dei terreni e dei locali.
  - c. le aziende ottengano appalti dagli enti pubblici solo dietro una garanzia del posto di lavoro.
  - d. le aziende che ottengono appalti pubblici diano occupazione a una considerevole percentuale dei loro dipendenti in Svizzera (nessuna violazione delle regole dell'OMC!).
- 2 I dipendenti e i loro sindacati devono essere coinvolti nelle decisioni relative alle esternalizzazioni, non solo in fase di licenziamenti di massa. Devono poter presentare delle alternative. Questo comporta un obbligo di trasparenza da parte dell'azienda

### **Motivazione**

Le esternalizzazioni di servizi o di produzioni sono spesso il risultato di manager che guardano al breve termine. L'elevata produttività, la qualità del lavoro, delle possibilità di formazione e perfezionamento e delle condizioni di vita in Svizzera hanno ripetutamente spinto i gruppi a tornare sui loro passi dopo aver optato per esternalizzazioni. In diversi rami il livello elevato dei redditi viene compensato dalla maggiore produttività.

Da un lato la digitalizzazione, ovvero l'automatizzazione, rende oggi più economica la produzione di servizi e di merci in Svizzera. Dall'altro lato la digitalizzazione rende le esternalizzazioni più economiche e più facili da gestire a livello logistico. E nascono nuove forme di esternalizzazione indiretta, ad esempio il crowdworking in catene del valore internazionali.

Se i sindacati vogliono fare qualcosa contro le automatizzazioni e l'esternalizzazione, devono impedire che queste procedure siano troppo economiche per l'azienda. In altri termini: tra un posto di lavoro e l'automatizzazione o l'esternalizzazione le condizioni devono essere le stesse.

Contro l'outsourcing interno vogliamo adottare nella stessa logica il contratto di lavoro universale.

Il principio è sempre lo stesso: outsourcing, esternalizzazione e automatizzazione devono essere possibili se sono necessari dal punto di vista economico – ma mai a scopo di dumping sociale.

*Presenza di posizione del Comitato: **accogliere per esame.***

**Motivazione**

Queste proposte possono migliorare la protezione contro i licenziamenti collettivi. Oltre a queste ci sono anche altre rivendicazioni e proposte. Il Segretariato dell'USS analizzerà la questione e formulerà le relative rivendicazioni e raccomandazioni all'attenzione dei comitati.

## **Proposta 22: SSP**

### **Difendere e rafforzare il servizio pubblico**

L'Unione sindacale svizzera si impegna a sostenere servizi pubblici dinamici ed in grado di fornire agli utenti prestazioni di alta qualità, lottando contro i tentativi di smantellamento e privatizzazione. Questo implica anche il sostegno delle condizioni di lavoro dei dipendenti dei servizi pubblici.

### **Le industrie a rete e i monopoli appartengono alla collettività**

Le industrie a rete (distribuzione di acqua, depurazione delle acque luride, smaltimento dei rifiuti, teleriscaldamento, servizi postali, telecomunicazioni, ecc.) assicurano l'approvvigionamento a tutti gli abitanti in tutte le regioni del Paese. L'approvvigionamento deve coprire l'insieme del territorio ed essere finanziariamente accessibile ovunque. I monopoli e i loro guadagni devono appartenere alla collettività. I monopoli includono anche le assicurazioni sociali e le assicurazioni cantonali contro gli incendi degli edifici.

### **Controllo democratico**

I servizi pubblici devono essere al servizio di tutti, ragione per la quale devono rimanere un bene collettivo. Per rimanere sotto il controllo ed il pilotaggio democratico non devono essere privatizzati. Dato che anche con la creazione di enti, società per azioni e fondazioni le aziende pubbliche possono essere sottratte al controllo democratico, le autonomizzazioni possono essere fatte solamente per ragioni giuridiche costringenti e a condizione che vi sia una chiara base legale, un'elezione trasparente degli organi e una sorveglianza politica forte. Le aziende che effettuano compiti pubblici con soldi statali o con concessioni pubbliche devono rispettare le condizioni di lavoro usuali nella regione e nel settore. Devono essere inoltre regolate dai principi del diritto pubblico: legalità, parità di trattamento, proporzionalità e divieto dell'arbitrarietà.

### **Assistenza e cure – Compiti pubblici**

Stiamo andando verso una crisi del lavoro di assistenza e di cura. Mentre cresce la quota delle donne attive professionalmente -donne che effettuano ancora gran parte del lavoro di assistenza e cura in modo gratuito- cresce il numero delle persone anziane e bisognose di cure. Ospedali, case per anziani (medicalizzate e non) e istituti sociali, asili nido sono sottofinanziati e sono sottoposti ad una sempre maggiore pressione finanziaria. Il lavoro fatto da persone per altre persone viene codificato e reso apparentemente misurabile: tuttavia la mancanza di tempo e il razionamento ne rovinano la qualità. Le cure e l'assistenza non devono essere subordinate alla logica del profitto. Il lavoro di qualità deve essere ben pagato e finanziato in modo adeguato. Occorre introdurre un finanziamento tramite le imposte generali per garantire un'offerta pubblica ampia e di qualità da parte delle istituzioni operanti in regime ambulatoriale, semistazionario e stazionario attive nei settori delle cure di lunga durata, dell'assistenza e della presa a carico dei bambini.



### **Uguaglianza di trattamento, condizioni di lavoro eque, partecipazione dei dipendenti, leggi sul personale**

Quale datore di lavoro lo Stato deve rispettare il principio di uguaglianza di trattamento e offrire condizioni d'impiego e di lavoro esemplari, migliori delle norme minime del diritto privato del lavoro. Il principio dell'uguaglianza di trattamento deve essere pure rispettato dalle aziende autonome dallo Stato; gli statuti del personale pubblico devono essere applicati anche alle imprese e alle unità esternalizzate. Le strutture che assolvono compiti pubblici con finanziamenti o concessioni statali devono rispettare le condizioni di lavoro usuali nella regione e nel settore. Lo Stato e le aziende pubbliche o con mandato pubblico devono assicurare al personale i diritti di partecipazione.

### **I servizi pubblici devono essere finanziati – No al dumping fiscale**

Servizi pubblici ben funzionanti sono una condizione necessaria per la democrazia, per lo Stato di diritto, per lo sviluppo economico e per la prosperità. Per questo lo Stato necessita di denaro, che ricava dalle imposte. Esso necessita di un sistema fiscale che assicuri entrate sufficienti, prelevate con imposte progressive dove vi sono abbastanza risorse, ossia presso i ricchi e super ricchi. L'evasione fiscale e le scappatoie fiscali devono essere eliminate. Occorre impedire la concorrenza intercantonale e internazionale, basate su riduzioni delle imposte per i ricchi e le imprese.

### **Una buona educazione/formazione pubblica per tutti – La formazione è un diritto umano**

L'accesso a una buona formazione nel quadro pubblico è una condizione necessaria per l'uguaglianza delle possibilità e la democrazia. L'educazione è un diritto umano. Tutti i bambini e i giovani devono aver accesso a una scuola e ad una formazione professionale di qualità, che garantiscano emancipazione ed inclusione: e questo indipendentemente dal reddito e dallo statuto di soggiorno dei loro genitori. Deve pure essere garantito il diritto alla formazione continua lungo tutto l'arco della vita per le persone in età lavorativa. La scuola, dalla scuola dell'infanzia alle scuole universitarie professionali e all'università, deve essere pubblica e con un orientamento democratico. La mercificazione del sapere deve essere combattuta. Nell'ambito delle strutture per la prima infanzia ed extrascolastiche deve esserci un intervento pubblico che garantisca loro i mezzi necessari per funzionare: inoltre occorre sostenere l'accesso dei genitori e buone condizioni di lavoro per i dipendenti, che sono in maggioranza donne.

### **Per un buon sistema sanitario pubblico - No alla medicina a due velocità**

Una persona ammalata o infortunata ha il legittimo diritto di essere assistita e curata in modo completo, indipendentemente dal patrimonio e dal reddito. L'assistenza e le cure non sono merci. Lo Stato deve garantire a tutti l'accesso a cure di qualità. La salute non è una merce, i pazienti non sono clienti e il sistema sanitario non è un mercato. Privatizzazione e ricerca del profitto creano una medicina a due velocità con sovra-approvvigionamento per gli uni e sotto-approvvigionamento per gli altri, e con un rincaro ingiustificato del sistema sanitario. Infine lo Stato deve garantire la formazione di personale sanitario qualificato ed evitare il rischio di penuria nei prossimi anni.

### **Per il diritto di vivere in modo dignitoso – Servizi sociali che garantiscano i diritti umani**

Le persone con handicap e quelle che soffrono di malattie croniche, tali per cui non riescono a gestire la loro vita o ad essere autonome, dipendono dall'aiuto di terzi. Queste persone hanno pure diritto di vivere in modo dignitoso e autodeterminato, al riparo dalle decisioni arbitrarie e prevaricatrici. Per questo occorrono sufficienti prestazioni delle assicurazioni sociali, sufficienti prestazioni complementari, sufficiente aiuto sociale, sufficienti istituzioni sociali in regime ambulatoriale e stazionario di diritto pubblico. Per contro non sono necessari i detective sociali.

### **Il monopolio della forza e la sorveglianza sulla Banca Nazionale appartengono allo Stato democratico**

I diritti fondamentali individuali sono una condizione necessaria essenziale per la democrazia e non possono essere annullati nemmeno da una maggioranza di votanti o da organi statali. L'uso legittimo della forza deve avvenire solamente in un quadro controllato secondo il principio della proporzionalità e con lo scopo di applicare le leggi. Il monopolio della forza deve essere appannaggio di uno Stato democratico, che applica una rigida separazione dei poteri. Lo Stato deve pure garantire l'alta vigilanza sulla Banca Nazionale.

### **Canali d'informazione indipendenti come premessa della democrazia**

La democrazia presuppone l'esistenza di cittadine e cittadini informati. Questa informazione indipendente è in pericolo, se un pugno di monopolisti controlla l'intero mercato della stampa e un crescente numero di portali d'informazione sui siti. Sono sempre più attuali il ruolo e il mandato della SSR -retti dal diritto pubblico- nell'ambito del servizio radio-televisivo e in internet.

### **Promuovere e finanziare la cultura, le arti e lo sport popolare**

L'uomo non vive di solo pane. Cultura, arte e sport fanno partita della vita umana dall'antichità. Dato che sono proprio gli stimoli critici a mantenere viva una società moderna, lo Stato deve promuovere le formazioni artistiche, deve facilitare l'accesso degli artisti alle coperture assicurative sociali e deve sussidiare i teatri statali e indipendenti, le sale da concerto, i centri culturali, le biblioteche, i musei, i progetti artistici e culturali. Lo sport popolare contribuisce al benessere sociale e alla promozione della salute: per questo l'ente pubblico deve mettere a disposizione un numero sufficiente di palestre, campi sportivi e piscine.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

La proposta formula in modo esaustivo le posizioni dell'USS e delle sue federazioni sul servizio pubblico e fornisce un eccellente orientamento.

## **Proposta 23: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Servizio pubblico**

#### **Solido, lungimirante, progressista:**

#### **riformare e rafforzare il servizio pubblico per tutti**

L'Unione sindacale svizzera (USS) si impegna in via prioritaria a rafforzare il servizio pubblico e a procedere a una sua riforma radicale.

Il servizio pubblico deve non solo garantire l'accesso di tutti, senza discriminazioni, a beni e servizi importanti e di alta qualità (sicurezza pubblica, trasporti pubblici, acqua, energia, informazione e comunicazione, ecologia, assistenza all'infanzia, scuola e istruzione, sistema giuridico funzionale, amministrazione vicina ai cittadini, assistenza sanitaria, sicurezza sociale e garanzia dell'assistenza agli anziani, transazioni finanziarie, ecc.). Deve garantire pari opportunità (uguaglianza, equità fiscale, presenza su vasta scala, ecc.) e organizzare una più ampia partecipazione democratica. Le condizioni di lavoro nel settore pubblico devono essere decisive per il progresso sociale. Oggi, il settore pubblico deve intervenire attivamente nella rivoluzione digitale nel modo in cui lavoriamo e viviamo in base alla legge e grazie alla creazione di un servizio pubblico digitale.

In un momento in cui la società è in rapido cambiamento, l'USS considera un servizio pubblico forte ed esteso come una condizione indispensabile per la pace sociale, la democrazia e le pari opportunità in Svizzera. E come spina dorsale di un vasto settore non-profit dell'economia nazionale.

Devono valere i seguenti principi: il servizio pubblico è un bene pubblico, un patrimonio collettivo. È guidato dagli obiettivi di sicurezza sociale, economica e fisica, sviluppo umano, pari opportunità, solidarietà e maggiore democrazia. L'accesso al servizio pubblico è un diritto fondamentale. In linea di principio, dovrebbe essere gratuito, in ogni caso facilmente accessibile (e al massimo in grado di coprire i costi) e concepito secondo un approccio sociale. Deve essere trasparente in termini di costi. Tutti i settori del servizio pubblico devono essere soggetti al controllo democratico.

In termini concreti, ciò significa che l'USS ha i seguenti requisiti:

- 1 Occorre arrestare la tendenza allo smantellamento del servizio pubblico. Il servizio pubblico è organizzato in base a chiari obiettivi strategici, nonché ai compiti e ai principi summenzionati. La privatizzazione, le privatizzazioni parziali e le esternalizzazioni sono sospese e, quando sono già state completate e stanno estendendo il servizio pubblico, vengono cancellate.
- 2 La fornitura del servizio universale su tutto il territorio deve essere gratuita o a prezzi abbordabili. In linea di principio, il servizio pubblico non è orientato al profitto. La sua concezione e i suoi servizi agli utenti sono chiaramente distinti dagli interessi lucrativi delle imprese private e comprendono effetti redistributivi e solidali. Se vengono generati profitti, i prelievi sui profitti sono utilizzati esclusivamente per investimenti nel servizio pubblico (infrastrutture, miglioramento delle prestazioni, formazione del personale o degli utenti, ecc.).

- 3 Viene creato un servizio pubblico digitale. Ciò non solo garantisce il servizio tecnico universale (reti, ecc.), ma mette anche a disposizione del pubblico le applicazioni e l'accesso ai dati. Garantisce la sicurezza e la sovranità dei dati per tutti. Nello spirito di un bene digitale comune, promuove e garantisce servizi digitali di dominio pubblico (archivi pubblici, servizi comunitari come Wikipedia, ecc.), trasmette dati open source e software open source, licenze «commons», ecc. Esso integra gli utenti in un vero e proprio contributo del servizio pubblico digitale e fornisce un diritto di accesso senza licenza ai dati e alle soluzioni per la gestione di tali dati. Infine, combatte contro gli abusi e garantisce la sensibilizzazione dei media e dell'ambiente.
- 4 Nell'ambito del servizio pubblico devono essere applicati salari, forme contrattuali e condizioni di lavoro che fissino standard sociali per la Svizzera. Si evita il dumping salariale attraverso l'esternalizzazione, i subappaltatori e i fornitori a basso costo.
- 5 Le forme del New Public Management, che si oppongono agli obiettivi di uguaglianza, libero accesso per tutti in tutto il paese, integrità, solidarietà e benefici economici, devono essere riformate. Ci sforziamo di approfondire il controllo democratico del servizio pubblico, una nuova etica e l'apprezzamento del servizio pubblico.

### **Motivazione**

La descrizione dei compiti del servizio pubblico (servizio universale, infrastruttura, accesso all'istruzione, sicurezza, ecc.), proprio come le specifiche della Costituzione e della legge, comprende solo in modo approssimativo il suo ambito di applicazione di base. In una società in cui una piccolissima parte della popolazione detiene il capitale, i mezzi di produzione e il potere sul lavoro e sui mezzi di sussistenza della maggioranza, il servizio pubblico è più di un correttivo: è il bene comune. E persegue, se ben costruito, l'interesse comune.

I mercati sono controllati da interessi privati a scopo di lucro. Chiunque sia in grado di pagare ne fa parte. Tuttavia, il servizio pubblico deve garantire l'accesso non solo al servizio universale, ma anche a molte risorse e servizi che consentono di realizzare progetti di vita individuali e collettivi. Una società senza un servizio pubblico sviluppato si disgrega molto rapidamente.

Per questo motivo il servizio pubblico non è il gadget di politici sociali di sinistra con cui si può giocherellare per poi essere abbandonato. È un pilastro del contratto sociale, per i suoi effetti di solidarietà e redistribuzione. Ovvero di democrazia e di pace sociale. La qualità del servizio pubblico si misura in base al livello di civiltà di una società.

Inoltre, il servizio pubblico, con centinaia di migliaia di posti di lavoro e condizioni di lavoro per lo più ragionevolmente corrette, è un settore centrale dell'economia svizzera, molto più importante dell'intero settore bancario e finanziario, ad esempio. È anche un fattore di localizzazione e una base vitale per le PMI. Ma anche i grandi gruppi traggono dal servizio pubblico un valore di diversi miliardi di franchi.

Ciononostante, il servizio pubblico è sotto costante attacco. Questo dibattito è alimentato da un'offensiva del settore finanziario, dei grandi azionisti e dei politici borghesi. L'adeguamento del servizio pubblico è al centro del progetto neoliberale. Il loro attacco si concentra su tre aspetti: vogliono eliminare le parti redditizie del servizio pubblico attraverso la privatizzazione e la «liberalizzazione». Inoltre, riducendo a zero i servizi pubblici e le assicurazioni sociali a suon di tagli, vogliono costringere la popolazione ad acquistare queste riduzioni delle prestazioni e delle garanzie del servizio pubblico a prezzi elevati da fornitori privati (l'AVS ne è un chiaro esempio). Infine, vogliono ridurre il ruolo di compensazione sociale del settore pubblico.

Oggi l'intero servizio pubblico è sottoposto a forti pressioni economiche. Le prestazioni vengono ridotte. La situazione finanziaria del settore pubblico non può essere usata come pretesto per la follia dell'austerità e della riduzione dei servizi. I politici del risparmio sono più interessati agli obiettivi di cui sopra e alla creazione di un margine di manovra per ulteriori tagli fiscali per le imprese e i ricchi. In questo modo, essi utilizzano un meccanismo semplice: una volta che i bilanci dei Cantoni e della Confederazione saranno stati indeboliti dall'austerità, potrà essere presentata come inevitabile un'ulteriore riduzione dei servizi pubblici. Il fatto che le prestazioni del servizio pubblico si stiano indebolendo è poi un'altra ragione per criticare ulteriormente il servizio pubblico.

È costantemente accusato di essere troppo costoso e non abbastanza efficiente. In effetti, le imprese vicine alla Confederazione e i confronti con altri paesi dimostrano che le ferrovie pubbliche, i trasporti pubblici locali, l'approvvigionamento elettrico, l'approvvigionamento idrico, le telecomunicazioni, i servizi postali e l'istruzione funzionano meglio e in modo più affidabile, su più ampia scala e a prezzi più accessibili rispetto ai servizi privatizzati in alcuni Stati membri dell'UE. Per questo motivo il servizio pubblico gode di un forte sostegno pubblico.

A fronte di votazioni pubbliche chiare e ripetute, la riduzione e la deregolamentazione continuano a intensificarsi. A piena velocità. Non solo per le parti essenziali del servizio pubblico che non possono essere fornite dal mercato e che non possono essere redditizie, ad esempio nel settore sociale, nell'istruzione di base o nei servizi amministrativi in generale.

Questa tendenza allo smantellamento deve essere arrestata. Le imprese pubbliche hanno bisogno di nuovi orientamenti strategici chiari. Non più orientamento al profitto, ma allo sviluppo dinamico dei servizi. Il servizio pubblico è probabilmente lo strumento politico più potente per costruire una Svizzera che coniughi modernità e sicurezza sociale.

### **Sfida digitale**

La digitalizzazione non è solo una tecnologia o un nuovo settore economico – sta cambiando il modo in cui produciamo, lavoriamo, consumiamo, viaggiamo, conviviamo. E come funziona la democrazia.

Questa rivoluzione industriale offre enormi opportunità di lavorare per periodi più brevi, di lavorare meglio, di lavorare meglio insieme, di guadagnare tempo per l'istruzione e lo sviluppo, di sperimentare nuove forme di processo decisionale collettivo, di vivere in modo più ecologico, e così via. Il problema è che finora il settore pubblico ha ceduto il passo ai grandi gruppi. Utilizzano la tecnologia per l'uberizzazione, l'economia di piattaforma, i tagli all'occupazione, lo sconfinamento dell'orario di lavoro, la precarietà dei contratti di lavoro, una concentrazione di capitale enorme e senza precedenti.

Se, d'altro canto, vogliamo imporre la digitalizzazione sociale, possiamo ottenere molto con i nuovi CCL, ma dipendiamo anche dal settore della regolamentazione pubblica. Dobbiamo porre loro e la nostra richiesta di un servizio pubblico digitale al centro del processo di cambiamento.

## **NPM**

Occorre porre fine ad alcune pratiche centrali del New Public Management (NPM), ovvero della nuova gestione pubblica. Fondamentalmente, il NPM fallì a causa della sua dottrina neoliberale. I meccanismi di mercato istituiti e i miglioramenti dell'efficienza del NPM hanno danneggiato e distrutto funzioni essenziali del servizio pubblico, quali l'accesso per tutti, l'uguaglianza davanti al servizio pubblico, l'integrità, la qualità dei servizi e persino i benefici economici del servizio pubblico tradizionale.

Da un lato, si tratta dei meccanismi e delle forme di lavoro interne (condizioni di lavoro) delle imprese e delle unità amministrative dei poteri pubblici a livello comunale, cantonale e federale. D'altro canto, ciò si traduce in tagli ai servizi, tagli all'occupazione, massicce privatizzazioni striscianti (ad esempio attraverso partenariati pubblico-privato), esternalizzazioni, sovvenzioni incrociate, distruzione di attivi mediante trasferimenti di profitti.

Il nostro compito è formulare e attuare una nuova dottrina ed etica del servizio pubblico.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Motivazione**

Le considerazioni fondamentali enunciate nella proposta sono sostenute. La rivendicazione di revocare le esternalizzazioni riguarda soprattutto imprese del servizio pubblico e istituzioni a livello cantonale e comunale e deve essere esaminata caso per caso.

## **Proposta 24: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

### **Ripristiniamo le regie federali**

Il Congresso dell'USS, riunitosi il 30 novembre e il 1 dicembre 2018 a Berna, dopo aver constatato il peggioramento delle ex regie federali, sia per quanto riguarda i servizi offerti ai cittadini, sia circa le condizioni di lavoro, decide che esse devono ridiventare aziende pubbliche a tutti gli effetti. Nei casi in cui la proprietà è stata ceduta parzialmente o totalmente ai privati, essa deve ridiventare totalmente pubblica. Anche gli obiettivi devono essere ripristinati: il servizio al cittadino deve ridiventare prioritario e deve essere abbandonata la ricerca del profitto, come pure le forme di lavoro e le attività tipiche delle aziende private.

Per realizzare tale scopo l'USS lancia tre iniziative popolari parallele riguardanti la Posta svizzera, Swisscom e le FFS (oppure anche una sola iniziativa se fosse tecnicamente possibile). Esse devono essere lanciate al più tardi entro la fine del 2019.

*Presenza di posizione del Comitato: **rigetto**.*

### **Motivazione**

Il Comitato dell'USS condivide l'opinione dell'autrice della proposta secondo cui delle prestazioni di servizi nelle imprese vicine alla Confederazione sono state ridotte e le condizioni di lavoro peggiorate. FFS e Posta sono controllate al 100% dalla Confederazione e Swisscom al 51%. Questo rapporto di proprietà deve restare com'è. Il potere decisionale deve restare in mano pubblica. Un ritorno di queste imprese nell'amministrazione pubblica non è tuttavia opportuno, poiché la maggioranza politica borghese vuole ridurre ulteriormente il servizio pubblico. Nel caso poi di Swisscom un riacquisto di quote di minoranza non è fattibile senza che vi sia un taglio massiccio in altri importanti ambiti di servizi pubblici della Confederazione. Invece, con misure di lotta e azioni, i sindacati del servizio pubblico dell'USS si impegnano contro peggioramenti della situazione nelle imprese. Concludere contratti collettivi di lavoro di buona qualità è uno dei compiti centrali dei sindacati al fine di mantenere alto il livello delle condizioni di lavoro nei settori interessati.

## Proposta 25: Commissione delle donne dell'USS

### Proposta sintesi del Congresso delle donne dell'USS: il nostro tempo vale di più!

Il lavoro dell'USS e le decisioni delle sue istanze tengono particolarmente conto della biografia professionale e delle condizioni di vita delle donne e mirano a mettere in pratica le rivendicazioni e le conclusioni del documento del Congresso delle donne del 19-20 gennaio 2018 (vedasi dossier 128 dell'agosto 2018). Per ogni decisione e provvedimento adottati dall'USS e dalle sue istanze si esaminano i potenziali effetti per le donne. I lavori si concentrano in particolare su questi ambiti:

- **Parità salariale:** per impedire la discriminazione salariale ci vuole la trasparenza salariale mediante analisi salariali, controlli statali, un'autorità con possibilità di emanare sanzioni e la partecipazione dei sindacati. Il lavoro delle donne, in particolare nelle professioni tipicamente femminili, deve essere valorizzato di più e il lavoro di cura e assistenza non pagato riconosciuto come esperienza professionale.
- **Orario di lavoro:** gli orari di lavoro devono essere noti in anticipo e affidabili. A medio termine il tempo di lavoro remunerato deve essere ridotto a 30-35 ore la settimana con una piena compensazione salariale per i redditi più bassi. Bisogna sviluppare i congedi pagati per cure e assistenza (genitori, familiari ecc.) con la garanzia del posto di lavoro.
- **Condizioni di lavoro precarie:** i diplomi stranieri e le competenze extra-professionali vanno riconosciuti. Nel settore della cura e assistenza ci vogliono buone condizioni lavorative e salariali. Il lavoro nelle economie domestiche deve sottostare alla legge sul lavoro. Cura e assistenza a malati, bambini e persone anziane devono essere accessibili a tutti e finanziati con le imposte.
- **Digitalizzazione:** devono essere adottati provvedimenti per qualificare le donne al cambiamento. Come gli uomini, le donne devono beneficiare di formazione professionale e continua. Ci vogliono condizioni quadro giuridiche e misure di protezione per ridurre al minimo i rischi dell'essere sempre raggiungibili.
- **Assicurazioni sociali:** devono tener conto della biografia professionale delle donne ed essere garantite senza un aumento dell'età di pensionamento delle donne. Il concetto del lavoro deve essere ampliato e quello non retribuito deve generare diritti nelle assicurazioni sociali.

### Motivazione

La sottovalutazione delle donne, del loro lavoro e del loro tempo è un grosso problema sociale, che ostacola una vera parità tra i sessi. Le donne investono più tempo degli uomini nel lavoro (di cura) non pagato e ricevono meno salario per il lavoro retribuito. Ma quello che fa funzionare l'economia e la società è proprio il tradizionale lavoro femminile di cura e assistenza. Alle donne viene a mancare il reddito per il tempo che lavorano sottopagate o senza retribuzione, ma non solo. Gli ammanchi di reddito si fanno sentire anche nella previdenza per la vecchiaia: quando vanno in pensione 500'000 donne possono contare solo sull'AVS, che al contrario di quanto previsto dalla Costituzione federale non copre i bisogni vitali.



Il tempo che le donne dedicano al lavoro deve garantire loro una vita dignitosa, anche in età avanzata. Per questo rivendichiamo nuove idee e nuovi approcci per l'organizzazione del lavoro retribuito e non retribuito, al di là di una logica economica liberale. Il lavoro retribuito svolto dalle donne deve essere rivalorizzato, in particolare quello che avviene in condizioni precarie. E deve riflettersi adeguatamente nelle assicurazioni sociali. Gli orari di lavoro devono essere organizzati diversamente, in modo tale da permettere a uomini e donne di avere tempo per il lavoro di cura e assistenza e per impegni non professionali. Perché il nostro tempo vale di più!

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

Nel complesso le rivendicazioni non sono nuove, ma nell'attuale clima politico sono difficili da realizzare. Il Congresso del 2010 ha adottato un Manifesto della Commissione delle donne dell'USS che rivendicava tra l'altro una riduzione dell'orario di lavoro. Al Congresso 2014 le donne dell'USS hanno quantificato l'obiettivo a 30-35 ore di lavoro. Anche questa proposta è stata accolta. L'USS si impegna senza sosta per un miglioramento dell'orario di lavoro, anche se attualmente non è possibile raggiungere l'obiettivo di 30-35 ore di lavoro. L'USS si impegna anche a favore della parità salariale, per migliori opportunità nelle assicurazioni sociali, per migliori condizioni di lavoro in particolare nei rapporti di lavoro precari ecc. Le rivendicazioni delle donne dell'USS devono quindi essere accolte come linee guida per il lavoro dell'USS.

## **Proposta 26: SEV Sindacato del personale dei trasporti**

### **Parità salariale anziché bonus**

L'USS si è sempre impegnata per salari equi e per un approccio eticamente sostenibile al valore del denaro e quindi alla lotta per la parità salariale in Svizzera.

L'USS s'impegna ad abolire i sistemi di bonus e utilizzare il capitale per finanziare la parità salariale.

### **Motivazione**

I sistemi dei bonus nelle aziende creano falsi stimoli. Essi possono portare ad abusi di potere, in cui la "mentalità manageriale" favorisce il senso d'ingiustizia. Ciò porta a supporre che i bonus siano in ogni caso una componente salariale, questo non solo a livello di direzione aziendale.

Una ricompensa per l'ottimizzazione a breve termine porta spesso a ristrutturazioni insensate.

Una valutazione per le prestazioni nel team non può essere un incentivo per i bonus. Valutare le singole prestazioni delle lavoratrici e dei lavoratori è un atto autoritario, in cui va persa la prestazione del team.

I bonus creano situazioni in cui tutti cercano di ottimizzare il proprio interesse personale. La possibilità d'influenzare come azionista o rappresentante di un consiglio di fondazione di una cassa pensioni un'azienda ad abolire i bonus è limitata. Tuttavia, bisogna iniziare a cambiare il modo di pensare. Il capitale derivante, deve essere utilizzato per aumentare i salari minimi e garantire la parità salariale.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 27: SSP**

### **Unioni sindacali comunali e regionali**

Le sezioni sindacali possono scegliere se aderire o meno a un'unione sindacale comunale o regionale.

#### **Motivazione**

Le unioni sindacali comunali o regionali esistono soltanto in un piccolo numero di Cantoni. La maggior parte delle federazioni non partecipano alle riunioni e ai comitati delle unioni sindacali comunali o regionali. In queste condizioni le decisioni vengono prese con maggioranze casuali oppure maggioranze formate da una sola federazione, che giunge ad imporre il suo punto di vista su temi in votazione o su elezioni locali, contrapponendosi ad altre federazioni.

*Presa di posizione del Comitato: **rigetto**.*

#### **Motivazione**

Negli statuti dell'USS non si parla di unioni sindacali comunali, ma sono contemplate le unioni sindacali regionali. Nelle regioni a minoranza linguistica possono essere create delle strutture regionali che hanno gli stessi diritti delle unioni cantonali nelle loro relazioni con l'USS (art. 20 comma 5). Le unioni sindacali cantonali hanno inoltre la possibilità di creare tali strutture regionali nei centri economici. L'affiliazione ad una unione sindacale regionale riconosciuta dal Comitato dell'USS è obbligatoria (art. 27). Questa proposta metterebbe in pericolo il lavoro delle unioni regionali esistenti, per questo il Comitato è contrario ad una simile modifica degli statuti.

## **Proposta 28: Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa (USS-TI)**

### **Per contratti di lavoro equi**

In tempi e modalità da definire da parte dell'assemblea dei delegati USS, eventualmente tramite un'iniziativa popolare federale, l'USS chiede di adottare i seguenti principi nel contratto di lavoro allo scopo di tutelare il lavoratore dipendente:

- a) obbligo della forma scritta per il contratto di lavoro;
- b) obbligo per il datore di lavoro di versare una remunerazione che consenta al lavoratore di raggiungere il minimo vitale in Svizzera;
- c) definizione restrittiva degli stage, che devono consentire al dipendente di conseguire un titolo riconosciuto dallo Stato (va prevista in particolare una notifica all'ispettorato del lavoro e un rimborso delle spese vive);
- d) obbligo della definizione del salario in franchi svizzeri nel contratto di lavoro e pagamento in franchi svizzeri;
- e) divieto del pagamento in contanti del salario e degli acconti salariali, oltre la somma di 500 fr. al mese;
- f) obbligo della motivazione scritta della disdetta del contratto di lavoro.

*Presenza di posizione del comitato: **accogliere per esame.***

### **Motivazione**

La proposta contiene tutta una serie di rivendicazioni complesse in materia di diritto del lavoro, politica della formazione ed economia (salario minimo), che non costituiscono una chiara unità di materia anche se si tratta, nel senso ampio del termine, di contratti di lavoro. Varie domande richiedono approfonditi chiarimenti, in particolare alla luce dell'attuale prassi dei tribunali (p.es. il licenziamento scritto è assicurato dalla giurisprudenza) e il suo relativo sviluppo.

Per questo, l'USS esaminerà quali strumenti sono più appropriati per realizzare le rivendicazioni avanzate, che vanno sostenute materialmente.

## **Proposta 29: SSP**

### **Per un riconoscimento del burnout come malattia professionale**

Le inchieste sulle condizioni di lavoro in Svizzera fanno emergere risultati inquietanti. Lo stress e il lavoro eccessivo sono aumentati negli ultimi anni, con conseguenze negative per la salute fisica e psichica dei lavoratori. In particolare il rischio di malattie legate all'esaurimento (burnout) è cresciuto. Tuttavia queste malattie legate allo stress (burnout) non sono considerate malattie professionali ai sensi della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni: un riconoscimento del burnout quale malattia professionale consentirebbe una migliore presa a carico delle persone ammalate, promuoverebbe il loro reinserimento professionale e la prevenzione. L'USS si è pronunciata chiaramente per un riconoscimento del burnout quale malattia professionale e segue da vicino il tema. Nel 2015 il Consiglio federale in una risposta ad un'interpellanza di Didier Berberat giunse alla conclusione che le attuali misure in materia di prevenzione erano sufficienti e che non era necessario introdurre il burnout nella lista delle malattie professionali. Riteniamo tuttavia che il Consiglio federale sottovaluti la gravità e l'urgenza del problema, non prendendo sufficientemente sul serio l'esaurimento dei lavoratori per motivi professionali. Per questo domandiamo all'USS di proseguire i suoi sforzi per far iscrivere il burnout nella lista delle malattie professionali.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

L'USS, nell'ambito di un gruppo di lavoro dell'UFSP (Ufficio federale della sanità pubblica), istituito su sua richiesta, si adopera per un adeguamento dell'elenco LAINF sulle malattie professionali e l'integrazione del burnout.

Eventualmente si deve far pressione affinché prima sia riconosciuto il disturbo da stress post-traumatico (Post-Traumatic-Stress-Disorder PTSD) con sintomi analoghi, che riguarda soprattutto le professioni di assistenza e cura, sanità e sicurezza.

## **Proposta 30: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Il diritto alla disconnessione**

- 1 Nel diritto del lavoro deve essere iscritto un diritto alla disconnessione, ad esempio un intervallo di tempo senza Internet.
- 2 La disponibilità temporale viene esclusa esplicitamente come criterio di qualificazione.
- 3 L'USS valuta una campagna di sensibilizzazione relativa ai pericoli del tempo di lavoro privo di confini.
- 4 Attraverso i sindacati affiliati dei vari settori l'USS avvia dei colloqui con i datori di lavoro in merito agli orari di sospensione delle comunicazioni e attribuisce a quelle aziende che si impegnano in tal senso una label come aziende rispettose del tempo dei propri collaboratori.

### **Motivazione**

La trasformazione digitale porta con sé il pericolo di un forte prolungamento degli orari di lavoro, del loro sconfinamento. Questo è dannoso per la salute, inutile a livello aziendale, non efficiente a livello economico e distruttivo a livello sociale.

Alcuni gruppi hanno riconosciuto i pericoli e la scarsa efficienza e combattono contro l'eccesso di presenza. La sera spengono i loro server di posta in uscita.

Altre aziende tendono a estendere la disponibilità dei lavoratori. Molti lavoratori prestano il fianco consultando le mail e gli SMS nonché altri servizi di comunicazione anche durante la notte.

Quello al tempo libero è un diritto umano ottenuto a fatica. Non vale solo per il tempo di lavoro ufficiale, ma anche per il tempo di lavoro grigio, la disponibilità insinuante.

Vogliamo che la durata del lavoro venga severamente regolamentata e chiediamo la sua riduzione generale. Per contrastare il tempo di lavoro grigio, abbiamo puntato anziché a divieti a un diritto alla disconnessione. Non intendiamo ordinare a nessuno come deve organizzare il proprio tempo libero. Ma: nessuno può essere costretto a essere disponibile oltre l'orario di lavoro. Non deve neppure essere un criterio di qualificazione.

*Presa di posizione del Comitato: **accogliere per esame.***

### **Motivazione**

Il diritto alla disconnessione, vale a dire a periodi di riposo durante i quali i/le dipendenti non devono essere a disposizione neanche digitalmente, è attualmente regolato nel diritto del lavoro, compresi eventuali obblighi al pagamento di un servizio di picchetto, se esiste mediante comunicazione digitale. Bisogna analizzare se si debba inoltre ancorare nella legge attuale (si pensa alla legge sul lavoro) una regola esplicita in merito.

È necessario discutere in modo approfondito con i sindacati di settore se l'USS debba attribuire un label ai datori o alle datrici di lavoro.

## **Proposta 31: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Durata del lavoro**

- 1 L'USS è impegnata contro la deregolamentazione della durata legale del lavoro, l'attenuazione dei controlli degli orari di lavoro e il lavoro sconfinato relativamente a tutte le forme di contratto.
- 2 L'USS verifica le azioni da intraprendere contro la deregolamentazione della durata del lavoro ed elabora delle strategie con i sindacati dei vari settori.
- 3 L'USS fa assurgere a tema politico la riduzione generale dell'orario di lavoro. Devono essere testati svariati modelli ed elaborate strategie.
- 4 La riduzione della durata del lavoro è oggetto di tutte le future trattative dei contratti collettivi di lavoro.
- 5 Il lavoro a tempo parziale è trattato come il lavoro a tempo pieno.

### **Motivazione**

È in atto un attacco su larga scala da parte delle associazioni padronali alla limitazione della durata del lavoro che viene condotto attraverso la deregolamentazione della legge sul lavoro e l'attenuazione o soppressione dei controlli degli orari di lavoro.

La tutela del tempo libero è un diritto umano e una delle principali conquiste del movimento sindacale.

Un prolungamento o uno sconfinamento della durata del lavoro avrebbe gravi ripercussioni di carattere sociale, economico e sanitario. Lo dimostrano numerosi nuovi studi. Secondo il più recente studio australiano già 40 ore settimanali di lavoro si ripercuotono negativamente sulla salute. L'effettiva durata media del lavoro in Svizzera è da anni in aumento e si attesta già nettamente a oltre 40 ore la settimana.

Del tutto incomprensibile risulta il tentativo dei digitalizzatori di sconfinare la durata del lavoro in modo da allungarla notevolmente a 48 e più ore. Allo stesso tempo sostengono che il volume di lavoro è destinato a registrare un forte calo a seguito della trasformazione digitale. Evidentemente i datori di lavoro vogliono finanziarsi la trasformazione digitale attraverso il lavoro supplementare gratuito dei lavoratori. Chi lavora di più, contribuisce alla soppressione del proprio posto di lavoro.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 32: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Regolamentare l'home office**

Insieme ai suoi sindacati affiliati l'USS elaborerà dei parametri per regolamentare il telelavoro.

### **Motivazione**

I lavoratori da casa, lo dimostra nuovamente un recente studio dell'Organizzazione internazionale del lavoro OIL, godono di alcuni vantaggi, ma sono esposti anche a particolari pericoli.

Pericoli quali la precarietà contrattuale, il lavoro a chiamata, gli orari di lavoro assolutamente privi di confini, ecc. saranno contenuti grazie a un contratto di lavoro universale («Diritto al lavoro»), come da noi richiesto.

Inoltre ulteriori rischi del lavoro da casa devono essere limitati per legge. Si tratta ad esempio di

- Garantire la tutela della salute in caso di telelavoro.
- Garantire tutte le prestazioni di previdenza sociale.
- Impedire lo stress di chi vive con questa tipologia di lavoratori.
- Garantire il controllo della durata del lavoro (app, ecc.).
- Sancire orari di riposo e ferie.
- Divieto di trasferimento dei costi dall'azienda al lavoratore a domicilio.
- Assoggettare il taylorismo digitale agli stessi limiti dei lavoratori fissi.
- Garantire la protezione dei dati dei lavoratori da casa.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***



## **Proposta 33: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Taylorismo digitale**

- 1 La regolamentazione del taylorismo digitale deve essere in futuro oggetto di tutti i contratti collettivi di lavoro.
- 2 I datori di lavoro devono rendere pubblici ai rappresentanti del personale e alle parti sociali qualsiasi forma di controllo e gestione digitale del lavoro prima del relativo impiego.
- 3 Non possono essere adottate misure di gestione e controllo digitale senza l'approvazione della rappresentanza del personale e delle parti sociali.
- 4 Qualsiasi interconnessione di una serie di dati relativi a una persona o a un gruppo di persone comporta l'obbligo automatico di comunicazione.
- 5 Tutti i lavoratori hanno diritto a consultare in qualsiasi momento tutti i dati raccolti che li riguardano. Tali dati non possono essere inoltrati o venduti a terzi. La lavoratrice/il lavoratore resta per legge proprietario dei dati e può richiedere in qualsiasi momento la relativa cancellazione.
- 6 Se tali dati vengono utilizzati per la qualificazione della/del dipendente, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicarlo alla persona interessata.
- 7 Il monitoraggio digitale e la gestione sul posto di lavoro devono essere regolati per legge, ovvero circoscritti.

### **Motivazione**

Le aziende hanno iniziato a impiegare nuovi strumenti digitali per controllare e gestire il nostro lavoro, ad esempio la registrazione dei dati fisiologici. Nel mondo del management questo viene chiamato taylorismo digitale.

Vi rientrano processi come il controllo della comunicazione, il controllo delle prestazioni, il controllo delle emozioni provate (attraverso analisi linguistica, analisi dell'iride, analisi dei gesti ecc.), introduzione di processi lavorativi automatizzati e molto altro.

Sempre più gruppi utilizzano intensamente queste tecniche. In molti attuali programmi software sono già preinstallate. Si tratta sempre di sfruttare al massimo i dipendenti.

Le conseguenze sono tra l'altro:

- Perdita del controllo del proprio lavoro.
- Maggiore stress con conseguenze per la salute (-> v. risoluzione 8, Protezione della salute).
- Distorsione dei processi lavorativi e della valutazione delle prestazioni (perdita di salario).
- Isolamento e disunione dei lavoratori.
- Un problema chiave è che queste tecniche possono essere utilizzate di nascosto ovvero senza che il lavoratore ne sia a conoscenza.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

**Motivazione**

Nell'ambito della revisione totale della legge sulla protezione dei dati (LPD) come pure delle ordinanze e della documentazione destinata alle competenti autorità di sorveglianza, l'USS si adopera affinché le rivendicazioni siano realizzate. Bisogna esaminare quali pratiche vietate per legge sono ugualmente praticate e quindi in quali casi il diritto in vigore non viene applicato.

## **Proposta 34: SEV Sindacato del personale dei trasporti**

### **Formazione, formazione continua, riorientamento professionale - per tutta la vita**

Le aziende devono preparare il proprio personale alle crescenti esigenze professionali, fornendogli la necessaria formazione al momento opportuno.

L'USS prepara un documento di base su come garantire al personale il diritto alla formazione, alla formazione continua o al riorientamento professionale in qualsiasi momento della carriera, per migliorare la propria competitività sul mercato del lavoro, proponendo modelli di finanziamento e presentando un pacchetto di possibili misure.

### **Motivazione**

I tempi in cui si entrava in un'azienda come apprendista e si rimaneva fino al pensionamento sono ormai lontani. Questo perché, tra le altre cose, i profili professionali cambiano a una velocità incredibile o addirittura scompaiono. L'obiettivo di questo pacchetto è garantire che le aziende reagiscano rapidamente quando necessario, invece di semplicemente licenziare il proprio personale allorquando non dispone più delle qualifiche richieste.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

Rivendicazioni analoghe a quelle della proposta della Commissione giovani per un congedo di formazione e un bilancio delle competenze.

## Proposta 35: Unione sindacale del Canton Berna

### «Passerella professionale 4.0» come modello di formazione nell'era della digitalizzazione

L'USS promuove l'idea dalla «Passerella professionale 4.0».

- 1 Sostiene le Federazioni nello sviluppo e applicazione di modelli analoghi nei loro settori, in particolare nelle imprese pubbliche e nell'amministrazione pubblica.
- 2 Si impegna per un solido ancoraggio politico e una sicurezza finanziaria della «Passerella professionale 4.0» e modelli analoghi.
- 3 Ne fa un'attività prioritaria per i prossimi quattro anni.
- 4 Informa il Congresso 2022 sui risultati raggiunti.

#### Motivazione

La digitalizzazione sta cambiando radicalmente il mondo del lavoro. Lavori tradizionali scompaiono e sono richieste nuove competenze. Per molte persone attive professionalmente l'adattamento alle nuove circostanze non è facile. Corsi aziendali interni e aggiornamenti professionali personali spesso non bastano per orientarsi verso campi professionali totalmente nuovi. Le persone devono essere in grado di acquisire queste capacità in modo concentrato in una formazione professionale parallela all'impiego. Questo implica però notevoli perdite finanziarie anche se gli obblighi restano invariati (figli, casa propria ecc.).

Per poter conciliare le varie esigenze, il Settore dell'industria di Unia ha sviluppato il modello «Passerella professionale 4.0», che è stato integrato nel CCL dell'industria MEM. L'accento è posto sulla formazione professionale parallela all'impiego orientata al sistema di formazione professionale duale e che si conclude con un diploma riconosciuto a livello di formazione professionale, formazione professionale superiore o scuola universitaria professionale. Durante la formazione vi è una protezione contro il licenziamento, come per l'apprendistato. Al termine della formazione viene garantita una soluzione di continuità. Il finanziamento iniziale della «Passerella professionale 4.0» è tra l'altro assicurato da un fondo dei partner sociali.

Questo nuovo modello deve poter essere esteso a tutte le persone delle varie professioni in tutti i settori. Ci vuole uno sforzo congiunto da parte dei sindacati, per rimettere al centro delle loro preoccupazioni una formazione continua per tutta la vita e permettere così a molti colleghi e colleghe una transizione ordinata nella nuova era digitale.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

#### Motivazione

Le carriere professionali oggi non si sviluppano più in modo lineare. Durante la loro vita professionale, i lavoratori e le lavoratrici cambiano più volte attività. La formazione di base acquisita non è più sufficiente per affrontare le sfide tecnologiche e la digitalizzazione. Di conseguenza, gli adulti devono riorientarsi professionalmente e riqualificarsi per acquisire le necessarie competenze al fine di affermarsi nel mercato del lavoro. Questa riqualificazione deve poter avvenire parallelamente all'esercizio della professione, essere compatibile con la vita familiare e finanziariamente sostenibile. I modelli sviluppati dai partner sociali e già introdotti nei CCL devono servire da esempio per altre professioni e settori.

## Proposta 36: sindacato Unia

### Per una digitalizzazione sociale che porti dei benefici ai lavoratori

L'USS si impegna per una digitalizzazione sociale, orientata, fra l'altro, a risolvere i seguenti interrogativi:

- Quali strumenti concreti hanno i sindacati per dare un'impronta sociale ed ecologica alla rivoluzione digitale in atto.
- Con quali strumenti concreti vogliamo garantire che l'aumento della produttività porti dei benefici ai lavoratori (riduzione degli orari di lavoro, migliore qualità del lavoro, ecc.).
- Quali strumenti concreti utilizziamo per convincere la mano pubblica a regolamentare la digitalizzazione, a domare il potere dei gruppi multinazionali, a garantire una protezione dei dati intesa a tutelare la dignità umana, a scongiurare la deregolamentazione dei rapporti di lavoro attraverso il lavoro a domicilio, l'economia delle piattaforme digitali, il *Crowdworking*, il *Clickwork*, l'esternalizzazione del lavoro ecc., e a creare un servizio pubblico digitale che permetta ai lavoratori e alle PMI di accedere ai mercati a parità d'opportunità (riorientamento delle aziende pubbliche quali Posta, Swisscom ecc., trasparenza degli algoritmi, veridicità dei prezzi dei cosiddetti servizi gratuiti, metadati anonimizzati e pubblicamente accessibili, ecc.).
- Quali strumenti concreti possiamo utilizzare per imporre lo sviluppo effettivo delle opportunità che la digitalizzazione potrebbe offrire a tutti.
- Quali nuovi CCL - e quali misure per estendere i CCL esistenti - consentirebbero una regolamentazione efficace delle nuove forme d'impiego (economia delle piattaforme).
- Quali politiche della formazione possiamo adottare e quali strumenti creare per la riqualifica, la formazione e l'aggiornamento professionali.
- Come possiamo garantire a tutti i cittadini l'accesso a conoscenze innovative.
- Quali incentivi deve dare il Consiglio federale per aumentare la quota degli investimenti da parte delle aziende e del settore pubblico.
- Quali strumenti possono essere approntati per valutare e discutere pubblicamente le opportunità e i rischi sociali ed economici.
- Quale ricerca va sostenuta al fine di sviluppare il lavoro del futuro.
- Quali misure vanno adottate nei Contratti collettivi di lavoro per estendere e garantire la tutela della salute legata agli orari di lavoro (p.es. "non raggiungibilità) alla formazione e all'aggiornamento professionale, ai diritti di partecipazione/codecisione delle commissioni del personale, alla protezione dei dati, alla tutela dei lavoratori più anziani, crowdworking ecc.
- Come applicare e imporre diritti sociali e standard in materia di protezione ambientale lungo l'intera catena (internazionale) di produzione di valore aggiunto, comprese le ditte fornitrici e i subappaltatori.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 37: sindacato Unia**

### **Forgiare la digitalizzazione e la reindustrializzazione in Svizzera!**

Nel quadro di una moderna e completa agenda di politica industriale in materia di digitalizzazione e dell'industria 4.0, l'USS presenta:

- gli strumenti concreti di cui intendono servirsi i sindacati per dare un'impostazione sociale alla rivoluzione industriale attualmente in corso,
- gli strumenti concreti di cui intendono servirsi i sindacati per debellare i rischi della digitalizzazione che ad oggi sono interamente pilotate dalle selettive decisioni degli azionisti in materia di investimenti,
- gli strumenti concreti con cui sarà possibile non solo garantire i posti di lavoro in Svizzera ma anche dare avvio ad una reindustrializzazione,
- come l'accesso al sapere innovativo sia garantito per tutti,
- quali strumenti occorre creare per permettere alle PMI di accedere di fatto alle innovazioni,
- quali strumenti permettono di garantire alle imprese e alle start-up innovative l'accesso a capitale a basso costo,
- quali incentivi deve offrire il Consiglio federale per accrescere la propensione agli investimenti delle imprese e del settore pubblico,

Al cospetto della politica e dell'amministrazione, l'USS si adopera per l'attuazione della sua agenda di politica industriale.

### **Motivazione**

Il primato dell'economia sulla politica è indispensabile affinché le opportunità della digitalizzazione vengano utilizzate al meglio, i rischi che essa comporta siano ridotti al minimo e la trasformazione in atto possa sfociare in una reindustrializzazione della Svizzera (come sta accadendo in numerose economie nazionali). Attualmente, il Consiglio federale e il settore pubblico lasciano interamente ai manager e gli azionisti di imprese attive sovente su scala globale e dominate dagli Stati Uniti il compito di sviluppare l'economia digitale. La digitalizzazione si traduce conseguentemente in un attacco frontale al lavoro, alla durata del lavoro, ai contratti di lavoro, ai sistemi di sicurezza sociale e ai meccanismi compensatori della società consolidati o conquistati negli anni passati.

Gli attuali energici tentativi di sopprimere ogni limitazione alla durata del lavoro e il rifiuto di regolamentare le forme di un'economia delle piattaforme costituiscono uno sviluppo allarmante.

Noi vogliamo una digitalizzazione diversa, una digitalizzazione sociale.

È compito della società e della politica definire gli obiettivi da raggiungere. E quindi anche le tecnologie che vogliamo applicare o vietare. E a quali condizioni le vogliamo applicare.

Non esistono sviluppi tecnologici inevitabili. Lo si riconosce dal semplice fatto che i grandi gruppi preferiscono rinunciare a tecniche digitali che, invece di massimizzare unicamente il loro profitto, andrebbero a vantaggio di tutti. L'economia e lo sviluppo tecnologico sono modellabili, e lo è quindi anche la digitalizzazione. Ciò implica tuttavia che noi, nella nostra veste di sindacati, non lasciamo la trasformazione unicamente in mano alle imprese, ai loro azionisti e ai politici al loro servizio.

L'USS ha il dovere di indicare la via da seguire, formulare le proprie idee sindacali sull'attuazione della digitalizzazione e imporle sul piano politico. Ciò deve accadere nel quadro di un'agenda di politica industriale. Non si tratta di instaurare una protezione tariffaria o delle sovvenzioni ma di prevedere regole eque e chiare, che comprendono anche contratti collettivi di lavoro e leggi a protezione del lavoro. A maggior ragione perché la digitalizzazione modifica i rapporti di forza e favorisce nuove concentrazioni di potere.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

### **Motivazione**

La digitalizzazione è un processo globale, che interessa l'economia nel suo insieme e il servizio pubblico, come lo provano numerosi studi condotti dall'USS. Oltre a sollevare questioni e processi che riguardano il diritto del lavoro, la digitalizzazione incide anche sul cambiamento economico in atto in molti settori, non solo nell'industria.

L'USS, in stretta collaborazione con le federazioni e nel gruppo di lavoro digitalizzazione, creato appositamente, continuerà a lavorare sugli aspetti della digitalizzazione in modo appropriato. In particolare in questo ambito saranno trattate in modo globale questioni relative alla politica industriale, al diritto e altre ancora (dogane, libero scambio).

## **Proposta 38: sindacato Unia**

**La digitalizzazione al servizio dei salariati del settore dei servizi. Stop alla precarizzazione!**

**L'USS presenta un programma completo e moderno sulla digitalizzazione nel settore dei servizi.**

**Con quali strumenti concreti i sindacati intendono:**

- evitare il dumping sociale e salariale generato dai subappalti e dal "distacco digitale".
- ridistribuire i benefici della digitalizzazione ai salariati (salari e tassi d'occupazione sufficienti per vivere, riduzione del tempo di lavoro, parità salariale uomo-donna, diritto alla formazione)
- rivalorizzare le professioni dei servizi (più care)
- accertare la qualificazione dei rapporti di lavoro dell'economia digitale tenuto conto del diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali (falsi indipendenti/Uber, *crowdworking*, piattaforme per prestazione di servizi)
- integrare il parametro numerico nella misurazione e nella prevenzione dei rischi professionali per la salute
- sostenere le cooperative digitali e favorire strutture economiche democratiche
- dare al personale il diritto di partecipazione e di consultazione prima di introdurre nuovi strumenti o sistemi digitali che influiscono sull'organizzazione del lavoro
- imporre la registrazione del tempo di lavoro anche per le forme di lavoro digitale fuori azienda oppure, dove già esiste, migliorarla, evitando però il trabocchetto della sorveglianza e della schedatura
- introdurre un diritto di sconnettersi come pure un dovere di sconnettersi
- migliorare la regolamentazione del lavoro su chiamata e la pianificazione del lavoro ed evitare che il lavoro diventi sempre più flessibile in seguito alle impellenti richieste dei datori di lavoro
- introdurre un diritto alla formazione continua anche per il personale impiegato a tempo parziale, poco o per nulla formato e a basso reddito (forma di redistribuzione dei benefici della digitalizzazione)
- introdurre un diritto alla riconversione professionale per tutti, indipendentemente dalla formazione di base, dal sesso, dalla provenienza e dall'età
- rendere la formazione professionale più modulare e adattabile alle nuove esigenze tecnologiche e modalità di consumo (p. es. commercio al dettaglio)
- combattere i sistemi di sorveglianza e di controllo dei salariati al fine di garantire la tutela della personalità, della sfera privata e della libertà di movimento e dell'autonomia dei dipendenti (logistica, trasporti, sanità).



- fare in modo che le autorità favoriscano l'estensione dei CCL esistenti ai "lavoratori digitali", la conclusione di CCL o CNL nei settori di lavoro digitalizzati sottoposti a dumping (commercio on-line, logistica, sanità, spitex, ecc.) sul modello delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone (riduzione dei quorum, obbligo di notifica, regole per i mercati pubblici, adeguati sistemi di controllo del mercato del lavoro)
- far sì che le autorità si impegnino fermamente per il dialogo sociale sul tema della digitalizzazione e non abbandonino il fronte nelle mani di poche aziende e società multinazionali e monopolistiche.

L'USS s'impegna a difendere un'agenda sulla digitalizzazione a beneficio dei salariati di fronte alla politica e all'amministrazione.

### **Motivazione della proposta**

Lo sviluppo delle tecnologie digitali deve favorire la qualità della vita e del lavoro e non provocare dumping salariale e sociale. Né, tanto meno, escludere gruppi di persone quali le donne, i/le migranti, le persone poco qualificate o anziane. Per evitare che la tutela dei salariati venga aggirata attraverso nuove forme di lavoro digitale spesso transfrontaliero (*crowd working*, lavoro su piattaforme, telelavoro, lavoro itinerante, fornitura di servizi o di oggetti immobiliari attraverso piattaforme), occorre sviluppare ed estendere il diritto sul lavoro e il campo di applicazione dei CCL.

Nell'ambito di un dialogo tripartita e in seno alla Commissione tripartita inerente alle attività dell'OIL, la questione della delocalizzazione del lavoro, dei lavoratori digitali e della smaterializzazione dei posti di lavoro deve essere considerata dal punto di vista della protezione dei lavoratori (protezione della salute, sicurezza sul lavoro, tutela della personalità), delle assicurazioni sociali, delle pari opportunità, della lotta contro il dumping e contro la concorrenza sleale a livello nazionale e internazionale. Sotto questo aspetto, la protezione dei salari e delle condizioni di lavoro ottenuta attraverso le misure di accompagnamento potrebbero servire da ispirazione.

I partner sociali, in quanto specialisti nei rispettivi settori, rivestono un ruolo importante nella ricerca di soluzioni negoziali appropriate per disciplinare l'uso degli strumenti digitali allo scopo di migliorare la protezione della salute, la registrazione del tempo di lavoro, la tutela della personalità e della sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché della formazione e dell'aggiornamento professionale. Occorrerà inoltre includere il parametro numerico nelle remunerazioni, tenendo conto sia delle economie realizzate, sia degli sforzi compiuti dai salariati per adeguarsi al digitale.

*Presa di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 39: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Gender gap digitale**

Il Congresso delibera:

- 1 Il sindacato si impegna a far sì che la trasmissione di tecniche di base digitali sia una componente fissa di ogni apprendistato professionale (quindi non solo ad es. l'azionamento di casse elettroniche).
- 2 Il sindacato valuta insieme ad altri sindacati la possibilità di offrire corsi digitali per le donne.
- 3 Il sindacato contribuisce agli sforzi di organizzazioni internazionali volti alla lotta del gender gap.

### **Motivazione**

Il sussistere del gap è stato nel frattempo dimostrato da tutte le organizzazioni e associazioni internazionali: le donne sono svantaggiate nell'utilizzo delle tecniche digitali. Questi svantaggi variano da paese a paese, ma è urgente eliminarli poiché in sempre più ambiti professionali le tecniche digitali sono fondamentali.

Questi svantaggi possono dipendere da differenze nella competenza digitale dovute a loro volta a ruoli stereotipi, a scuola, nell'apprendistato, ecc. In altri paesi gli svantaggi derivano dal fatto che le ragazze e le donne hanno meno facilmente accesso a cellulari e computer. Un ulteriore motivo del gender gap sono gli svantaggi materiali (redditi disponibili, autonomia reddituale delle donne). Il sussistere del gap è stato nel frattempo dimostrato.

*Presa di posizione del Comitato: **accogliere per esame.***

### **Motivazione**

I lavoratori e le lavoratrici devono essere pronti ad affrontare la digitalizzazione. In Svizzera, prima di adottare provvedimenti, dovrebbero essere innanzitutto raccolti dati sull'effettivo "gender gap digitale". Il gruppo di lavoro digitalizzazione dell'USS dovrebbe prestare particolare attenzione all'aspetto del gender e valutare se e quali provvedimenti speciali sono necessari per le donne.

## **Proposta 40: Commissione delle donne dell'USS**

### **Digitalizzazione e parità**

La digitalizzazione ha conseguenze molto ampie e molto diverse per vari settori dell'economia e gruppi della popolazione. In molti ambiti, le donne sono particolarmente colpite. Per questo chiediamo all'USS di prestare particolare attenzione agli effetti che la digitalizzazione ha per le donne e le cosiddette professioni femminili e di promuovere attivamente una buona regolamentazione. Tra l'altro si tratta di questi aspetti:

- 1 La responsabilità di promuovere l'idoneità dei/delle dipendenti al mercato del lavoro spetta alle imprese e ai datori e alle datrici di lavoro. Questi ultimi hanno il dovere di promuovere e sostenere la formazione e l'aggiornamento professionale come pure la riqualificazione dei loro collaboratori e delle loro collaboratrici, nonché espressamente delle donne. La formazione e l'aggiornamento professionale come pure la riqualificazione devono essere totalmente a carico del datore di lavoro, avvenire durante il tempo di lavoro e senza obbligo di rimborso. Le condizioni quadro devono essere fissate in modo tale che le donne possano partecipare all'aggiornamento professionale nella stessa misura degli uomini.
- 2 Regole chiare in materia di contratti di lavoro, di registrazione dell'orario di lavoro, di protezione contro il licenziamento e nella definizione del tempo libero. La digitalizzazione deve essere conforme alla normativa vigente. Rivendichiamo un prolungamento dei termini di licenziamento, rispettivamente una tutela contro il licenziamento per i contratti di lavoro di collaboratori/collaboratrici anziani/e e donne. In caso di telelavoro è necessario stabilire e rispettare regole chiare. Anche il diritto di non essere reperibile, come pure il diritto al riposo e al tempo libero devono essere regolamentati in modo chiaro e rispettati. Rivendichiamo anche buone regole per le strutture di subappalto (dove spesso lavorano i migranti). La digitalizzazione non deve essere utilizzata per sorvegliare e controllare.
- 3 Per proteggere i lavoratori e le lavoratrici tutte le piattaforme (come Google, FB, Uber, Amazon) devono pagare delle tasse per i servizi forniti. Va esaminata ed eventualmente sviluppata una tassa (per esempio quella per un click, rispettivamente per il trasferimento di dati, una tassa sul robot). Il denaro proveniente da queste tasse va utilizzato in Svizzera per i/le dipendenti, per esempio per la formazione e l'aggiornamento professionale o per la riqualificazione.
- 4 I sindacati si impegnano con determinazione per i temi legati alla parità di genere anche nell'economia digitale, come il lavoro a tempo parziale e il job sharing per donne e uomini, anche in posizioni superiori; possibilità sufficienti e abbordabili per la custodia dei bambini e buone regole contrattuali per la cura dei familiari; trasparenza salariale per attuare la parità retributiva tra i sessi, compresi controlli salariali con possibilità di sanzioni, come pure una buona sicurezza sociale e una previdenza per la vecchiaia.

**Motivazione**

***Questa proposta si basa su una risoluzione sulla digitalizzazione accettata dal Congresso delle donne dell'USS del 19-20 gennaio 2018.***

La digitalizzazione dell'economia rappresenta una grossa sfida per tutti, con opportunità e rischi che non sono uguali per tutti i gruppi di popolazione e di lavoratori/lavoratrici. Per questo vanno adottati provvedimenti mirati. L'USS chiede allo Stato di agire contro la minaccia di nuove o inasprite disparità sociali.

In certi ambiti ha senso introdurre robot. Ma non a costo dei lavoratori e delle lavoratrici. Sgravare, non licenziare. Basta con la disumanizzazione. Non svalutare, ma sgravare e valorizzare le competenze umane.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 41: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Open Source e neutralità della rete – e un Internet libero**

- 1 Il sindacato si adopera per un software libero, un hardware libero, licenze Creative Commons e reti aperte. Ovvero standard e tecnologie di libero accesso.
- 2 Le reti ICT devono essere sviluppate costantemente, in modo capillare e non discriminatorio. Devono restare di proprietà degli enti pubblici.
- 3 I sistemi ICT degli enti pubblici e delle aziende parastatali devono essere adattati su una base open source.
- 4 Il sindacato si impegna per la garanzia, risp. il ripristino della neutralità di rete (la presidenza Trump sta vanificando molti dei progressi che erano stati compiuti in questo senso). Noi facciamo pressione sul Consiglio federale, sul Parlamento e su Swisscom. La neutralità della rete è una condizione preliminare fondamentale per impedire il controllo da parte di pochi gruppi e concentrazioni di potere estreme.
- 5 Anche la Svizzera deve creare il proprio Code for Switzerland (analogamente al Code for America oppure al Code for Hamburg locale). Si tratta di sfruttare – con strumenti di open source – le opportunità offerte dal mondo digitale per la democratizzazione e un governo delle persone per le persone.
- 6 Questo Code for Switzerland deve essere esteso alle aziende. Si tratta di uno strumento per la democratizzazione dell'economia.
- 7 Il sindacato partecipa a progetti per un Internet nuovo, veramente aperto e libero.

### **Motivazione**

La trasformazione digitale può essere concepita in modo democratico e sociale solo qualora sia garantito l'accesso alle infrastrutture di base e alle tecniche di base. Oggi non è più così.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 42: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Tasse sulle macchine e sui robot**

L'USS si batte per la creazione di nuovi modelli fiscali per la trasformazione digitale. syndicom favorisce l'elaborazione di proposte politiche in tal senso e promuove la discussione pubblica.

#### **Motivazione**

In Svizzera le assicurazioni sociali e le prestazioni familiari vengono finanziate attraverso imposte su salari e stipendi. Per lungo tempo si è trattato di una buona base di finanziamento ma che, in conseguenza delle recenti tendenze, potrebbe essere compromessa e che crea disuguaglianze tra i settori. Se si vuole impedire che i contributi per il sistema sociale continuino a diminuire, è necessario considerare forme di finanziamento alternative.

Determinate tendenze sono già una realtà: la percentuale dei redditi provenienti da utili e capitale è aumentata costantemente dagli anni 1970. Questo non solo contribuisce a un aumento della disparità, ma riduce anche i contributi per il sistema sociale.

Macchine intelligenti sostituiscono il lavoro umano. I rapporti di lavoro vengono modificati attraverso enormi incrementi di produttività. Già ora, grazie alla digitalizzazione, un numero molto limitato di lavoratori è in grado di realizzare fatturati enormi. Aziende che sostituiscono manodopera con macchine intelligenti incrementano il loro utile versando per di più meno contributi nel sistema sociale.

Ecco perché la trasformazione digitale richiede nuovi modelli fiscali. Poiché i robot e gli algoritmi delle macchine intelligenti e autodidatte non pagano tasse. Ma il loro impiego provoca, ad esempio in caso di smantellamento di posti di lavoro, elevati costi sociali per la società. E allo Stato vengono sottratti molti milioni di imposte sul reddito.

Ecco perché ad esempio il fondatore di Microsoft Bill Gates ha richiesto a febbraio una tassa sui robot. Il livello di tassazione dovrebbe essere lo stesso che sarebbe stato applicato ai lavoratori privati del loro lavoro a causa della razionalizzazione.

Questo è solo uno dei vari modelli. Altri modelli prevedono ad esempio tasse lungo le catene di creazione del valore riorganizzate, ad esempio attraverso una tassa sulla creazione del valore.

*Presenza di posizione del Comitato: **rigetto**.*

#### **Motivazione**

Se grazie a novità tecnologiche le imprese conseguono utili, essi devono essere assoggettati all'imposta. Una "tassa sui robot" non è quindi necessaria. Nell'ambito del Progetto fiscale, l'USS si adopera in favore dell'abolizione dei privilegi fiscali e lotta contro la riduzione cantonale delle imposte sugli utili. Le priorità da un punto di vista politico sono: a) imposte sugli utili sufficientemente elevate e b) partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ai guadagni di produttività mediante aumenti salariali e riduzioni dell'orario di lavoro.

## **Proposta 43: syndicom, Sindacato dei media e della comunicazione**

### **Istituire fab lab di quartiere**

Chiediamo alle città e località svizzere di istituire nei quartieri delle fab lab aperte (officine digitali). Esse devono essere accessibili a tutti e in linea di principio gratuite.

La gestione di queste fab lab viene affidata dalle città e dalle località a gruppi non commerciali in autonomia. I membri di questi gruppi hanno diritto a una formazione nelle fab lab esistenti.

Queste fab lab pubbliche si attengono alla Carta globale del movimento Fablab e Makerspace.

### **Motivazione**

In alcune città esistevano delle officine di quartiere aperte in cui si potevano trovare banchi da lavoro, attrezzi, saldatrici, ecc. ma anche consigli. Queste officine non si limitavano alla realizzazione di oggetti. Esse sarebbero un importante punto di incontro e di formazione, ad esempio per i giovani.

Oggi le città dovrebbero istituire in maniera analoga delle fab lab di quartiere. Le fab lab sono officine digitali aperte in cui si trovano attrezzi come 3D, cutter al laser, macchine CNC, ecc.

In una fab lab è possibile realizzare su misura non solo tutta una serie di oggetti singolarmente o in piccole serie, ma si imparano a usare le tecniche digitali (apprendimento attraverso la pratica). Lì si produce, si ripara, si innova. Di norma attorno alle fab lab si formano rapidamente delle community che si confrontano con la produzione digitale, il software libero, l'hardware libero, ecc. e altro. Chi ha avuto modo di «produrre» un proprio cellulare con una stampante 3D, capirà e affronterà meglio la trasformazione digitale e le sue sfide sociali.

Le fab lab riportano nelle città la produzione autogestita.

Le fab lab sono incubators for skills, come afferma il Massachusetts Institute für Technology MIT. Strumenti irrinunciabili. Al MIT è nata nel 2002 la prima fab lab. Nel frattempo è sorto un movimento globale Makerspace.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione.***

## **Proposta 44: sindacato Unia**

### **Le scuole universitarie appartengono anche ai lavoratori**

L'USS sviluppa una strategia volta a istaurare una più stretta collaborazione scientifica con le università e le scuole universitarie professionali negli ambiti del lavoro, delle relazioni di lavoro e della politica del mercato del lavoro.

*Presenza di posizione del Comitato: **approvazione***