

CONGRESSO DELL'USS DEL 25/26 NOVEMBRE 2022

Berna, 24 ottobre 2022

Proposte indirizzate al Congresso 2022

N.	Depositata da	Tematica		
1	CGAS	Difendiamo i salari minimi cantonali ! Nessun favore a un partenariato sociale al ribasso !	LC	Approvazione
2	Unia	Protezione contro il licenziamento	LC	Per esame
3	CGAS	Proteggiamo finalmente i lavoratori contro i licenziamenti!	LC	Per esame
4	APC	Diritti d'accesso virtuali	LC	Approvazione
5	Unia	«Più tempo per vivere» – Per una riduzione dell'orario di lavoro	LC	Approvazione
6	syndicom	Riprogettare la distribuzione del lavoro riducendo l'orario di lavoro nel quadro del partenariato sociale	LC	Approvazione
7	Unia	Lotta all'uberizzazione del mercato del lavoro!	GM	Approvazione
8	Comm. dei pensionati	Rendite finalmente conformi alla Costituzione!	GM	Approvazione
9	Unia	Per una Svizzera sociale in un'Europa sociale	DL	Approvazione
10	US Berna	Garantire una protezione salariale indipendente	DL	Approvazione
11	SSP	Tasse eque per un servizio pubblico forte!	DL	Approvazione
12	US Berna	Una cassa unica e sociale, anziché una concorrenza fittizia e costosa.	RW	Per esame
13	SSP	Una vera sicurezza di approvvigionamento!	RW	Approvazione
14	Commissione LGBT	Inserimento di clausole anti discriminazione nella politica contrattuale	RW	Approvazione
15	Commissione femminista	Carta per un sindacalismo femminista	RB	Approvazione
16	Commissione femminista	Sciopero femminista del 14 giugno 2023	RB	Approvazione

17	Unia	Azioni sui luoghi di lavoro in occasione dello sciopero delle donne 2023	RB	Approvazione
18	Commissione femminista	Campagna contro le violenze di genere sul posto di lavoro	RB	Approvazione
19	Commis. della migrazione	Basta penalizzare la povertà!	RB	Approvazione
20	Unia	Gli stessi diritti per tutti i rifugiati – indipendentemente dalla loro origine	RB	Approvazione
21	Commis. della migrazione	Svolta nella politica di naturalizzazione: sostegno all'iniziativa popolare della società civile per un diritto fondamentale alla naturalizzazione	RB	Per esame
22	Commis. della migrazione	Consentire a tutti l'apprendimento permanente!	NC	Approvazione
23	US San Gallo	Formazione continua interessante e conveniente per tutte le professioniste e i professionisti	NC	Approvazione
24	Commis. della migrazione	Aumentare le risorse per la politica migratoria del sindacato!	DL	Per esame
25	Unia	Politica d'associazione e collaborazione tra i sindacati	DL	Approvazione

Proposta 1: Communauté Genevoise d'Action Syndicale (CGAS)

Difendiamo i salari minimi cantonali! Nessun favore a un partenariato sociale al ribasso!

L'Unione Sindacale Svizzera e le sue federazioni rifiutano l'introduzione di deroghe ai salari minimi cantonali in caso di convenzioni collettive estese. A questo proposito, le stesse organizzazioni si oppongono alla mozione Ettlín 20.4738 « *Proteggere il partenariato sociale contro delle ingerenze discutibili* ». Una campagna pubblica è messa in piedi per impedire l'adozione di questa mozione da parte del Consiglio Nazionale e per combattere questo principio di deroghe.

Motivi

L'introduzione dei salari minimi cantonali ha costituito una delle maggiori avanzate sindacali di questi ultimi 10 anni. Nello stesso momento in cui i negoziati salariali non permettono dei miglioramenti in numerosi settori precari (pulizie, ristorazione, lavanderie), l'introduzione d'un salario minimo cantonale ha permesso di realizzare dei reali passi avanti.

Oggi le associazioni padronali, in particolare nel settore alberghiero et della ristorazione, vogliono distruggere questi progressi sociali in nome della protezione del partenariato sociale. Una mozione del consigliere agli Stati Erich Ettlín è stata adottata. Questa mozione cerca di limitare la portata delle disposizioni legali ai salari minimi cantonali escludendo dal suo campo d' applicazione i settori coperti da una convezione collettiva di forza obbligatoria.

In caso di approvazione definitiva di questa mozione, a Ginevra almeno la metà delle lavoratrici e lavoratori che hanno beneficiato del salario minimo vedrebbero i loro salari diminuire.

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

Motivazione

I salari minimi cantonali devono garantire salari sufficienti per vivere. Se i CCL dovessero prevedere salari inferiori a quelli minimi – e quindi non sufficienti per vivere – non solo sarebbe assurdo, ma sarebbe anche uno schiaffo alla politica sociale. L'USS si batte contro questo abuso dei CCL, che genera insicurezza. Insieme alle federazioni sindacali e ai sindacati cantonali più colpiti, l'USS si impegna a respingere le proposte di legge che mirano a minare i salari minimi cantonali. La mozione Baumann è già stata spazzata via con successo.

Proposta 2: sindacato Unia

Protezione contro il licenziamento

L'USS lavora a un'iniziativa federale per una migliore protezione contro il licenziamento e prepara una bozza all'attenzione dell'Assemblea dei delegati e delle delegate.

Motivi:

Anni di campagne a favore di una migliore protezione contro il licenziamento, in particolare per i/le rappresentanti del personale e i/le militanti sindacali non hanno prodotto risultati soddisfacenti. E questo nonostante il fatto che nel confronto internazionale la Svizzera abbia parecchio da recuperare e sia oggetto di critiche. Infatti, malgrado la ratifica delle Convenzioni 87 e 98 dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL), la Svizzera non ha finora voluto impegnarsi a favore di un'adeguata protezione delle affiliate e degli affiliati dei sindacati, dei membri delle commissioni del personale, dei membri dei consigli di fondazione delle casse pensioni, ma anche delle lavoratrici e dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione che potrebbe pregiudicare il loro diritto di associazione. Anche la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori dai licenziamenti collettivi è tuttora insufficiente. Sulla base degli impegni assunti, una più estesa protezione contro il licenziamento deve finalmente diventare realtà. È necessaria una protezione particolare per i/le rappresentanti del personale e i/le militanti sindacali ma anche per le lavoratrici e i lavoratori che rischiano di essere esclusi dal mercato del lavoro, come le donne dopo un congedo di maternità, il personale più anziano o le persone con uno statuto di soggiorno incerto. I licenziamenti abusivi devono essere puniti più severamente e occorre creare le condizioni che ne consentano l'annullamento.

*Presenza di posizione del Comitato: **accettare per esame***

Motivazione

La mediazione sotto l'egida del Consiglio Federale e guidata da Franz Steinegger continuerà fino all'autunno. Il mandato di Steinegger è quello di presentare, al più tardi entro la fine dell'anno, delle proposte per modificare la legge in modo da migliorare definitivamente la protezione contro il licenziamento. Attenderemo queste proposte e il successivo processo prima di decidere i passi successivi più appropriati per le suddette categorie di dipendenti. Per i dipendenti a fine carriera, la giurisprudenza ha recentemente fatto dei passi avanti.

Proposta 3: Communauté Genevoise d'Action Syndicale (CGAS)

Proteggiamo finalmente i lavoratori contro i licenziamenti!

L'Unione Sindacale Svizzera si impegna a lanciare una iniziativa d'estensione della protezione legale contro i licenziamenti.

Motivi

A conclusione del suo ultimo congresso, Unia ha votato per il principio di una iniziativa per un'estensione della protezione legale contro i licenziamenti. La CGAS sostiene questa rivendicazione e invita l'USS a fare ugualmente. La quasi assenza di protezione contro i licenziamenti in Svizzera genera una pressione permanente su tutti i lavoratori e favorisce una precarizzazione generale del lavoro.

Dall'entrata in vigore del nuovo diritto del contratto di lavoro, nel 1971, non è stata ottenuta nessuna avanzata significativa in materia di protezione materiale contro i licenziamenti. Dal 1989 la regolamentazione sui licenziamenti abusivi non è evoluta, con la sola eccezione delle disposizioni previste dalla LEg.

La mancanza di protezione contro i licenziamenti antisindacali è un ostacolo maggiore per la sindacalizzazione e una ferita profonda per la democrazia elvetica. Da ricordare che nel 2019 l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) aveva inserito la Svizzera nella lista nera dei paesi che non rispettano le libertà sindacali, in particolare considerando l'assenza di protezione contro i licenziamenti antisindacali. Solo altri due paesi europei figurano su questa lista della vergogna: la Grecia e la Bielorussia. Dopo questo episodio la Svizzera è stata ritirata da quella lista, grazie alla richiesta dell'USS, in cambio d'una promessa del Consiglio Federale di condurre una discussione con i partner sociali su questo tema. Quattro anni più tardi la situazione è sempre la stessa e nulla è cambiato.

*Presa di posizione del Comitato: **accettare per esame***

Motivazione

Si veda la motivazione della proposta 2.

Proposta 4: PVB

Diritti d'accesso virtuali

La pandemia ha limitato fortemente il contatto diretto e gli scambi con il personale. Una situazione della quale ha risentito anche il diritto di accesso garantito ai sindacati dalla libertà di coalizione (libertà sindacale). Il coronavirus ha accelerato la digitalizzazione nel mondo del lavoro e la transizione verso il telelavoro. Con l'avvento di nuove forme lavorative, a prescindere che si tratti di home office, cloud work o, più in generale, della crescente labilità dei confini tra luogo di lavoro e luogo di domicilio e tra tempo di lavoro e tempo libero, l'azienda in senso classico non è più il luogo ragionevolmente più adatto per trasmettere informazioni sindacali (Kurt Pärli / Laura Kunz, «Besprechung des Urteils des Bundesgerichts 2C_499/2015 vom 6.9.2017, BGE 144 I 50», in RDS 2019 I, pag. 573). Alla luce di queste considerazioni il diritto di accesso delle associazioni del personale e dei sindacati va quindi adeguato al nuovo contesto: servono diritti di accesso virtuali tanto più che con la digitalizzazione acquistano enorme importanza (Luca Cirigliano, «Elektronische Zutrittsrechte für die Gewerkschaften», in Plädoyer 4/2021, pag. 42).

Chiediamo quindi un diritto di accesso moderno e adeguato alle forme di lavoro prevalentemente digitali, senza tuttavia dimenticare la presenza analogica sul posto.

Rivendicazioni

- Le associazioni dell'USS auspicano soluzioni atte a garantire i diritti di accesso virtuali.
- Le associazioni dell'USS si impegnano a creare le basi legali a livello federale e cantonale per introdurre i diritti di accesso virtuali.
- Le associazioni dell'USS si impegnano per l'integrazione nei CCL e nei normali contratti di lavoro nel partenariato sociale

Motivi

Il diritto all'informazione e all'accesso dei sindacati e delle associazioni del personale è direttamente deducibile dall'articolo 28 Cost. La componente collettiva della libertà di coalizione tutela il diritto dei sindacati e delle associazioni del personale a esercitare liberamente la loro attività e di coalizione. Si tratta in particolare dell'acquisizione di nuovi membri, della cura delle relazioni con i membri già iscritti e di tutte le attività rivolte a conservare l'operatività dell'organizzazione ed a perseguire i propri scopi. Per consentire l'effettivo esercizio della libertà di coalizione, non si può prescindere dal diritto di informazione e di accesso delle associazioni del personale e dei sindacati in azienda (Luca Cirigliano, «Elektronische Zutrittsrechte für die Gewerkschaften», in Plädoyer 4/2021, pag. 42). Partendo dal principio che la libertà di coalizione è in sostanza un diritto di difesa nei confronti dello Stato e impone a quest'ultimo di rendere possibili le attività sindacali, anche il Tribunale federale considera la protezione dell'attività sindacale imprescindibile per l'esistenza dei sindacati e delle associazioni del personale e per la concretizzazione effettiva della libertà di coalizione nella sua essenza (cfr. DTF 144 I 50 cons. 5.3.1 e 5.3.2). In merito ricorda che i sindacati possono appellarsi alla libertà di coalizione solo se sono riconosciuti quali partner sociali. Una rappresentatività sufficiente può essere garantita solo attraverso l'acquisizione di nuovi membri e la cura dei contatti con quelli già iscritti. Altrimenti, sempre secondo il Tribunale federale, si tratterebbe di una mera libertà formale (DTF 144 I 50 cons. 5.3.2). Il Tribunale federale osserva

inoltre che nel settore pubblico l'accesso agli stabili dello Stato, che è al contempo datore di lavoro e proprietario, per curare i contatti con i propri membri e per acquisirne di nuovi costituisce una componente essenziale della libertà di coalizione (DTF 144 I 50 cons. 5.4). Infine, la possibilità per i sindacati di accedere agli edifici pubblici non trova giustificazione solo nell'articolo 28 Cost., ma anche nelle Convenzioni ILO 87 e 98, che a loro volta si sovrappongono in parte all'articolo 11 CEDU e 22 Patto ONU II (DTF 144 I 50, cons. 5.3.3.1).

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

Motivazione

L'USS sta continuando a lavorare in modo approfondito in quest'ambito e sta mettendo i risultati di questo lavoro a disposizione delle federazioni e del pubblico legale. Le federazioni li applicano nei loro rapporti con le aziende.

Proposta 5: sindacato Unia

«Più tempo per vivere» – Per una riduzione dell’orario di lavoro

L’USS conduce una campagna a favore della riduzione dell’orario di lavoro

Motivi

La battaglia per l’orario di lavoro del futuro è ormai in corso da tempo. Le flessibilizzazioni imposte o richieste dai partiti borghesi e dai datori di lavoro vanno a scapito del personale o estendono indirettamente l’orario di lavoro. Allo stesso tempo, l’intensità e il ritmo di lavoro aumentano, minando la salute delle lavoratrici e dei lavoratori e accrescendo il rischio di infortunio.

Opponiamoci a questo sviluppo e lottiamo per una riduzione dell’orario di lavoro! Una riduzione dell’orario di lavoro settimanale, più giorni di vacanza e di congedo nonché modelli di pensionamento anticipato volti a ridurre la durata della vita lavorativa sono approcci possibili che possiamo applicare in funzione dei diversi rami professionali.

Gli sviluppi più recenti mostrano che è questa la via che porta al futuro. Da più parti sono stati effettuati esperimenti volti a ridurre l’orario di lavoro. I conflitti aziendali condotti dai nostri vicini in Europa hanno permesso di ottenere una riduzione dell’orario di lavoro settimanale e di introdurre nuovi approcci quali le opzioni salario-tempo, contribuendo inoltre al rafforzamento dei sindacati. La crescente produttività legittima le rivendicazioni di «più tempo per vivere» e i dibattiti su un’equa ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito e sulla necessaria trasformazione del mondo del lavoro al cospetto della crisi climatica danno loro nuovo slancio. L’USS deve cogliere questo momento propizio e metterlo a frutto anche in Svizzera.

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

Motivazione

Da qualche tempo oramai, l’evoluzione nel settore dell’orario di lavoro si sta muovendo nella direzione sbagliata. Dopo il Congresso, l’USS definirà la strategia sindacale su questo tema. Si opporrà a qualsiasi deterioramento del diritto del lavoro, come ha fatto finora, ossia con successo.

Proposta 6: syndicom

Riprogettare la distribuzione del lavoro riducendo l'orario di lavoro nel quadro del partenariato sociale

Per una nuova distribuzione del lavoro chiediamo:

- Gli accordi di partenariato sociale devono continuare a dettare il ritmo per i progressi delle condizioni salariali e lavorative in futuro. È per questo che i contratti collettivi di lavoro sono al centro del nostro lavoro sindacale.
- I modelli di orario di lavoro adeguati alle diverse fasi della vita dovrebbero essere discussi e concordati con le parti sociali.
- I contratti collettivi dovrebbero mirare a ridurre il numero di ore effettivamente lavorate, neutrale rispetto al reddito, per far sì che le dipendenti e i dipendenti abbiano più tempo libero in futuro.

Motivi

Il lavoro è una parte importante della nostra vita. A molti di noi piace. Specialmente nel nostro settore, ci identifichiamo fortemente con il nostro lavoro. Le postine e i postini soffrono quando si ritrovano a dover recapitare in ritardo un pacco. I tecnici della Swisscom sono tristi quando una panne colpisce la loro rete internet. Orgogliose e orgogliosi tipografe e tipografi, poligrafe e poligrafi, se ne vogliono a loro stesse/i quando scoprono che c'è un errore sulla carta stampata.

Il nostro rapporto al lavoro è cambiato parecchio però. L'avanzare della digitalizzazione porta certo con sé nuove attività ed eccitanti opportunità professionali, ma purtroppo rinforza anche le tendenze alla sorveglianza e aumenta, con la sua intensificazione del lavoro, la pressione e lo stress delle lavoratrici e dei lavoratori. Anche i confini tra la sfera lavorativa e quella privata si stanno confondendo: lavorare in Home Office può sicuramente portare numerosi vantaggi al personale, ma espone al pericolo di un disequilibrio tra lavoro e vita privata – si pensi alla tendenza a fare meno sempre pause come esempio. Tutto ciò ha delle conseguenze: rischio di burnout, problemi di salute, incidenti e malattie professionali. Le ore supplementari aumentano anche il rischio di attacchi cardiaci e ictus.

Chi può permetterselo, già oggi lavora a tempo parziale – e sempre più spesso lo fanno anche gli uomini. Parallelamente però, molti lavori precari vengono attribuiti solo a chi lavora a tempo parziale. Nelle famiglie con bambini, sono soprattutto le donne che lavorano a tempo parziale, perché devono conciliare il loro lavoro con il lavoro domestico e quello di cura dei bambini - anche perché mancano posti a prezzi accessibili negli asili. Ne segue che le donne si ritrovano con redditi più bassi, quindi pensioni più basse e opportunità di carriera ridotte.

Stiamo lavorando intensamente su questi temi e stiamo facendo pressione sui nostri partner sociali per trovare soluzioni progressiste. Gran parte della soluzione sta nella riduzione dell'orario di lavoro: chi lavora meno è più riposato, più concentrato, più produttivo e può quindi rendere un lavoro di migliore qualità. Se il lavoro viene ripartito su più dipendenti, questi possono conciliare meglio il loro lavoro con la famiglia e gli impegni privati.

In Svizzera, risale a tre decenni fa l'ultima volta che l'orario di lavoro è stato sensibilmente ridotto. Fu allora che la settimana lavorativa di 40-42 divenne lo standard. È giunta l'ora, e ne abbiamo

bisogno, di una nuova riduzione generale. Non solo per la nostra salute e le nostre famiglie. Negli ultimi tre decenni, la produttività del lavoro è aumentata del 35%, il prodotto interno lordo pro capite del 25%. I salari reali, tuttavia, sono aumentati solo del 15%. Questo incremento della produttività deriva anche dalla digitalizzazione. È ora di esigere che le lavoratrici e i lavoratori beneficino anche loro di questi guadagni dovuti alla digitalizzazione. Oggi abbiamo l'opportunità, unica, di contribuire a plasmare il mondo del lavoro del futuro.

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

Motivazione

Nella politica parlamentare, la situazione rimane tesa per quanto attiene alle questioni relative all'orario di lavoro. È un motivo in più per cercare il modo giusto per ridurre l'orario di lavoro nel quadro del partenariato sociale. È necessario trovare soluzioni specifiche per il settore, ad esempio aumentando le ferie, riducendo l'orario di lavoro settimanale o proponendo modelli interessanti di lavoro part-time volontario.

Proposta 7: sindacato Unia

Lotta all'uberizzazione del mercato del lavoro!

L'USS combatte i modelli aziendali alla Uber/Uber eats e si oppone all'introduzione di un «terzo statuto» (mozione Nantermord, 22.3630) tra attività lucrativa indipendente e attività lucrativa dipendente. S'impegna, inoltre, per l'istituzione di basi legali che presumano l'esistenza di un rapporto di lavoro nel quadro del lavoro di piattaforma fintanto che la piattaforma non provi il contrario (inversione dell'onere della prova). Nell'ambito dei loro CCL, i sindacati dell'USS si adoperano affinché i rischi aziendali non siano scaricati sul personale. Ciò significa, ad esempio, che i sindacati dell'USS evitano di promuovere dei modelli di orario di lavoro che si fondano essenzialmente sul lavoro su chiamata e che mettono sistematicamente in concorrenza le lavoratrici e i lavoratori per le ore di lavoro.

Motivi

Le aziende di piattaforma cercano di scaricare i rischi aziendali e sociali sul personale. Ai dipendenti delle piattaforme è chiesto di assorbire le fluttuazioni della domanda e aumentare i profitti grazie alla loro flessibilità e alle loro prestazioni. Al contempo, le aziende risparmiano sui costi della protezione della salute e della copertura sociale dei rischi quali età, malattia e infortunio. Il mancato versamento dei contributi alle assicurazioni sociali non rappresenta un onere solo per le lavoratrici e i lavoratori ma anche per la collettività, che deve ammortizzare questi rischi a lungo termine senza la partecipazione dei datori di lavoro.

Pseudo-indipendenza, lavoro nero e contratti di lavoro senza garanzia di salario sono pratiche molto diffuse nelle piattaforme per aggirare gli obblighi dei datori di lavoro e scaricare il rischio aziendale sui dipendenti. I mezzi giuridici a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori si esauriscono in processi giudiziari lunghi e costosi. Per questa ragione, accanto a una migliore applicazione delle leggi esistenti, è necessaria una presunzione legale che consideri d'ufficio le lavoratrici e i lavoratori delle piattaforme come persone che esercitano un'attività lavorativa dipendente.

D'altra parte, è fondamentale non avallare l'uberizzazione del mercato del lavoro attraverso CCL che convalidano le pratiche di trasferimento del rischio aziendale sul personale, ad esempio con l'introduzione di modelli di orario di lavoro, di pianificazione e di retribuzione basati sulla concorrenza sistematica tra i lavoratori.

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

Motivazione

Il Segretariato dell'USS continua a esercitare pressione contro la liberalizzazione e l'indebolimento delle assicurazioni sociali. Si impegna a garantire che i lavoratori delle piattaforme siano riconosciuti come dipendenti. La politica del CCL viene attuata dalle federazioni.

Proposta 8: Commissione dei pensionati dell'USS

Rendite finalmente conformi alla Costituzione!

Il segretariato USS dovrebbe calcolare e giustificare l'importo concreto di una rendita di vecchiaia costituita da AVS e secondo pilastro che sia conforme alle disposizioni della Costituzione e riferire regolarmente agli organi dell'USS.

Motivi

In virtù dell'articolo 112 della Costituzione federale, la rendita AVS deve «*coprire adeguatamente il fabbisogno vitale*» e, giusta l'articolo 113, insieme al primo pilastro la previdenza professionale del secondo pilastro «*deve rendere possibile l'adeguata continuazione del tenore di vita abituale* ». Nessuno dei due obiettivi è nemmeno lontanamente raggiunto. Da tempo l'USS critica – legittimamente! – questa situazione. La nostra iniziativa popolare per una tredicesima mensilità AVS si riallaccia a questi obiettivi e rappresenta un passo importante verso la salvaguardia del fabbisogno vitale. Ad oggi manca una dichiarazione concreta e fondata sull'importo al quale dovrebbe ammontare una rendita AVS costituzionale. Andrebbe altresì specificato l'obiettivo di rendita per i due pilastri cumulati. Anche se, politicamente, questi importi non sono attuabili nell'immediato, potrebbero metterci sulla buona strada verso la meta. Dopotutto, questi obiettivi costituzionali non sono campati per aria, ma si basano su esigenze molto materiali e reali non solo cinquant'anni fa, quando furono formulati, ma ancora oggi. Il fatto che non siano ancora stati realizzati è socialmente e politicamente scandaloso. Quantificare chiaramente la differenza tra l'obiettivo costituzionale e la realtà delle rendite è un enorme contributo verso l'esito auspicato.

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

Motivazione

È innegabile che le pensioni siano troppo basse. Il potere d'acquisto dei pensionati è fortemente sotto pressione ed è essenziale invertire questa tendenza. L'USS assume come principio guida le garanzie costituzionali che devono essere concretizzate e attuate. Il Segretariato propone agli organi dell'USS quando e in quale forma effettuare questi calcoli.

Proposta 9: sindacato Unia

Per una Svizzera sociale in un'Europa sociale

L'USS sviluppa un'offensiva di politica europea che pone al centro gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori. La campagna coniuga la richiesta di una forte protezione dei salari svizzeri con la consapevolezza che l'adozione di disposizioni europee più progressiste va a vantaggio di tutta la popolazione e getta al contempo le basi per una rapida normalizzazione delle relazioni tra la Svizzera e l'UE.

Motivi

L'USS rafforza la sua posizione in materia di politica europea con una campagna a lungo termine che chiede al Consiglio federale di fondare le trattative con l'UE sugli interessi comuni delle lavoratrici e dei lavoratori. Invece di alimentare la concorrenza tra le piazze economiche, il Consiglio federale è chiamato a preparare il terreno per l'adozione del diritto sociale e del diritto del lavoro progressisti dell'UE. Ciò migliorerebbe la situazione delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera, contribuendo al contempo a rafforzare un'integrazione socialmente sostenibile della Svizzera nel mercato comune europeo.

In particolare, si tratta delle disposizioni chiave delle seguenti regolamentazioni dell'UE già in vigore: la sicurezza di soggiorno per le cittadine e i cittadini dell'UE in Svizzera (direttiva sulla libera circolazione), la parità di salario nel prestito di personale (direttiva sul lavoro a prestito), il miglioramento della sicurezza e della salute sul posto di lavoro, compreso il diritto di dire «stop in caso di pericolo», la direttiva sull'orario di lavoro (riconoscimento del servizio di picchetto come orario di lavoro) nonché la direttiva sulla «partecipazione in seno all'azienda». Inoltre, il Consiglio federale deve preparare l'adozione della nuova direttiva dell'UE sul salario minimo e perseguire quindi una copertura contrattuale pari almeno all'80% e un salario minimo pari almeno al 60% del salario mediano. Egli deve anche accelerare l'adozione delle direttive ancora pendenti sulla parità salariale, contro la pseudo-indipendenza nel lavoro di piattaforma e a favore di una maggiore responsabilità delle aziende, ed impegnarsi espressamente per il recepimento degli elementi fondamentali del diritto sociale.

Anche i seguenti passi contribuirebbero alla normalizzazione delle relazioni tra la Svizzera e l'UE: il versamento dell'indennità di disoccupazione ai frontalieri dell'UE che pagano i contributi dell'AD in Svizzera; una più intensa collaborazione o un'adesione all'Autorità europea del lavoro (ELA) e alla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofond); la continuazione del contributo di coesione della Svizzera, in particolare nel quadro del «green deal» europeo o del pacchetto di misure «Fit for 55» nonché con il finanziamento della piattaforma «RebuildUkraine». Chiediamo al Consiglio federale di intraprendere tutti i passi necessari in tal senso.

Le relazioni bilaterali devono proseguire anche sul piano istituzionale. Qualunque sia la soluzione adottata, per godere dell'appoggio della maggioranza essa deve prevedere misure efficaci volte ad attenuare la pressione sui salari. Alla luce della disparità salariale in seno all'Europa, un mercato del lavoro svizzero aperto all'Europa necessita infatti di maggiori controlli e di misure di protezione speciali. Nell'ottica delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera – indipendentemente dalla loro origine – è imperativo garantire una protezione efficace contro il dumping salariale, per scongiurare

un peggioramento delle condizioni di lavoro e una riduzione dei salari. Ecco perché anche i sindacati europei difendono le misure di accompagnamento della Svizzera. Il Consiglio federale deve quindi respingere ogni tentativo di indebolire la protezione dei salari.

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

Motivazione

Insieme alle altre organizzazioni mantello europee, l'USS si impegna a migliorare le condizioni dei lavoratori in Europa. Ciò significa un'efficace tutela dei salari, migliori condizioni di lavoro e maggiori diritti.

Proposta 10: Unione sindacale del cantone di Berna (GKB)

Garantire una protezione salariale indipendente

L'USS si impegna a garantire una protezione indipendente dei salari con controlli completi. Ciò include anche un adeguato periodo di preavviso, come stabilito nelle misure di accompagnamento. Questo è un prerequisito fondamentale affinché i controlli salariali siano effettuati in modo efficiente e sulla base del rischio. Sono possibili eccezioni al periodo prescritto, ad esempio in caso di emergenza.

Motivazione

L'economia ha bisogno di manodopera aggiuntiva dall'estero. Grazie agli accordi bilaterali, può assumere personale in tutta l'UE. Tuttavia, il divario salariale tra la Svizzera e gli stati dell'UE è notevole e il pericolo di dumping salariale è elevato. Le misure di accompagnamento sono state introdotte per proteggere i lavoratori in Svizzera. Senza controlli efficaci contro il dumping salariale, la libera circolazione delle persone non avrebbe potuto ottenere il sostegno della maggioranza in Svizzera.

Nel regime di controllo è stato introdotto un periodo di notifica anticipata di otto giorni per i lavoratori distaccati. L'obiettivo è quello di dare ai cantoni e alle autorità la possibilità di agire in modo efficiente e sulla base dei rischi. L'Unione europea si oppone a questa misura. L'accordo quadro istituzionale avrebbe permesso di smantellare la protezione dei salari in Svizzera, per questo abbiamo opposto resistenza.

Anche in patria si cerca di indebolire la regola degli 8 giorni. Tuttavia, il riferimento alle possibilità tecniche non è sufficiente. La protezione dei salari indipendenti deve essere vista nel contesto dei negoziati con l'UE. Le concessioni tecniche non sono appropriate finché non c'è un riconoscimento basilare delle nostre disposizioni contro il dumping salariale.

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

Motivazione

Le misure di accompagnamento sono uno dei grandi progressi della storia recente nella tutela dei lavoratori. L'USS sostiene la necessità di garantire una tutela salariale indipendente. Per poter effettuare controlli efficaci, è necessaria anche una procedura di registrazione che funzioni correttamente, in modo che i controllori si trovino nel posto giusto al momento giusto.

Proposta 11: VPOD / sostenuta dall'APC

Tasse eque per un servizio pubblico forte!

Il nostro obiettivo è una società democratica senza discriminazioni, in cui tutte le persone possano svilupparsi e partecipare alla prosperità, una società che garantisca la sicurezza sociale, un ambiente sano e la pace. Le autorità federali, cantonali e comunali hanno bisogno di un gettito fiscale sufficiente ed equo, affinché un servizio pubblico ben sviluppato e funzionante sia a disposizione di tutti i cittadini del Paese. Le entità federali, cantonali e comunali dipendono da un gettito fiscale sufficiente ed equo per finanziare i meccanismi di redistribuzione e per fornire un servizio pubblico ben sviluppato e funzionante a tutti i cittadini del Paese.

Chi ha deve dare

Coloro che possiedono molto e guadagnano molto dovrebbero anche contribuire molto ai compiti della comunità, perché devono la loro proprietà e il loro reddito in particolare a una comunità funzionante. Questo "principio di tassazione in base alla capacità economica" è sancito dall'articolo 127 della Costituzione federale, ma non è attuato in modo coerente in molte leggi fiscali o viene addirittura ignorato del tutto.

- Le aliquote fiscali devono essere progressive.
- Il minimo vitale rimane esente da imposte.
- L'imposta federale diretta, altamente progressiva, è l'imposta più sociale, perché grava maggiormente sui grandi redditi e sui patrimoni. In nessun caso questa imposta dovrebbe essere ridotta o sostituita da imposte indirette.
- Anche le aliquote fiscali cantonali devono essere progressive, i piccoli redditi devono essere alleggeriti, i grandi redditi e i patrimoni devono essere gravati.
- I progetti di flat tax senza progressione violano il principio costituzionale e devono essere respinti come asociali.
- Ove possibile, si dovrebbe rinunciare alle detrazioni fiscali, in quanto favoriscono in misura sproporzionata i contribuenti più ricchi (effetto degressivo).
- Le imposte indirette come l'IVA non sono progressive e le imposte dirette non devono essere sostituite da quelle indirette.
- Stiamo combattendo le ripetute e penetranti elargizioni fiscali dei partiti borghesi a favore dei ricchi, a partire dalla legge sull'imposta di bollo (bocciata nel febbraio 2022), proseguendo con l'abolizione parziale della ritenuta sulle obbligazioni (referendum presentato nel marzo 2022).

Ampia base imponibile - eliminare le scappatoie fiscali

Oggi i grandi patrimoni e molti redditi sono tassati solo in parte o non lo sono affatto, e molte aziende beneficiano di un dumping fiscale sistematico. La chiusura delle scappatoie fiscali distribuisce l'onere fiscale su un numero maggiore di persone e sulle spalle dei più ricchi, alleggerendo il peso sui redditi medi e piccoli.

- Gli interessi e i redditi da capitale, i dividendi, le plusvalenze, i redditi immobiliari devono essere registrati e tassati come i redditi da lavoro dipendente.
- Mantenimento e inasprimento dell'imposta sul patrimonio per i super-ricchi e gli oligarchi, detrazioni fiscali uniformi per le piccole fortune.
- Ci opponiamo all'abolizione delle imposte di successione cantonali e chiediamo un'imposta di successione armonizzata a livello nazionale o un'imposta di successione nazionale.
- Abolire la tassazione forfettaria dei super-ricchi e degli oligarchi, come ancora esiste in alcuni cantoni.
- Tutte le detrazioni fiscali devono essere concepite in modo sociale, definendo detrazioni fiscali realistiche come importi fissi di franchi, senza detrazioni percentuali.
- Chiediamo una maggiore armonizzazione delle imposte cantonali e comunali e, in particolare, un rafforzamento dell'ANF in modo che i cantoni vengano sostenuti solo se la loro base di risorse strutturali è inferiore alla media, ma non per un utilizzo insufficiente delle imposte. Inoltre, si dovrebbero stabilire aliquote minime nazionali per tutti i tipi di imposte, che aiutino a prevenire l'improduttivo drenaggio reciproco di risorse.
- Le imposte sulle imprese devono essere aumentate e armonizzate in tutta la Svizzera. La tassazione minima internazionale secondo gli standard OCSE deve essere implementata.
- Eliminare tutti gli strumenti di paradiso fiscale, come la rivalutazione esente da imposte delle riserve nascoste nelle società di stato o le deduzioni per le tangenti.
- Le imposte sulle imprese devono essere innalzate nettamente al di sopra degli standard internazionali. È necessario un nuovo impulso per la "tassazione minima...". La tassazione minima internazionale secondo le linee guida dell'OCED deve essere attuata senza misure "compensative".
- L'abolizione del segreto fiscale nei confronti degli uffici fiscali esteri deve essere applicata anche in Svizzera, l'evasione fiscale deve essere trattata come frode fiscale e devono essere introdotti obblighi di informazione corrispondenti da parte di banche e istituzioni finanziarie.
- Semplificazione della riscossione delle imposte attraverso la ritenuta alla fonte.
- Risorse sufficienti per il controllo e l'applicazione dell'obbligo fiscale.

Giustizia fiscale internazionale

- La ricchezza deve essere tassata dove viene creata.
- Abolizione degli strumenti di elusione fiscale internazionale, come ad esempio i patent box.
- Attuazione dei requisiti internazionali, in particolare la tassazione minima delle imprese
- Sostegno e attuazione coordinata di una tassa sulle transazioni finanziarie internazionali
- Adozione di standard internazionali di trasparenza
- Adozione di standard fiscali internazionali per quanto possibile
- Lotta al riciclaggio di denaro

Tassazione individuale indipendentemente dallo stato civile

- Lo stato civile non deve influire sul trattamento fiscale. In caso di cambio di sistema, il substrato fiscale deve essere conservato.
- Gli obblighi di mantenimento dei genitori dovrebbero essere presi in considerazione con assegni familiari e crediti per i figli più elevati sulla fattura fiscale, anziché con detrazioni dai salari (come avviene nel cantone di BL: viene effettuata una detrazione per i figli di 750 franchi sulla fattura fiscale, che alleggerisce i piccoli redditi ed è poco significativa per i lavoratori con redditi elevati).

Tasse di incentivazione e tasse sull'energia

- La salvaguardia dei mezzi di sussistenza richiede urgentemente una svolta energetica e una rapida ristrutturazione ecologica dell'economia. Questo obiettivo deve essere raggiunto principalmente attraverso investimenti pubblici, la definizione di standard vincolanti e l'inclusione dei costi ambientali nei prezzi. In generale, le tasse di incentivazione dovrebbero essere evitate, poiché si rivolgono principalmente ai più poveri e sono una forma di "licenza di inquinamento" per i più ricchi.
- I costi esterni devono essere integrati in tutti i prezzi, soprattutto in quelli dell'energia.
- Le tasse di incentivazione devono essere rimborsate direttamente o compensate indirettamente attraverso ammortizzatori sociali (ad esempio, riduzione dei premi di assicurazione sanitaria).

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

Motivazione

Nonostante la vittoria di diversi referendum, la politica fiscale della Confederazione e dei cantoni è ancora retta dalla logica dei tagli fiscali. L'USS si impegna per un sistema fiscale equo che garantisca anche un buon servizio pubblico.

Proposta 12: Unione sindacale del cantone di Berna (GKB)

Assicurazione sanitaria sociale uniforme invece di una costosa concorrenza fasulla

L'USS è incaricata di esaminare il lancio di un'iniziativa popolare per l'introduzione di una cassa malattia unica.

Motivi

I premi delle assicurazioni sanitarie continuano a crescere senza sosta.

Il catalogo delle prestazioni nell'ambito dell'assicurazione sanitaria obbligatoria è uguale per tutte le compagnie assicurative. Ciononostante, le compagnie assicurative investono notevoli risorse in pubblicità, perché le assicurazioni obbligatorie servono come accesso al mercato finanziariamente più lucrativo delle assicurazioni complementari.

Inoltre, un numero elevato di casse malattia porta a strutture amministrative gonfiate. Gli organi di gestione sono di solito molto ben pagati. Hanno anche notevoli esigenze in termini di rappresentanza delle loro casse, che si riflettono in costose soluzioni architettoniche per le loro sedi amministrative.

Al contrario, una cassa malattia unica gestirebbe il lavoro in gran parte senza pubblicità e con un onere amministrativo significativamente ridotto. I soldi risparmiati in questo modo andrebbero a beneficio degli assicurati.

L'ultima volta che è stata respinta una cassa malattia unica è stato nel referendum del settembre 2014. Vista la situazione di tensione, è urgente un'altra iniziativa. Siamo convinti che, visto l'andamento dei costi nel settore sanitario, abbia maggiori possibilità di riuscita.

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

Motivazione

Nel contesto della riforma "finanziamento uniforme delle prestazioni ambulatoriali e stazionarie dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie (AOMS)", attualmente in discussione in parlamento, c'è il rischio che venga introdotta di fatto un'unica compagnia assicurativa basata su principi commerciali privati. Ciò non farebbe altro che aggravare la già insostenibile situazione – molto ben descritta nella proposta – di concorrenza commerciale tra le assicurazioni sanitarie nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie. La Svizzera ha avuto sufficienti esperienze con i monopoli privati nel settore del servizio universale, e tutte sono state negative.

Per questo motivo l'USS si è posta come priorità quella di combattere gli attuali tentativi politici di rafforzare il potere direzionale dell'economia privata nell'assicurazione di base. Se avremo successo, lo slancio creato ci permetterà di valutare una nuova offensiva per l'introduzione di un fondo pubblico di assicurazione sanitaria.

Tuttavia, non dobbiamo illuderci troppo: il problema del finanziamento antisociale del sistema sanitario può essere risolto solo in parte da un fondo di assicurazione sanitaria pubblica. Il problema principale è e rimane il premio individuale, che deve essere abolito al più presto. In primo

luogo, ciò può essere ottenuto con un massiccio aumento delle riduzioni dei premi (questa è l'idea su cui poggia la nostra «Iniziativa del 10%»). Ma in una seconda fase è assolutamente necessario introdurre premi legati al reddito.

Proposta 13: VPOD

Una vera sicurezza di approvvigionamento!

Proposta

L'USS si impegna a garantire che la fornitura di energia non sia più lasciata al mercato, ma sia restituita al servizio pubblico. Inoltre, un'offensiva sindacale deve garantire che i potenziali nuovi posti di lavoro nel settore delle energie rinnovabili siano garantiti da buone condizioni di lavoro. Chi ha deve dare.

Motivi

Il cambiamento climatico è senza dubbio un problema urgente che deve essere risolto. Se non lo facciamo, non solo distruggeremo la nostra natura, ma metteremo anche in pericolo la nostra esistenza su questo pianeta. Tuttavia, la necessaria transizione energetica nella forma della Strategia energetica 2050 porta con sé una serie di sfide. Sappiamo che in futuro avremo bisogno del 50% di elettricità in più rispetto ad oggi (decarbonizzazione/elettrificazione) perché la transizione energetica abbia successo. A tal fine, è essenziale che l'espansione e l'aggiunta di energie rinnovabili e nuove energie rinnovabili procedano rapidamente. Per legge, il mercato è responsabile di questo. Oggi vediamo che questa espansione e questa nuova costruzione non riescono a decollare. Se lasciamo che sia il mercato a decidere, la transizione energetica non avverrà e metteremo a rischio la nostra sicurezza di approvvigionamento, perché già oggi sappiamo che dal 2025 in poi dovremo fare i conti con una carenza di elettricità nei mesi invernali. Le aliquote fiscali devono essere progressive.

La Confederazione deve essere obbligata a non lasciare più l'approvvigionamento energetico al mercato. A tal fine, la Confederazione deve definire misure di sostegno reali e servizi di riserva concreti, e la liberalizzazione insensata del mercato dell'elettricità deve essere eliminata dal tavolo una volta per tutte. Inoltre, è necessario garantire l'assunzione e la formazione dei lavoratori qualificati necessari per lo sviluppo e l'espansione delle energie rinnovabili. Infine, un'offensiva sindacale deve garantire che i potenziali nuovi posti di lavoro nel campo delle nuove energie rinnovabili (in particolare energia solare ed eolica) siano garantiti da condizioni di lavoro buone e moderne - non come in Germania, dove le condizioni di lavoro in questo settore sono peggiorate.

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

Motivazione

È soprattutto grazie ai sindacati che finora non c'è stata alcuna liberalizzazione del mercato dell'elettricità per i piccoli clienti (circa il 90%). Nell'attuale crisi dei prezzi e dell'approvvigionamento di energia elettrica, si tratta di un chiaro vantaggio. Nonostante ciò, le forze di mercato giocano un ruolo troppo importante, soprattutto nell'ambito della produzione di energia elettrica, e questo è uno dei motivi per cui il passaggio a un'offerta basata esclusivamente sulle energie rinnovabili non è progredita per anni. Per porre rimedio a questa situazione nel più breve tempo possibile, è necessario trovare soluzioni collettive e sviluppare programmi di investimento sostanziali. Ma tali programmi richiedono anche un rafforzamento del servizio pubblico nel settore energetico. È l'unico modo per evitare che le aziende elettriche private

facciano profitti sulle spalle della comunità e non si preoccupino delle condizioni di lavoro e della sicurezza dell'approvvigionamento.

Proposta 14: Commissione LGBT dell'USS

Inserimento di clausole anti discriminazione nella politica contrattuale

La parità giuridica delle persone LGBTIQ è migliorata notevolmente dall'ultimo Congresso. Sono stati conseguiti importanti risultati, ad esempio, con l'estensione della norma penale contro la discriminazione razziale e il «matrimonio per tutti». La parità giuridica è raggiunta grazie ad alcune piccole differenze.

Purtroppo, questa evoluzione non si riflette nella politica dei CCL. Grandi e importanti contratti collettivi di lavoro nazionali e dichiarati di obbligatorietà generale non contengono alcuna norma, o solo marginalmente, sulla parità di trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori LGBTIQ. La Commissione ha già richiamato più volte l'attenzione delle federazioni su questa situazione fornendo altresì strumenti come modelli di regolamenti. L'eco è deludente. Negli ultimi anni, le federazioni si sono poco prodigate per includere nei CCL nuovi o rinegoziati clausole LGBTIQ e per collaborare con le reti esistenti di lavoratrici e lavoratori LGBTIQ, presenti soprattutto nelle grandi aziende. È quindi ancora importante sensibilizzare il movimento sindacale sulle preoccupazioni delle lavoratrici e dei lavoratori LGBTIQ. A questo scopo possono dare un importante contributo anche giornate di formazione specifiche, come quella organizzata e realizzata con successo nel 2019 da Unia Ginevra insieme alla Commissione LGBT dell'USS.

La Commissione LGBT chiede quindi che, in tutte le trattative per la stipulazione o il rinnovo di CCL, la parità delle lavoratrici e dei lavoratori LGBTIQ sia finalmente inclusa nell'elenco delle rivendicazioni.

Richieste

- In tutte le trattative per la stipulazione o il rinnovo di CCL, le federazioni dell'USS garantiscono l'inclusione di una clausola generale anti discriminazione nel catalogo delle rivendicazioni.
- In tutte le trattative per la stipulazione o il rinnovo di CCL, le federazioni dell'USS garantiscono l'inclusione della parità delle lavoratrici e dei lavoratori LGBTIQ nel catalogo delle rivendicazioni.
- Le federazioni riferiranno al Comitato dell'USS in merito all'inclusione o meno delle richieste di cui sopra.
- Le federazioni offrono, insieme alla Commissione LGBT dell'USS, corsi di formazione continua per il personale sindacale, in particolare le negoziatrici e i negoziatori.

Motivi

Nonostante i molti progressi compiuti negli ultimi anni, il mondo del lavoro per le persone LGBT non è ancora del tutto privo di discriminazioni legali, materiali e sociali. L'USS e le sue federazioni devono quindi essere in prima linea negli sforzi per raggiungere la piena uguaglianza delle persone LGBT. Le richieste avanzate nella proposta vanno quindi sostenute. La discriminazione delle persone LGBT nel mondo del lavoro è ancora una realtà quotidiana in Svizzera. Secondo un sondaggio realizzato dalla Fédération Genevoise des Associations LGBT, il 52% delle persone trans, il 32% delle lesbiche e il 21% dei gay ha dovuto affrontare varie forme di discriminazione basate sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere. Le persone trans subiscono, in

particolare, anche discriminazioni materiali: secondo un sondaggio del Transgender Network Switzerland (TGNS), in Svizzera un licenziamento su tre di persone trans è esplicitamente «motivato» dalla loro identità di genere; il tasso di disoccupazione delle persone trans è di circa il 20%, quindi molto più elevato della media della popolazione. Nei casi di transizione uomo-donna, a destare particolare preoccupazione è l'adeguamento del salario alle remunerazioni inferiori delle donne a parità di competenze e responsabilità. Ad essere particolarmente rilevanti per la Svizzera sono anche i risultati di studi internazionali condotti in Paesi decisamente più «LGBT-friendly» a livello sia giuridico che sociale. Nel Regno Unito, ad esempio, a parità di qualifiche e di esperienza i dipendenti omosessuali hanno probabilità significativamente inferiori di essere promossi a posizioni dirigenziali superiori rispetto alle colleghe e ai colleghi eterosessuali. In Germania, secondo il DIW, esiste un chiaro divario retributivo tra dipendenti eterosessuali e omosessuali: sia per le donne che per gli uomini, la retribuzione oraria media dei dipendenti eterosessuali è superiore di oltre 2 euro a quella dei dipendenti omosessuali.

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

Motivazione

Con il Sì al «matrimonio per tutti», molte delle disuguaglianze giuridiche che dovevano subire le persone LGBTIQ sono state eliminate. Un motivo in più per concentrarsi sulle numerose situazioni di discriminazione che continuano a essere diffuse nella società e nelle aziende. Il mondo del lavoro è al centro della questione e con esso il forte e reale impegno dei sindacati nei confronti dei dipendenti LGBTIQ. Per compiere ulteriori progressi questo lavoro sindacale deve essere svolto nelle filiali a livello di CCL. In quest'ottica le federazioni hanno un ruolo chiave e sono chiamate a svolgerlo.

Proposta 15: Commissione femminista dell'USS

Carta per un sindacalismo femminista

Il sindacalismo femminista contribuisce a una società più egualitaria, solidale e inclusiva. Perciò l'USS così come le sue federazioni sostengono un femminismo intersettoriale e nel loro lavoro aderiscono ai seguenti principi:

Premesse e obiettivi tematici del sindacalismo

- 1 I sindacati partono da un concetto di lavoro che comprende il lavoro remunerato e non remunerato, chiedono una distribuzione paritaria del lavoro tra donne e uomini e la conciliabilità tra lavoro retribuito e impegno non retribuito.
- 2 I sindacati riconoscono che il lavoro di accudimento è una responsabilità della società nel suo insieme e si impegnano a garantire che sia organizzato come servizio pubblico e finanziato dallo Stato.
- 3 Conformemente alla risoluzione del Congresso USS 2018, i sindacati sostengono una riduzione del tempo di lavoro a parità di salario e si oppongono ai tentativi politici di estendere gli orari di lavoro allentando, ad esempio, il diritto del lavoro o aumentando l'età di pensionamento.
- 4 I sindacati lottano per salari minimi adeguati, ma anche per la parità salariale, remunerazioni più elevate e condizioni di lavoro migliori, soprattutto nelle professioni svolte prevalentemente da donne (attività di accudimento, assistenza sanitaria, pulizie, vendita al dettaglio). Essi assicurano che venga applicata e rispettata ogni misura atta a tutelare la salute fisica e psichica e l'integrità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- 5 I sindacati includono nel loro lavoro i temi sessismo, discriminazione e violenza e li combattono in tutte le loro forme; chiedono inoltre che venga ratificata la Convenzione 190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.
- 6 I sindacati includono sistematicamente l'uguaglianza di genere di fatto nei loro negoziati per i contratti collettivi di lavoro: la parità salariale, la protezione dal licenziamento in caso di maternità, la procedura in caso di molestie e violenze sessuali e così via devono essere chiaramente regolamentate.
- 7 I sindacati si oppongono sistematicamente a qualsiasi aumento dell'età pensionabile e si impegnano ad abbassare l'età pensionabile per tutti. Lottano per un miglioramento delle rendite di vecchiaia e contro la retorica della destra che mira a smantellare i nostri sistemi di sicurezza sociale.
- 8 Per combattere la precarietà delle donne, i sindacati sono impegnati nella regolarizzazione delle persone senza statuto legale, in particolare nell'economia domestica. Un lavoro = un permesso di soggiorno!

Funzionamento inclusivo dei sindacati

- 9 I sindacati sono inclusivi e riconoscono la diversità delle lavoratrici e dei lavoratori. Il sindacalismo non deve essere svolto solo da uomini cis svizzeri per uomini cis svizzeri, ma si fonda sui bisogni di tutti i lavoratori e le lavoratrici.
- 10 Le quote associative sono basate sulla reale capacità economica dei soci.
- 11 I sindacati sono consapevoli delle loro strutture di potere e lottano contro i meccanismi patriarcali e discriminatori al loro interno. In caso di molestie sessuali non solo si applica una politica di «tolleranza zero», ma i sindacati si danno anche i mezzi per far rispettare questo principio, che riguarda sia il personale che i soci.
- 12 I sindacati sviluppano forme di organizzazione aperte e partecipative in cui il collettivo e la milizia trovano posto al pari dei vertici sindacali. I processi decisionali sono democratici e trasparenti. Le assemblee e le riunioni distribuiscono il tempo di parola in modo appropriato fra tutti i partecipanti e vengono organizzate (in particolare il luogo e l'orario) tenendo conto delle persone con obblighi di accudimento o altri impegni extraprofessionali.
- 13 I sindacati sensibilizzano e formano regolarmente il loro personale e i soci in merito a tutte le forme di discriminazione e al lavoro sindacale femminista.
- 14 Le prese di posizione, le campagne e la comunicazione dell'USS e delle sue federazioni devono avere una prospettiva femminista, includere la dimensione di genere e non essere discriminatorie. Il segretariato dell'USS coinvolge le commissioni statutarie nelle questioni che le riguardano.
- 15 La Commissione delle donne dell'USS cambia nome e diventa la Commissione femminista dell'USS e beneficia dell'autonomia e del potere necessari per realizzare una politica femminista in seno all'USS.

Attivismo sindacale

- 16 I sindacati sostengono l'attivismo femminista, curano una collaborazione costruttiva con movimenti come il comitato per lo sciopero delle donne* e lo sciopero per il clima, sono aperti a nuove forme di attivismo politico, coltivano la solidarietà con i movimenti internazionali delle donne e le lotte delle lavoratrici.
- 17 I sindacati impegnano risorse sufficienti – in termini di impieghi, campagne e formazione – per rafforzare un approccio femminista e per sviluppare e realizzare nuove forme di organizzazione e possibilità di attivismo politico.

Varato al XIV Congresso delle donne USS, Gurten, 13 novembre 2021

Motivi

Lo sciopero del 14 giugno 2019 ha indicato la strada per realizzare forme di organizzazione femministe e inclusive e per allontanarsi dal movimento sindacale gerarchico che si concentra principalmente sul lavoro retribuito con una connotazione prettamente maschile. La nozione di lavoro deve essere invece concepita in modo più ampio e includere anche il lavoro non retribuito. Gli obiettivi e le strategie sindacali devono tenere conto della diversità dei percorsi di vita dei soci. E i sindacati devono organizzarsi in modo tale che ogni affiliato/a possa partecipare ed essere

coinvolto/a nelle assemblee e nelle azioni a prescindere dal genere, dalla provenienza e dal modello di famiglia. Il sindacalismo femminista richiede risorse adeguate e una collaborazione attiva con altri movimenti. Adottando questa Carta, l'USS, le sue federazioni e le sue unioni riconoscono la validità di questi principi per le attività sindacali.

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

Motivazione

I sindacati si impegnano da parecchio tempo a favore delle rivendicazioni delle donne e hanno avviato e portato avanti con successo diversi miglioramenti in questo ambito. I principi enunciati nella Carta sono l'espressione di questo impegno e sono già vissuti in molte federazioni dell'USS o sono in fase avanzata di attuazione. Nel senso di un approccio strutturale, dovrebbero essere sistematicamente integrati nel lavoro dell'USS e dei suoi sindacati.

Proposta 16: Commissione femminista dell'USS

Sciopero femminista del 14 giugno 2023

Il grande sciopero delle donne* del 2019 ha contribuito a scuotere la coscienza sociale sul femminismo e sulle questioni relative alla parità di genere. Eppure, la politica istituzionale ha ancora connotazioni prettamente borghesi e maschili: le preoccupazioni femministe e la lotta contro la discriminazione raramente hanno la maggioranza nei parlamenti. Per aumentare la pressione, il Congresso USS delibera pertanto le seguenti misure:

- L'Unione sindacale svizzera le sue federazioni invitano a uno sciopero femminista il 14 giugno 2023.
- L'USS fornisce le risorse necessarie ad organizzare e realizzare uno sciopero femminista su larga scala e a rafforzare in modo permanente il lavoro femminista nel suo seno, tramite l'istituzione di una direzione della campagna e di un budget dello stesso ordine di grandezza di quello per la campagna AVS.
- Le federazioni dell'USS si concentrano su azioni di sciopero sul posto di lavoro, come organizzazione collettiva orientata alla collaborazione sul lungo periodo e allo sviluppo dell'attività sindacale, e a tal fine forniscono risorse umane e finanziarie sufficienti.
- Le federazioni dell'USS compilano con la rispettiva base cataloghi di richieste specifiche per il ramo professionale o l'azienda. Su tale base, la segreteria dell'USS redige, con il coinvolgimento della Commissione femminista, un appello generale allo sciopero sindacale che tenga conto anche delle risoluzioni del Congresso delle donne del 2021.
- Le federazioni dell'USS curano la collaborazione con i collettivi per lo sciopero femminista del 2023.

Motivi

In occasione del Congresso delle donne USS del gennaio 2018, le donne USS avevano lanciato l'idea di un nuovo sciopero delle donne* per il 2019 sul modello di quello del 1991 e il Congresso USS del 1° dicembre 2018 aveva deciso di sostenere questa iniziativa. Il successo dello sciopero delle donne* del 14 giugno 2019 ha superato ogni aspettativa. Oltre 500 000 persone hanno partecipato alle varie manifestazioni organizzate per la serata. Questa giornata storica ha sensibilizzato la coscienza collettiva sulle questioni legate all'uguaglianza, alla discriminazione e alla violenza di genere. Da allora, le questioni femministe sono molto più presenti nel dibattito pubblico e nella politica. A seguito dello sciopero delle donne*, alle elezioni nazionali dell'autunno 2019 la quota di donne in Consiglio nazionale e agli Stati è significativamente aumentata.

Tuttavia, le misure concrete per le pari opportunità sono ancora scarse: la discriminazione continua a condizionare la vita quotidiana delle donne e delle persone LGBTIQ+ e il divario retributivo tra i generi è ancora marcato. Il lavoro non retribuito e l'onere che ne deriva sono ancora assunti essenzialmente dalle donne. Inoltre, anche dopo il 2019 il Parlamento non si esime dal sostenere iniziative volte a peggiorare le rendite delle donne e ad aumentare l'età di pensionamento.

Un motivo più che sufficiente per continuare a fare pressione e indire un nuovo sciopero femminista.

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

Motivazione

Lo sciopero è uno strumento potente che può aiutare a raggiungere le richieste dei sindacati. Lo sciopero delle donne del 2023 servirà a esercitare una maggior pressione per ottenere migliori condizioni di lavoro e salari più elevati per le donne.

Proposta 17: sindacato Unia

Azioni sui luoghi di lavoro in occasione dello sciopero delle donne 2023

L'USS elegge lo sciopero delle donne 2023 a campagna prioritaria trasversale di tutte le sue federazioni, concentrando l'attenzione sull'organizzazione delle azioni di sciopero sui luoghi di lavoro.

Motivi

Il Congresso delle donne dell'USS del 13 /14 novembre 2021 ha osservato che le rivendicazioni delle donne non vengono ancora ascoltate, che i progressi sono insufficienti e che le femministe sono ancora in collera. È stata approvata una proposta all'attenzione dell'USS e delle federazioni per un nuovo sciopero femminista.

Nella proposta si è sottolineato il fatto che non è stato instaurato un collegamento sufficiente tra lo sciopero delle donne del 2019 e un rafforzamento sindacale a lungo termine nelle imprese. Per lo sciopero 2023 è quindi essenziale rivolgere particolare attenzione al lavoro di rafforzamento sindacale. Non solo la mobilitazione nelle aziende deve essere maggiore rispetto al 2019, è anche importante incentivare l'organizzazione delle lavoratrici. I sindacati dovranno porre l'accento sia sui rami professionali considerati tipicamente femminili che sull'attività sindacale delle donne in rami professionali tipicamente maschili. Accompagnate dai loro sindacati, le lavoratrici devono elaborare le loro rivendicazioni per l'organizzazione della sospensione del lavoro nel quadro di gruppi aziendali, con lo scopo di mobilitare le forze per il 14 giugno 2023, ma anche in vista di un impegno a lungo termine dopo la giornata di mobilitazione.

Ciò rende necessario un lavoro di fondo e una campagna a lungo termine che deve cominciare quanto prima e non può essere affidata unicamente dalle colleghe incaricate delle questioni di parità ma al contrario deve essere sostenuta collettivamente e trasversalmente. Lo sciopero delle donne 2023 deve pertanto essere inserito sia negli obiettivi che nella pianificazione delle risorse e delle campagne dell'USS, ma anche delle singole federazioni.

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

Motivazione

L'accento posto sullo sciopero sul posto di lavoro deve essere un elemento centrale dello sciopero delle donne del 2023, esattamente come lo sviluppo dei sindacati. È anche il modo in cui la commissione femminista formula la sua proposta.

Proposta 18: Commissione femminista dell'USS

Campagna contro le violenze di genere sul posto di lavoro

Per lottare contro le violenze di genere sul posto di lavoro, il Congresso USS promuove una campagna con i seguenti elementi:

- campagna d'informazione e di sensibilizzazione del pubblico, affinché le lavoratrici e i lavoratori conoscano e possano rivendicare i loro diritti;
- formazione regolare delle segretarie e dei segretari sindacali e dei soci su tutte le forme di discriminazione di genere e su come combatterle;
- attività di lobbying per la ratifica e l'attuazione senza compromessi della Convenzione 190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

L'USS mette a disposizione risorse per la campagna d'informazione e di sensibilizzazione, la formazione del personale sindacale (ad esempio con Movendo) e l'attività politica di lobbying.

Motivi

Il XIV Congresso delle donne USS del 12-13 novembre 2021 si è espresso a favore di una maggiore protezione contro la violenza di genere e ha richiesto, tra l'altro, una campagna USS in tal senso. Infatti, la questione della violenza di genere sul posto di lavoro riguarda direttamente i sindacati. Indagini e studi dimostrano che almeno un terzo delle lavoratrici e dei lavoratori ha subito violenza di genere o molestie sessuali sul posto di lavoro ai sensi della legge sulla parità dei sessi. Da recenti sondaggi realizzati in diversi rami professionali emerge che circa due terzi dei dipendenti sono interessati dal fenomeno. Sono quindi necessarie misure a vari livelli per lottare contro la violenza di genere sul posto di lavoro.

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

Motivazione

La violenza sessuale e di genere sul lavoro è un problema molto diffuso che limita fortemente i diritti dei dipendenti. I primi due punti di questa proposta sono di competenza delle federazioni, alcune delle quali hanno già svolto attività in questo ambito. L'attività di lobbying per l'attuazione della Convenzione 190 dell'OIL è di competenza del Segretariato dell'USS. L'USS è già impegnato nella ratifica di questa Convenzione. Ha contribuito attivamente alla sua elaborazione in occasione della Conferenza internazionale del lavoro (CIL) sul tema. La Svizzera ha votato a favore dell'adozione di questa convenzione nell'ambito della CIL.

Proposta 19: della commissione della migrazione USS

Basta penalizzare la povertà!

L'Unione sindacale svizzera lotta contro la precarietà, la povertà e l'incertezza della residenza della popolazione migrante. A tal fine:

- propone misure concrete per combattere il lavoro precario e il lavoro a basso reddito e si impegna politicamente per la loro attuazione. L'attenzione è posta su misure per un lavoro sicuro e adeguatamente retribuito, rendite sicure e convenzioni sulla sicurezza sociale e contro il dumping salariale;
- aderisce all'alleanza «La povertà non è un reato!» e sostiene attivamente questa campagna;
- si impegna con tutti i mezzi per una politica migratoria giusta, contro la discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori migranti e per garantire che nessuno debba lasciare la Svizzera a causa della povertà.

Motivi

In Svizzera, le lavoratrici e i lavoratori poveri sono tutt'altro che una rarità: nel 2020, l'8,5% della popolazione residente permanente era costituita da cosiddetti «working poor», di cui quasi la metà migranti. Le misure per combattere l'occupazione precaria contribuiscono quindi anche a migliorare le condizioni di vita dei migranti e delle loro famiglie.

Durante la pandemia di COVID-19, è emerso con limpidezza il contributo incalcolabile che le migranti e i migranti forniscono al benessere del nostro Paese. Molti lavorano in settori di rilevanza sistemica – vendita, cure sanitarie (di lungodegenza), logistica/trasporti – e svolgono un ruolo essenziale nei servizi di base della società. Senza il loro lavoro, questi settori sarebbero meno efficienti e anche la vita sociale della Svizzera ne risentirebbe.

Nonostante la loro importanza, questi settori hanno spesso salari bassi e condizioni di lavoro precarie: lavoro temporaneo, salario orario, lavoro su chiamata ecc. Le persone che lavorano in questo modo riescono a malapena a sbarcare il lunario e non hanno quasi mai la possibilità di mettere da parte qualcosa.

L'assistenza in caso di bisogno è un diritto fondamentale sancito dalla Costituzione svizzera. Ma da quando, nel gennaio 2019, è entrata in vigore la revisione della legge federale sugli stranieri e la loro integrazione (LStr), per le persone senza passaporto svizzero ricevere l'aiuto sociale può avere conseguenze estremamente pesanti sul diritto di soggiorno e persino portare all'espulsione, anche se sono nate e cresciute nel nostro Paese.

Questa disposizione è disumana e contrasta con l'enorme contributo che i migranti forniscono alla Svizzera. L'iniziativa parlamentare «la povertà non è un reato» della consigliera nazionale Samira Marti propone quindi di modificare la LStr per dare ai migranti maggiore certezza sul fronte del diritto di soggiorno.

Per sostenere e fare campagna a favore di questa iniziativa parlamentare, è stata creata l'alleanza «La povertà non è un reato!», che gode già del sostegno di un'ottantina di organizzazioni. L'iniziativa garantisce il ripristino del diritto fondamentale all'assistenza in caso di bisogno per tutta la popolazione in Svizzera, affinché nessuno venga punito per aver fatto ricorso a questo diritto

fondamentale. Ciò è in linea con importanti preoccupazioni del sindacato e per questo esortiamo l'USS a sostenere l'alleanza e la campagna e a contribuirvi attivamente.

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

Motivazione

L'USS svolge un ruolo di primo piano nella lotta al lavoro precario e al fenomeno dei lavoratori poveri. Si impegna con determinazione a garantire salari e condizioni di lavoro dignitosi e a combattere la discriminazione. Questo impegno proseguirà e l'USS continuerà a sostenere le richieste dell'Alleanza «La povertà non è un crimine», come ha fatto finora. L'implementazione concreta avverrà attraverso gli organi.

Proposta 20: sindacato Unia

Gli stessi diritti per tutti i rifugiati – indipendentemente dalla loro origine

L'Unione sindacale svizzera si impegna attivamente sia in Svizzera che sul piano internazionale nonché in seno a un'eventuale alleanza con organizzazioni per la difesa dei diritti umani, opere sociali e partiti progressisti a favore di una politica solidale e umanitaria in materia di rifugiati fondata sulla parità di trattamento di tutte le persone in fuga.

Motivi

La guerra in Ucraina ha innescato un'ondata di solidarietà e di disponibilità all'aiuto. Non solo la società civile si è dimostrata particolarmente colpita e generosa. Anche sul piano politico è stato fatto parecchio. Le istituzioni statali hanno agito con rapidità e pragmatismo, permettendo un'accoglienza senza lungaggini burocratiche. Queste lodevoli iniziative sono la dimostrazione di cosa sia possibile fare se vi è una volontà politica. Il repentino passaggio da una politica di asilo molto restrittiva e difensiva a una politica di accoglienza pragmatica e aperta solleva degli interrogativi sulle disparità di trattamento tra persone che conoscono un destino simile.

La guerra è guerra – che si tratti di una guerra civile o di aggressione. Provoca gravi sofferenze e mette in pericolo la vita e l'integrità fisica delle persone, poco importa se in Ucraina, Siria, Iraq o Afghanistan. Le persone in fuga dalla guerra e dalla violenza hanno bisogno di protezione, sicurezza e di prospettive. A maggior ragione se la loro situazione è precaria (stranieri residenti, donne, bambini persone LGBTIQ+ e BIPOC, sans papier, minoranze etniche, richiedenti di asilo, ecc.).

Le esperienze positive maturate con lo statuto di protezione S andranno prese in considerazione anche in futuro e dovranno contribuire a passare da un atteggiamento difensivo e di repressione nei confronti delle persone in cerca di protezione a una politica in materia di rifugiati responsabile e umana. Per farlo in futuro saranno necessari:

- l'accesso al mercato del lavoro e la libertà di domicilio per le persone provenienti da tutte le zone colpite dalla guerra senza ostacoli burocratici e finanziari;
- la protezione dallo sfruttamento e dal dumping salariale e sociale;
- il riconoscimento dei diplomi e delle esperienze professionali acquisite nel paese di origine;
- un rapido ricongiungimento familiare per i rifugiati con lo statuto N e F, in considerazione della cerchia familiare allargata;
- vie di fuga legali e sicure, con visti umanitari e possibilità di presentare domanda d'asilo presso le ambasciate;
- la partecipazione della Confederazione ai programmi di reinsediamento dell'ONU;
- un rapido sostegno all'integrazione;
- un alloggio dignitoso che tenga conto delle esigenze delle persone particolarmente vulnerabili (donne, bambini, minorenni);
- l'abolizione delle restrizioni di viaggio per i rifugiati e le persone ammesse provvisoriamente;

- sicurezza sociale e un accesso senza restrizioni agli aiuti statali;
- la fine delle situazioni di costante provvisorietà: la conversione dell'ammissione provvisoria in un permesso di soggiorno dopo 5 anni.

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

Motivazione

La crisi ucraina ha dimostrato che la solidarietà e l'accoglienza umanitaria dei rifugiati sono possibili. È la base su cui costruire la politica migratoria della Svizzera in futuro.

Proposta 21: Commissione della migrazione USS

Svolta nella politica di naturalizzazione: sostegno all'iniziativa popolare della società civile per un diritto fondamentale alla naturalizzazione

L'Unione sindacale svizzera sostiene attivamente e con risorse sufficienti l'iniziativa popolare della società civile (Aktion Vierviertel) per un diritto alla naturalizzazione equo e al passo coi tempi. In termini concreti ciò significa che:

- l'USS è attiva nel gruppo promotore,
- l'USS si impegna a raccogliere una determinata quota di firme,
- l'USS conduce una campagna per radicare la questione nella base sindacale.

Motivi

Un quarto circa della popolazione residente nel nostro Paese non ha la cittadinanza svizzera. Gran parte delle straniere e degli stranieri è cresciuta o addirittura nata in Svizzera. A rendere queste persone «straniere» è una delle procedure di naturalizzazione più restrittive al mondo.

Mentre la diversità è diventata da tempo parte della vita quotidiana, le opportunità e i diritti degli individui sono distribuiti in modo ineguale – a livello politico, economico, sociale e culturale.

Una società che esclude un quarto della popolazione dai processi democratici può essere considerata equa? Che legittimità ha una democrazia che esclude in modo restrittivo le persone dalla partecipazione?

Il diritto di cittadinanza non comprende solo il diritto di voto ed elettorale, ma garantisce anche la sicurezza della dimora, protegge dall'espulsione e consente la libertà di muoversi e di viaggiare, indipendentemente dallo statuto di soggiorno o dalla dipendenza dall'aiuto sociale. Solo la cittadinanza garantisce l'uguaglianza politica: la libertà di riunirsi e di esprimere le proprie opinioni, di circolare liberamente in Svizzera, di stabilirvisi o di viaggiare a livello internazionale senza dover temere per il proprio diritto di residenza o di essere espulsi.

Nel prossimo futuro, il dibattito sarà imperniato sull'inclusione, la partecipazione alla democrazia e la coesione sociale.

Noi sindacati intendiamo dargli forma e contribuirvi attivamente, come finora.

Presenza di posizione del Comitato: per esame

Motivazione

L'USS si impegna attivamente a migliorare la politica di naturalizzazione, motivo per cui ha lanciato un'offensiva di naturalizzazione nel 2017. Oltre al successo della votazione sulla naturalizzazione agevolata per le persone di terza generazione senza passaporto svizzero, abbiamo potuto festeggiare alcune piccole vittorie a livello comunale o cantonale. Purtroppo il clima generale non è lo stesso a livello federale. L'USS continuerà quindi a lavorare per una società inclusiva.

Se e come sosterrà l'iniziativa dell'Aktion Vierviertel dipenderà comunque molto dalla direzione che prenderà. Non è sensato impegnarsi a sostenere attivamente, con molte risorse, un'iniziativa

popolare il cui obiettivo e contenuto non sono ancora chiari. Gli organi dell'USS aspetteranno quindi che venga presentata un'iniziativa concreta prima di decidere se sostenerla o meno.

Proposta 22: Commissione della migrazione USS

Consentire a tutti l'apprendimento permanente!

L'attuazione del diritto all'istruzione non è garantita agli adulti con difficoltà socio-economiche. Soprattutto ai rifugiati, l'accesso alla formazione è sovente precluso.

L'USS è quindi esortata a sostenere politicamente una riforma della legge federale sulla formazione continua (LFCo) per migliorare il coordinamento e sviluppare ulteriormente la promozione delle competenze di base per tutti i gruppi di popolazione.

In termini concreti ciò significa che:

- l'USS realizza una campagna per il diritto alla formazione continua per tutti;
- l'USS fa pressione in Parlamento per avviare una riforma della LFCo.

Motivi

Soprattutto nel settore della formazione per adulti e continua, le offerte accessibili alle persone con difficoltà socio-economiche sono insufficienti. Ad alcuni gruppi, come i rifugiati, viene di fatto precluso l'accesso alla formazione. Per loro, sarebbe importante garantire un'offerta di corsi per preservare e acquisire competenze di base in lettura, scrittura, espressione orale in una lingua nazionale, matematica e uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Poiché l'obiettivo dichiarato, ma non realizzato dell'ancora giovane legge sulla formazione continua è quello di consentire l'apprendimento permanente e la partecipazione alla vita sociale e alla vita professionale quotidiana, è necessaria una revisione della LFCo e misure mirate per l'attuazione.

Una gamma completa di corsi accessibili a tutti gli adulti, indipendentemente dall'età e dallo statuto di soggiorno, migliorerebbe sostanzialmente il livello di formazione soprattutto della popolazione rifugiata e migrante. Per queste persone, acquisire la lingua della regione è una sfida centrale. Padroneggiare la lingua dell'istruzione facilita non soltanto il recupero delle qualifiche, ma anche l'accesso al perfezionamento successivo.

Per i rifugiati e i migranti, in particolare, la padronanza della lingua nazionale è un'importante competenza di base che consente loro di frequentare scuole di istruzione generale e università e di assolvere formazioni di base e continue. L'apprendimento permanente richiede quindi, a seconda delle competenze individuali, abilità linguistiche fino al livello C1/C2 del Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER). Tuttavia, la realtà è che i Comuni e i Cantoni competenti troppo spesso rifiutano di contribuire ai costi dei corsi di lingua che vanno oltre le offerte finanziate dall'Agenda Integrazione (di solito A2/B1 QCER).

Per promuovere l'acquisizione della lingua e di altre competenze di base per i rifugiati e i migranti, sono quindi necessarie offerte in numero superiore e più complete. L'Agenda Integrazione Svizzera e i programmi cantonali d'integrazione sono un buon punto di partenza, ma sono concepiti come integrazione alle strutture regolari del panorama formativo elvetico. Ai sensi dell'articolo 54 della legge federale sugli stranieri e la loro integrazione, la promozione dell'integrazione compete alle strutture ordinarie della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni, che devono adempiere alla loro responsabilità di promuovere l'integrazione e garantire alle migranti e ai migranti l'accesso ad offerte formative prescolastiche, scolastiche ed extrascolastiche.

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

Motivazione

La padronanza (orale e scritta) della lingua nazionale locale è un prerequisito fondamentale per la partecipazione alla vita sociale e l'integrazione nel mercato del lavoro. Per i sindacati è quindi di fondamentale importanza promuovere le competenze di base attraverso corsi di formazione continua a bassa soglia e orientati al lavoro, accessibili a tutti. A cinque anni dalla sua entrata in vigore, secondo l'USS la legge federale sulla formazione continua (LFCo) deve essere rivista per tenere conto delle esperienze e dei risultati ottenuti finora. Inoltre, nel corso delle campagne è emerso chiaramente che non sono stati raggiunti i migranti, le persone con basse qualifiche e quelle che non frequentano mai l'istruzione superiore. Sarebbe utile un approccio più mirato a gruppi specifici.

Proposta 23: US San Gallo

Formazione continua interessante e conveniente per tutte le professioniste e i professionisti

- 1 Introdurre buoni di formazione per chi lavora
- 2 Finanziare le tasse d'esame tramite i fondi per la formazione professionale

Motivi

Nel 2018 è entrato in vigore il nuovo modello di finanziamento della formazione professionale. Ora la Confederazione sostiene direttamente, fino a un massimo del 50% dei costi, chi frequenta un corso di formazione in preparazione a un esame federale di professione o a un esame professionale superiore. Le tasse d'esame non vengono tuttavia sovvenzionate. Le tasse scolastiche sono notevolmente aumentate, visto che i Cantoni, su pressione degli istituti di formazione privati, sono stati obbligati a presentare un calcolo dei «costi pieni» per i vari corsi. Le scuole professionali devono ora includere nel costo dei corsi anche le spese di locazione – fittizie – per i locali scolastici, anche se esse sono già state pagate tramite le imposte e i locali scolastici senza corsi rimarrebbero vuoti. Le elevate tasse d'esame e l'aumento dei costi per la formazione hanno fatto sì che il sostegno diretto della Confederazione a chi frequenta un corso di preparazione sia più o meno un gioco a somma zero.

Inoltre, chi partecipa a corsi di formazione di più giorni o più settimane (corsi specialistici) non riceve alcun sostegno federale. E a causa del nuovo calcolo dei «costi pieni» anche il costo di questi corsi è aumentato in modo significativo.

Da professioniste e professionisti ci si attende al giorno d'oggi l'apprendimento permanente. Le tasse scolastiche, i costi dei corsi e le tasse d'esame non dovrebbero essere un ostacolo alla formazione continua. Le possibilità di formazione devono diventare a portata di tutte le professioniste e i professionisti.

Esempi attuali dal Canton San Gallo (i costi variano molto da Cantone a Cantone):

Custode AFP, corso di preparazione per l'esame di professione

5 semestri e ¼, 530 lezioni, parallelo all'attività lavorativa
 costo per semestre: Fr. 2'400.- (la Confederazione si assume il 50%);
 diverse tasse aggiuntive per oltre Fr. 1'000.-
 tassa d'esame: Fr. 2'150.-

Designer dipl. SSS Design visivo

6 semestri, parallelo all'attività lavorativa
 costo per semestre Fr. 2'900.- (la Confederazione si assume il 50%);
 diversi costi aggiuntivi
 tasse di ammissione Fr. 200.-
 tasse esame di diploma I e II, totale Fr. 2'000.-

Protezione antincendio nella tecnica degli edifici

Corso di tre giorni (24 lezioni), perdita di giorni lavorativi
 costo del corso Fr. 1'800.-, tesina Fr. 300.- (nessun sostegno della Confederazione)

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

Motivazione

L'USS si impegna a introdurre dei buoni di formazione di formazione in tutta la Svizzera come strumento orientato alla domanda per aumentare la partecipazione alla formazione continua. Oltre ai costi indiretti della formazione (perdita di stipendio), i costi diretti (tasse per i corsi, tasse d'esame) possono rappresentare un ostacolo alla formazione continua. A differenza dei costi dei corsi di preparazione agli esami, i costi degli esami stessi non possono attualmente essere sostenuti dalla Confederazione nell'ambito di un finanziamento individuale. Questo nonostante il fatto che i costi degli esami siano un ostacolo anche per i dipendenti e che la partecipazione dei datori di lavoro alla formazione continua tenda a diminuire (come è stato dimostrato nel campo della formazione professionale superiore). Il Comitato dell'USS sostiene pertanto la richiesta di finanziare le tasse d'esame con il fondo per la formazione professionale.

Proposta 24: Commissione della migrazione USS

Aumentare le risorse per la politica migratoria del sindacato!

Presso il segretariato USS, almeno una percentuale d'occupazione del 60 per cento andrebbe assegnata al dossier sulla politica migratoria, in analogia al dossier sulla parità di genere.

Motivi

Alla fine del 2021, oltre un quarto della popolazione residente permanente nel nostro Paese non possedeva la cittadinanza svizzera. Inoltre, secondo l'Ufficio federale di statistica, il 38 per cento della popolazione ha un passato migratorio.

Le condizioni di vita e di lavoro della popolazione (post)migrante differiscono significativamente da quelle della popolazione «autoctona». La precarietà colpisce molti migranti doppiamente: da un canto, giunti in Svizzera subiscono una dequalificazione, giacché gli ostacoli per il riconoscimento dei diplomi sono eccessivi; dall'altro, vengono maggiormente esclusi dal mercato del lavoro. Inoltre, non solo si vedono negati diritti civili, ma se perdono il lavoro rischiano addirittura l'espulsione. La legge federale sugli stranieri e la loro integrazione è sempre più repressiva e prevede, in caso di ricorso all'aiuto sociale, la commutazione e la revoca dello statuto di domicilio: la povertà comporta la perdita del diritto di soggiornare in Svizzera.

I sindacati rivestono un ruolo fondamentale per la tutela degli interessi dei migranti precari, già solo perché molti di loro sono affiliati a un sindacato. A prescindere da ciò, è nell'interesse dell'intero movimento sindacale migliorare la sicurezza e impedire lo sfruttamento, affinché gli standard di salari e condizioni di lavoro dei rapporti di lavoro normali non siano messi sotto pressione. Il tutto in un contesto di penuria di manodopera.

Secondo lo statuto, la Commissione della migrazione sottopone agli organi dell'USS (Comitato, Assemblea dei delegati, Congresso) proposte per migliorare la situazione giuridica, economica, politica e sociale dei migranti in Svizzera. Attualmente, per queste attività il segretariato USS dispone di una percentuale d'occupazione di poco meno del 20 per cento. Sebbene i lavori amministrativi di segreteria per la Commissione della migrazione USS vengano svolti dal sindacato Unia, l'esperienza degli ultimi anni mostra che queste risorse non bastano comunque per svolgere le attività sindacali richieste dal settore della migrazione. Sono dunque necessarie più risorse presso il segretariato USS.

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

Motivazione

Negli ultimi 20 anni, il Segretariato dell'USS ha aumentato le risorse dedicate al tema della migrazione. La politica migratoria è ancorata come questione trasversale in tutti i dossier tematici dell'USS: nel dossier sull'istruzione c'è una forte attenzione all'accesso alla formazione professionale e alla formazione di recupero per i migranti. Nei dossier sul mercato del lavoro e sulle politiche europee, la libera circolazione delle persone e le misure di accompagnamento sono temi centrali. Oltre a monitorare la politica migratoria nazionale, l'USS si occupa anche della tratta di esseri umani e delle condizioni di lavoro nei settori precari (soprattutto nelle famiglie, dove lavorano molti migranti). Nel complesso, l'impegno è significativamente superiore al 60% richiesto. Dato il

calo dei soci, le prospettive finanziarie dell'USS non sono affatto buone. Se il dossier migratorio dovesse essere sviluppato ulteriormente, si porrebbe il problema delle risorse finanziarie: non sembra possibile farlo senza ridurre le risorse in altri settori. Dopo il Congresso, la Segreteria dell'USS analizzerà il dossier migratorio ed elaborerà delle proposte.

Proposta 25: sindacato Unia

Politica d'associazione e collaborazione tra i sindacati

Per rafforzare il movimento sindacale nel suo complesso, l'USS ha il mandato di rafforzare la sua politica d'associazione e di presentare delle proposte concrete volte a migliorare la collaborazione tra i sindacati in seno e al di fuori dell'USS.

Motivi

Con la digitalizzazione, rafforzata ulteriormente dalla pandemia, l'atomizzazione dei lavoratori e la frammentazione del mercato del lavoro hanno subito un'ulteriore accelerazione. Ciò ha portato alla proliferazione di forme atipiche di occupazione e di nuovi modelli d'affari che si discostano da quelli dei nostri tradizionali campi d'organizzazione. Queste nuove realtà del mercato del lavoro pongono i sindacati dell'USS di fronte a nuove sfide in termini di organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori e di regolamentazione. Per far fronte a queste nuove sfide è importante che i sindacati dell'USS non rafforzino soltanto la loro cooperazione sotto l'egida della loro organizzazione mantello, ma che l'USS rafforzi la collaborazione con le organizzazioni di lavoratori non associate, al fine di sviluppare strategie comuni in termini di organizzazione e regolamentazione del mercato del lavoro.

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

Motivazione

Avvicinare il movimento sindacale sotto un unico tetto aumenta la forza delle organizzazioni dei lavoratori e delle lavoratrici. In questo modo è più facile operare per migliorare la situazione delle persone che lavorano in Svizzera.