58° Congresso ordinario dell'Unione sindacale svizzera USS



13 e 14 novembre 2026, Berna

SGB | USS
Unione sindacale svizzera

SOMMARIO

Tema
Programma del Congresso **Oratori e oratrici**
Informazioni tecniche **Disposizione dei posti** (disponibile solo sul sito web)
Regolamento dei dibattiti **Approvazione del processo-verbale del 57° Congresso dell'USS del 23.11.-24.11.2022** (disponibile solo sul sito web)
Testo d'orientamento n°1: Valore apprendistato **Proposte di modifiche relative al testo d'orientamento n° 1** (saranno pubblicate sul sito web nei dieci giorni precedenti il congresso)
Testo d'orientamento n°2: Potere d'acquisto **Proposte di modifiche relative al testo d'orientamento n°2** (saranno pubblicate sul sito web nei dieci giorni precedenti il congresso)
Testo d'orientamento n°3: Protezione salute **Proposte di modifiche relative al testo d'orientamento n° 3** (saranno pubblicate sul sito web nei dieci giorni precedenti il congresso)
Proposte delle federazioni, Unioni cantonali e **Commissioni statutarie**
Risoluzioni (saranno pubblicati sul sito web nei dieci giorni precedenti il congresso)
Elezioni (saranno pubblicate sul sito web nei dieci giorni precedenti il congresso)
Rapporto d'attività 2022-2025 (disponibile solo sul sito web)

CONGRESSO DELL'USS DAL 13 AL 14 NOVEMBRE 2026

ORDINE DEL GIORNO

1 Attività di apertura

- Elezione della direzione del Congresso
- Elezione delle scrutatrici e degli scrutatori e dell'ufficio elettorale
- Regolamento del Congresso

2 Verbale del Congresso 2022

- Approvazione

3 Rapporto d'attività 2022 – 2025

4 Documenti congressuali

- Valore dell'apprendistato
- Potere d'acquisto
- Protezione della salute

5 Proposte delle federazioni, delle unioni cantonali e delle commissioni statutarie

6 Elezioni

- Presidenza
- Vicepresidenza
- Membri del comitato presidenziale

7 Risoluzioni

Programma dettagliato

VENERDÌ 13 NOVEMBRE 2026

Apertura del Congresso	**09h15**
Elezione della direzione del Congresso e dell'ufficio elettorale, regolamento del Congresso, verbale del Congresso 2022	
Discorso di apertura del presidente dell'USS Pierre-Yves Maillard	
Rapporto d'attività 2022-2025	
Intervento dell'ospite Menaha Kandasamy, consulente della Ceylon Workers Red Flag Union	
Documento di posizione «Valore dell'apprendistato» **Dibattito di entrata in materia, proposte di modifica e votazione finale**	
Messaggio di saluto di Marieke Kruit, sindaca della Città di Berna	
Pranzo in piedi	**12h30**
Documento di posizione «Potere d'acquisto» **Dibattito di entrata in materia, proposte di modifica e votazione finale**	**13h25**
Proposte al Congresso	
Pausa	**15h35**
Intervento dell'ospite Duncan Crabtree-Ireland, sindacato degli attori SAG-AFTRA	
Proposte al Congresso e risoluzioni	
Intervento della consigliera federale Elisabeth Baume-Schneider, capo del Dipartimento federale dell'interno (DFI)	
Conferimento del premio per la cultura USS	
Aperitivo e banchetto	**18h30**

SABATO 14 NOVEMBRE 2026

Proseguimento del Congresso	**08h15**
Documento di posizione «Protezione della salute» **Dibattito di entrata in materia, proposte di modifica e votazione finale**	
Intervento dell'ospite Oliver Röpke, direttore di ACTRAV (OIL)	
Risoluzioni	
Pausa	**10h00**
Elezioni, congedi, musica	**10h15**
Discorso presidenziale del presidente dell'USS Pierre-Yves Maillard	
Proposte al Congresso e delle risoluzioni	
Sguardo retrospettivo sul Congresso e ringraziamenti	
Fine del Congresso	**13h00**

CONGRESSO DELL'USS DAL 13 AL 14 NOVEMBRE 2026

Le relatrici e i relatori ospiti

Venerdì mattina, 13 novembre 2026

MENAHA KANDASAMY

Consulente del sindacato Ceylon Workers Red Flag Union

Menaha Kandasamy è stata la prima donna segretaria generale del sindacato Ceylon Workers Red Flag Union. Il sindacato organizza lavoratrici e lavoratori delle piantagioni che vivono e lavorano in condizioni precarie. In qualità di segretaria generale, Menaha Kandasamy si è impegnata in particolare affinché le donne, che nelle piantagioni di tè costituiscono la grande maggioranza della forza lavoro, siano meglio rappresentate nei sindacati dello Sri Lanka. È cofondatrice del Red Flag Women's Movement. Con programmi di alfabetizzazione e corsi di leadership, l'organizzazione rafforza le competenze e le capacità di leadership delle lavoratrici. Grazie al suo impegno, oggi le donne occupano la metà dei seggi negli organi del sindacato. In precedenza vi erano a malapena rappresentate, come accade ancora oggi in molti altri sindacati dello Sri Lanka. Nel 2024 il sindacato ha organizzato un tribunale delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della sua lotta per migliori condizioni di vita e di lavoro nelle piantagioni. Il tribunale è un esempio di lotta sindacale, organizzazione di base e rafforzamento del potere d'azione delle lavoratrici e dei lavoratori. Oggi Menaha Kandasamy è consulente della Ceylon Workers Red Flag Union.

Menaha Kandasamy parla in inglese. Il discorso viene tradotto in tedesco e francese.

Venerdì pomeriggio, 13 novembre 2026

DUNCAN CRABTREE-IRELAND

Direttore esecutivo nazionale e Capo negoziatore della SAG-AFTRA

In qualità di Direttore esecutivo nazionale e Capo negoziatore, Duncan Crabtree-Ireland dirige uno dei sindacati di attrici, attori e operatori dei media più influenti al mondo. La SAG-AFTRA conta oltre 160'000 membri. Giurista di formazione, ha lavorato inizialmente come procuratore pubblico, prima di passare nel 2000 al sindacato degli attori SAG, dove in seguito è diventato responsabile del servizio giuridico. Dopo la fusione tra SAG e AFTRA nel 2012, alla quale ha contribuito in modo determinante, nel 2014 ha assunto anche la funzione di Direttore operativo. Nel 2021 è stato nominato Direttore esecutivo nazionale e Capo negoziatore della SAG-AFTRA. Nel 2023 Crabtree-Ireland ha condotto le trattative con i grandi studi di Hollywood e i servizi di streaming. Dopo uno sciopero durato 118 giorni, il sindacato ha ottenuto un contratto collettivo storico. Secondo i propri dati, ha conquistato salari e prestazioni supplementari per oltre un miliardo di dollari statunitensi. Inoltre, sono stati concordati un nuovo bonus streaming e, per la prima volta, regole vincolanti sull'impiego dell'intelligenza artificiale. Nel 2025 è seguito un altro successo con lo sciopero nel settore dei videogiochi, nel quale il sindacato ha ottenuto, tra l'altro, aumenti salariali significativi e ampie regole di tutela nell'uso dell'intelligenza artificiale. Oggi, oltre alle sue funzioni di Direttore esecutivo nazionale e Capo negoziatore, Crabtree-Ireland dirige il team Tecnologia e innovazione della SAG-AFTRA, con un'attenzione particolare all'IA.

Duncan Crabtree-Ireland parla in inglese. Il discorso viene tradotto in tedesco e francese.

ELISABETH BAUME-SCHNEIDER

Consigliera federale, capo del Dipartimento federale dell'interno DFI

Elisabeth Baume-Schneider è membro del Consiglio federale dal 2023. Dapprima ha diretto il Dipartimento federale di giustizia e polizia DFGP; dal 2024 è a capo del Dipartimento federale dell'interno DFI. In questa funzione è responsabile di settori centrali della sicurezza sociale, tra cui l'AVS, la previdenza professionale, l'assicurazione malattie, infortuni e invalidità, nonché le questioni di parità. È quindi responsabile di importanti dossier della protezione sociale, di grande rilevanza anche per i sindacati. Laureata in scienze economiche e sociali, fino al 2001 ha lavorato come assistente sociale nel servizio sociale e nel servizio medico-sociale della sua regione e del Cantone Giura, occupandosi tra l'altro di aiuto sociale, protezione dell'infanzia e misure d'integrazione. Ha iniziato la sua carriera politica come deputata al Parlamento cantonale giurassiano. In seguito è stata eletta ministra del Governo cantonale, dove ha diretto il Dipartimento della formazione, della cultura e dello sport. Dal 2019 al 2022 ha rappresentato il Cantone Giura nel Consiglio degli Stati, prima di essere eletta in Consiglio federale nel 2023.

Elisabeth Baume-Schneider parla in francese. Il discorso viene tradotto in tedesco e italiano.

Sabato mattina, 14 novembre 2026

OLIVER RÖPKE

Direttore dell'Ufficio per le attività dei lavoratori ACTRAV dell'OIL

Dal novembre 2025 Oliver Röpke è direttore dell'Ufficio per le attività dei lavoratori ACTRAV presso l'Organizzazione internazionale del lavoro OIL. In questa funzione è responsabile della collaborazione dell'OIL con i sindacati di tutto il mondo. Giurista di formazione, ha iniziato la sua carriera professionale nel 1996 presso la Camera del lavoro austriaca (Arbeiterkammer) e in seguito ha diretto il servizio giuridico del HGPD, sindacato affiliato all'ÖGB. In qualità di responsabile dell'ufficio europeo dell'ÖGB a Bruxelles, ha poi costruito la rappresentanza diretta delle lavoratrici e dei lavoratori austriaci presso le istituzioni europee. Dal 2019 al 2023 Röpke è stato presidente del Gruppo dei lavoratori del Comitato economico e sociale europeo CESE, e dal 2023 al 2025 ha presieduto l'intero Comitato. Nella sua attività si è impegnato affinché anche la voce della società civile in Europa venisse ascoltata maggiormente. Una collaborazione da lui avviata ha portato nel CESE 147 rappresentanti di nove Paesi candidati all'adesione all'UE. In tal modo, per la prima volta anche organizzazioni dell'Ucraina, della Moldavia e dei Balcani occidentali hanno potuto partecipare direttamente ai dibattiti europei. Al tempo stesso ha dato più spazio a temi sociali come l'aumento degli affitti, l'inflazione e le disuguaglianze. Con la sua attuale attività presso l'OIL, Oliver Röpke prosegue a livello internazionale il suo impegno per rappresentanze forti delle lavoratrici e dei lavoratori, il dialogo sociale ed eque condizioni di lavoro.

Oliver Röpke parla in tedesco. Il discorso viene tradotto in francese e italiano.

Indicazioni organizzative

Inizio e fine del Congresso

Venerdì 13 novembre 2026:
Accoglienza: ore 08.45 (apertura e caffè di benvenuto)
Inizio: ore 09.15

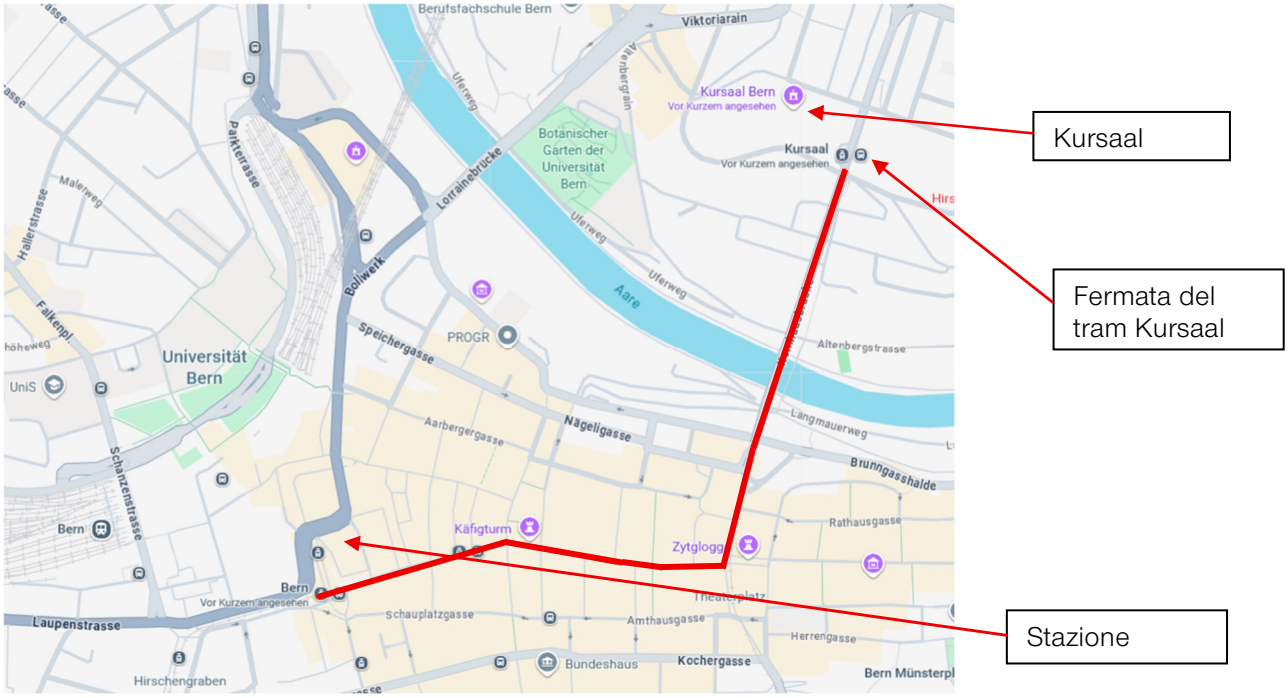
Sabato 14 novembre 2026
Inizio: ore 08.15 (check-in dalle ore 08.00; nuove carte di voto)
Fine: ore 13.00 circa

Luogo del Congresso

Kursaal Bern
Kornhausstrasse 3
3013 Berna

Con i mezzi pubblici: tram n. 9 dalla stazione di Berna (marciapiede B) fino alla fermata «Kursaal»

A piedi dalla stazione di Berna: vedi cartina (circa 20 minuti)



Accoglienza e informazioni

Nella settimana che precede il Congresso, le delegate, i delegati e gli ospiti ricevono un **codice QR personale**. Il codice **deve essere presentato al check-in.** In tale occasione tutte le persone partecipanti ricevono un badge con il nome e gli ultimi documenti; le delegate e i delegati con diritto di voto ricevono inoltre la propria carta di voto.

Da giovedì pomeriggio, 12 novembre, Samira Hunziker (079 454 90 44) e Thomas Zimmermann (079 249 59 74) dell'organizzazione del Congresso sono a disposizione per informazioni. Prima di tale data, eventuali domande possono essere inviate per e-mail a kongress@sgb.ch.

Alloggio

La prenotazione delle camere d'albergo per le delegate e i delegati avviene tramite le federazioni e le unioni sindacali cantonali. Le loro prenotazioni sono state confermate dalle persone responsabili delle federazioni e delle unioni. Eventuali modifiche delle prenotazioni alberghiere e delle camere possono essere richieste unicamente tramite le persone responsabili del Congresso presso le unioni e le federazioni.

Soltanto le camere per le delegate e i delegati delle commissioni sono state prenotate dall'USS. Per eventuali domande, queste persone possono rivolgersi al team organizzativo dell'USS.

ATTENZIONE: le camere riservate e non utilizzate verranno fatturate.

Vitto

Venerdì 13 novembre

ore 12.30	Pranzo in piedi
ore 18.30	Aperitivo nel foyer
ore 19.30	Banchetto al Kursaal

Sabato 14 novembre

Dalle ore 12.30	Pranzo in piedi o take-away

Conteggio e indennità

Le federazioni e le unioni sindacali cantonali pagano per le proprie delegate, i propri delegati e i propri ospiti una tessera congressuale al costo di CHF 350.– a persona. In caso di rinuncia, le federazioni e le unioni possono nominare una persona sostitutiva. Per le rinunce pervenute dopo il 2 novembre senza che sia stata comunicata una sostituzione, verrà fatturata la tessera congressuale della persona interessata. Per le e i rappresentanti delle commissioni statutarie e per gli ospiti invitati dall'USS, i costi sono a carico dell'USS.

Le fatture alberghiere vengono inviate direttamente alle federazioni e alle unioni sindacali.

L'indennità delle delegate e dei delegati è di competenza delle organizzazioni che le hanno delegate.

Disposizione della sala

L'assegnazione dei posti per federazioni, unioni sindacali cantonali e altre persone partecipanti è riportata nella piantina con la disposizione dei posti.

Regolamento del congresso dell'uss 2026

Proposte e termini

1. Il congresso esamina solo le proposte che sono state inoltrate in conformità con gli statuti e che sono elencate nel classificatore del congresso.

2. Ogni delegato e ogni delegata ha il diritto di presentare delle proposte secondo quanto indicato nel punto 1.

3. Le proposte di modifica ai documenti di posizione e alle proposte possono essere presentate al congresso in forma scritta sino alle ore 11.00 di venerdì 13 novembre al posto indicato vicino al podio (versione cartacea e versione elettronica per e-mail a kongress@sgb.ch).

4. Le proposte relative a prese di posizione del congresso su questioni di attualità (risoluzioni) possono essere presentate dai delegati e dalle delegate entro le ore 9.00 di sabato 14 novembre in forma scritta, sottoscritte da 25 persone aventi diritto di voto, presso il luogo indicato vicino al podio. Inoltre, il testo della risoluzione deve essere inviato per e-mail a kongress@sgb.ch.

5. Le proposte di modifica ai documenti di posizione e le risoluzioni vanno presentate in forma scritta insieme alla richiesta di prendere la parola al posto indicato vicino al podio.

6. Le mozioni d'ordine di chiusura del dibattito o di chiusura della lista degli interventi sono poste in votazione subito dopo l'annuncio delle persone ancora iscritte.

7. Se in merito a uno stesso oggetto in votazione si è in presenza di più di due proposte, queste vanno vagliate per mezzo di una votazione eventuale, fintanto che si possano contrapporre due sole proposte. Si vota dapprima sulle proposte che presentano la più piccola divergenza contenutistica e poi, progressivamente, sulle rimanenti, in modo da risalire a quelle con la divergenza maggiore. Se non è possibile un confronto, le proposte vengono messe in votazione singolarmente.

8. Le proposte che per motivi di tempo non possono essere discusse saranno esaminate dalla prossima assemblea dei delegati dell'USS.

Interventi e durata

9. La durata di un intervento è limitata: per motivare la sua proposta il/la richiedente ha a disposizione 5 minuti. Lo stesso dicasi anche per le proposte relative a questioni previste all'ordine del giorno. La durata degli interventi dei/delle partecipanti ai dibattiti è di 3 minuti.

10. La stessa persona non può intervenire più di due volte sullo stesso argomento. Sulle proposte viene data prima di tutto la parola al proponente o alla proponente e in seguito ad un/una esponente del comitato o del segretariato. Dopo si apre la discussione.

11. Se nessun delegato o nessuna delegata presenta una controproposta, le proposte e le risoluzioni che il comitato invita ad approvare, sono accettate senza motivazione orale e senza discussione (tacitamente).

12. Tutte le richieste di parola devono essere presentate per iscritto al posto indicato vicino al podio. I moduli relativi sono a disposizione.

13. Per le proposte relative allo svolgimento dei lavori, solo un oratore o una oratrice può esprimersi a favore o contro. Queste proposte possono essere presentate oralmente in qualsiasi momento.

14. Commenti personali sono permessi solo al termine del dibattito.

Elezioni e votazioni

15. L'elezione avviene a scrutinio segreto se i candidati e le candidate alla carica di presidente, vicepresidente o membro del comitato presidenziale sono più dei posti disponibili. Vale la maggioranza assoluta dei votanti. A partire dal secondo turno e per ogni turno successivo viene eliminato la candidata o il candidato che ha ottenuto il minor numero di voti.

16. Tutte le votazioni sono a maggioranza dei votanti a meno che non si tratti di una questione particolare per la quale gli statuti prevedono un'altra maggioranza (maggioranza qualificata).

17. Le votazioni sono a scrutinio palese e condotte esibendo la scheda di voto. La richiesta di voto segreto dovrà essere soddisfatta se è sostenuta da un terzo dei delegati e delle delegate.

Berne, 13 ottobre 2026

Documento programmatico «Il valore dell'apprendistato»

«L'apprendistato è la via maestra per entrare nel mondo del lavoro», si diceva per molto tempo. Tuttavia, questa affermazione viene sempre più messa in discussione. Benché circa due terzi dei giovani svolgano ancora un tirocinio dopo la scuola dell'obbligo, sempre più giovani scelgono una formazione scolastica. Le ragioni sono molteplici. Da un lato, per molti giovani e per i loro genitori la formazione scolastica risulta più attraente dell'apprendistato.

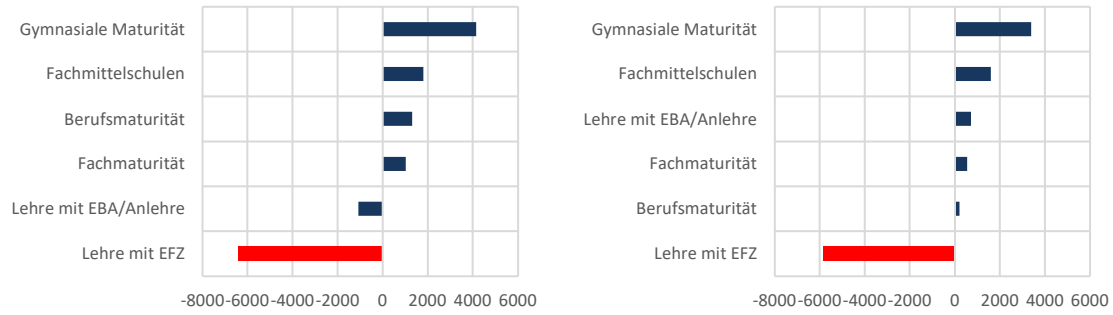
Dall'altro, le prospettive dopo l'apprendistato sono da insoddisfacenti a pessime in diverse professioni: quasi un terzo delle persone che hanno svolto un tirocinio guadagna meno di 5000 franchi con un impiego a tempo pieno. In Svizzera questo salario non è sufficiente per mantenere una famiglia. L'apprendistato stesso è spesso impegnativo. Quattro o cinque settimane di ferie sono la norma. A ciò si aggiungono, in alcuni casi, orari di lavoro lunghi. In diverse professioni, il lavoro è pericoloso. Inoltre, l'«accademizzazione» del mondo del lavoro ha fatto sì che un numero inferiore di aziende offra posti di apprendistato.

Numerosi apprendisti non vivono il loro periodo di tirocinio come quella storia di successo che il sistema svizzero della formazione professionale ama rappresentare. I giovani riferiscono ripetutamente di sentirsi sopraffatti, di subire forti pressioni, di ricevere un'assistenza insufficiente, nonché di essere vittime di discriminazioni o addirittura di molestie durante la formazione in azienda. Proprio perché gli apprendisti sono generalmente molto giovani, in parte minorenni e particolarmente dipendenti dai propri formatori professionali, condizioni di formazione e di lavoro inadeguate possono avere serie conseguenze. Se, dopo l'apprendistato, lo stipendio non è sufficiente per vivere o gli orari di lavoro diventano un peso eccessivo, quella che un tempo era la professione dei propri sogni può rivelarsi un vicolo cieco. Sempre più persone qualificate abbandonano la propria professione e cercano di migliorare la propria situazione con un'altra formazione. Sempre che ne abbiano la possibilità.

Diminuzione dell'importanza dell'apprendistato

Ancora oggi, la maggior parte dei giovani inizia il proprio percorso formativo dopo la scuola dell'obbligo con un apprendistato. Tuttavia, un numero sempre maggiore di giovani e giovani adulti sceglie una formazione scolastica. Oggi ci sono 7500 studenti liceali in più rispetto a 10 anni fa. D'altra parte, il numero di persone che svolgono un apprendistato è diminuito di 12 000 unità.

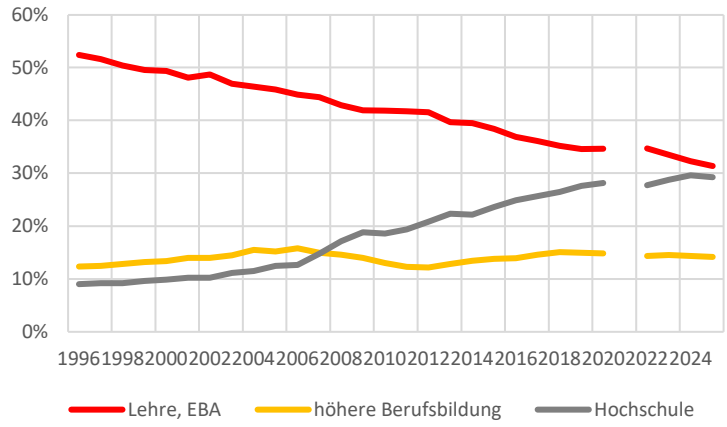
Apprendisti del livello secondario II: Donne Uomini
Variazione dal 2014/15 al 2024/25 in persone



Anche chi ha concluso un apprendistato spesso prosegue poi con ulteriori percorsi formativi. È positivo che il sistema formativo svizzero offra questa possibilità. Allo stesso tempo, però, questa evoluzione evidenzia una crescente pressione a conseguire, dopo l'apprendistato, un'ulteriore qualifica professionale a livello terziario, sia nell'ambito della formazione professionale superiore sia presso un'università o un'altra scuola universitaria. Questa nuova tendenza favorisce le persone con maggiori attitudini allo studio, poiché una formazione più lunga è generalmente associata a uno stipendio più elevato. Per l'USS è inaccettabile che il solo diploma di apprendistato non sia più sufficiente per ottenere un buon reddito e buone opportunità di sviluppo professionale.

Negli ultimi 30 anni, la quota della popolazione attiva con un diploma di apprendistato è diminuita in modo significativo, passando dal 52% al 31%. Al contrario, la quota di persone con un titolo di studio universitario è triplicata, passando dal 9% a circa il 30%. Nei prossimi anni questa tendenza è destinata ad accentuarsi ulteriormente. Tra i più giovani, nella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni, il 37% possiede infatti un titolo di studio universitario, mentre il 28% ha completato un apprendistato.

Formazione della popolazione attiva
(in percentuale, nessun valore dell'UST per il 2021)



Questa evoluzione ha diverse ragioni. Una parte non trascurabile dell'aumento della formazione terziaria non è dovuta alle esigenze del mercato del lavoro, bensì a fattori istituzionali ed è stata decisa a livello politico (ad esempio per gli insegnanti della scuola primaria, gli infermieri ecc.). Nei settori dell'informatica, della chimica, dell'elettronica, della finanza e del marketing, le professioni sono sempre più esercitate da persone che hanno conseguito una formazione di livello terziario. La creazione delle scuole universitarie professionali ha contribuito in modo significativo a questa evoluzione. In altre professioni, ad esempio nell'artigianato, nell'edilizia, nel commercio al dettaglio, nei trasporti e nell'industria orologiera e metallurgica, l'apprendistato è invece rimasto predominante. Tuttavia, il

numero di aziende formatrici è in calo. Da anni, infatti, una quota sempre più ridotta di aziende offre posti di apprendistato.

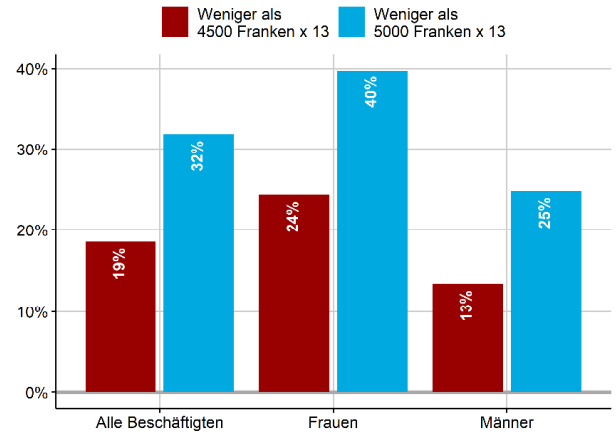
Salari dopo l'apprendistato: quasi un terzo guadagna meno di 5000 franchi al mese

Il salario medio di chi ha completato un apprendistato è di circa 5900 franchi (su 13 mensilità, a tempo pieno standardizzato). Le differenze salariali sono tuttavia considerevoli. Quasi un quarto delle lavoratrici e dei lavoratori con un tirocinio come titolo di studio guadagna più di 7000 franchi al mese. D'altra parte, quasi un terzo percepisce un salario di 5000 franchi o meno. I salari sono particolarmente bassi tra le donne: due donne su cinque guadagnano meno di 5000 franchi. Sono soprattutto le professioni caratterizzate da una forte presenza femminile a essere interessate da questa situazione. Ma non solo: anche in professioni a predominanza maschile, come il giardinaggio o la meccanica automobilistica, molte persone guadagnano meno di 5000 franchi al mese.

Spesso si sostiene che, dopo aver conseguito l'apprendistato, i salari delle persone qualificate aumentino rapidamente. Si dice che gli stipendi inferiori a 5000 franchi si riscontrino solo nei primi anni dopo la conclusione dell'apprendistato. Ma non è così. Partiamo però dagli aspetti positivi: negli ospedali, tra gli artigiani e negli uffici, il salario aumenta in modo significativo con l'aumentare dell'esperienza professionale. Tuttavia, proprio nelle professioni che già presentano salari bassi, come il commercio al dettaglio, il settore alberghiero e della ristorazione, le panetterie o le case di riposo e di cura, la maggior parte delle persone qualificate continua a guadagnare nettamente meno di 5000 franchi anche dopo molti anni di esperienza professionale. Persino negli asili nido e nelle farmacie, salari superiori a 5000 franchi diventano la norma solo a partire dai 35 anni.

Quota di persone qualificate con salari bassi, per genere

Lavoratrici e lavoratori con apprendistato; salario lordo standardizzato, corrisposto su 13 mensilità; dati relativi al 2022



Fonte: valutazione interna dei dati della rilevazione della struttura dei salari del 2022 dell'UST

Professioni con salari mensili inferiori a 5000 franchi

Quota di salari inferiori a 5000 franchi

(Nota: la tabella sarà completata con la professione di «libraio/a»)

Venditori/trici (panetterie)	89%
Parrucchieri/e	89%
Persone qualificate in ristoranti/alberghi	85%

Venditori/trici (supermercati, grandi magazzini)	85%
Venditori/trici (abbigliamento, scarpe)	84%
Panettieri/e, pasticceri/e	82%
Autisti/e (trasporto su strada, logistica)	60%
Giardinieri/e (giardinaggio)	58%
Operatori/trici assistenziali (in istituti, asili nido)	58%
Assistenti di farmacia	56%
Corrieri/e, addetti/e alla consegna pacchi	48%
Meccanici/che d'auto	47%

Condizioni di formazione e di lavoro durante l'apprendistato

L'apprendistato non è soltanto un percorso formativo, ma anche un rapporto di lavoro. Gli apprendisti trascorrono la maggior parte del loro periodo formativo in azienda, dove svolgono un'attività lavorativa produttiva. Già durante l'apprendistato contribuiscono in modo significativo alla creazione di valore nelle aziende. Nell'arco dell'intero periodo di formazione, la maggior parte delle aziende formatrici ottiene addirittura un beneficio netto. Buone condizioni di formazione e di lavoro non sono quindi soltanto una questione di politica della formazione, ma anche una questione di equità nei confronti degli apprendisti. Al tempo stesso, la qualità della formazione professionale dipende in modo determinante dalle qualifiche e dalle risorse di tempo a disposizione dei formatori professionali e pratici presenti nelle aziende formatrici.

A causa della loro giovane età e della particolare posizione che occupano all'interno dell'azienda formatrice, gli apprendisti si trovano spesso in una situazione di maggiore dipendenza e necessitano pertanto di una protezione particolare. Hanno diritto ad almeno cinque settimane di ferie fino al compimento del 20° anno di età, a periodi di riposo specifici, nonché a una maggiore tutela della salute e a una rafforzata protezione dei giovani lavoratori. Tuttavia, queste disposizioni di legge non vengono sempre rispettate e, a causa della mancanza di risorse, i controlli sistematici da parte degli ispettori cantonali del tirocinio sono pressoché inesistenti. Per alcuni giovani, il periodo di apprendistato si rivela gravoso. Molte aziende formatrici concedono agli apprendisti soltanto il minimo di ferie previsto dalla legge. Il passaggio dalla scuola dell'obbligo, con circa 13 settimane di ferie, all'apprendistato, con appena cinque settimane di ferie, rappresenta un cambiamento significativo. A ciò si aggiunge un carico complessivo enorme: gli apprendisti devono contemporaneamente far fronte alle esigenze dell'azienda formatrice, della scuola professionale e dei corsi interaziendali, e nel poco tempo libero a disposizione devono inoltre svolgere i compiti e studiare. Le conseguenze sono evidenti. Secondo il sondaggio di Unia tra i giovani, quasi la metà degli apprendisti riferisce di essere spesso sotto stress sul lavoro, mentre una percentuale ancora maggiore afferma di sentirsi regolarmente esausta dopo il lavoro. Le indagini più recenti sulla salute psichica degli apprendisti indicano che i disagi psicologici sono ampiamente diffusi e che l'azienda formatrice rappresenta il principale fattore di stress. Molti giovani soffrono a causa della pressione del tempo, della mancanza di una cultura dell'errore, degli orari di lavoro prolungati e di un sostegno insufficiente. Una parte significativa, inoltre, non se la sente di parlare apertamente dei propri problemi.

A ciò si aggiungono le esperienze di discriminazione sul posto di lavoro. Gli apprendisti con un passato migratorio riferiscono di subire pregiudizi razzisti e discriminazioni. Allo stesso tempo, sono soprattutto le giovani donne a essere colpite con una frequenza superiore alla media da commenti sessisti e comportamenti che oltrepassano i limiti. A causa della loro giovane età e della posizione di dipendenza che occupano nell'azienda formatrice, molti apprendisti e apprendiste non osano reagire

a tali comportamenti o segnalarli. Discriminazione, razzismo, molestie sessuali e violenza sessualizzata compromettono la salute psichica, peggiorano il clima di apprendimento e possono contribuire notevolmente alla risoluzione dei contratti di tirocinio. Una formazione professionale di qualità presuppone pertanto un ambiente formativo libero da discriminazioni e improntato al rispetto.

Allo stesso tempo, permangono gravi carenze nelle condizioni quadro della formazione. Il corso per formatrici e formatori professionali previsto dalla legge non prevede alcun esame, è valido a vita e comprende soltanto 40 ore. Non esiste inoltre alcun obbligo di formazione continua regolare. Le ricerche della Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP) mostrano inoltre che la qualità della formazione dipende in modo determinante dal fatto che alle formatrici e ai formatori professionali venga concesso un tempo sufficiente per seguire gli apprendisti. Il 76% delle formatrici e dei formatori professionali dichiara infatti di non avere tempo libero per dedicarsi alla formazione degli apprendisti. Chi vuole rafforzare l'apprendistato deve quindi migliorare le condizioni di lavoro e di formazione.

Particolarmente preoccupante è la situazione per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute: ogni anno in Svizzera circa 23 000-25 000 apprendisti subiscono un infortunio sul lavoro. Ciò significa che circa un apprendista su nove subisce un infortunio professionale durante il tirocinio. Il rischio di infortunio è circa il doppio rispetto a quello dei lavoratori adulti qualificati. Ogni anno, da due a tre infortuni professionali che coinvolgono apprendisti hanno esito mortale. I giovani al primo anno di apprendistato sono particolarmente colpiti.

Le ragioni sono molteplici. Per loro stessa natura, gli apprendisti non dispongono ancora dell'esperienza e della routine delle persone professionalmente qualificate. Tendono più frequentemente a sottovalutare i pericoli, sono maggiormente influenzati dal bisogno di riconoscimento e dalla pressione del gruppo e hanno meno margine di manovra nei confronti dei superiori. Allo stesso tempo, vengono spesso a contatto con macchinari, utensili, veicoli, sostanze chimiche o altri strumenti di lavoro pericolosi. Per questo motivo, la Legge sul lavoro prevede particolari disposizioni di protezione per i giovani e vieta, in linea di principio, lo svolgimento di lavori pericolosi. Sono ammesse deroghe solo se i lavori in questione sono indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi formativi e se gli apprendisti ricevono istruzioni e una supervisione adeguate. L'elevato numero di infortuni tra gli apprendisti dimostra che, nella pratica, le disposizioni di legge in materia di protezione non sono sufficientemente efficaci. I risultati delle ricerche della Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP) indicano che, nella formazione professionale, le questioni relative alla salute e alla sicurezza passano spesso in secondo piano rispetto agli obiettivi aziendali di produzione e formazione. In alcuni casi, i rischi vengono minimizzati o considerati una responsabilità individuale. La responsabilità per la propria sicurezza viene in larga misura trasferita agli apprendisti, sebbene, a causa della loro età e della loro posizione all'interno dell'azienda, abbiano possibilità limitate di opporsi a situazioni pericolose.

A ciò si aggiungono i fattori di stress psicosociale. La mancanza di tempo, la pressione legata alla produttività e al rendimento e la carenza di personale possono compromettere ulteriormente la sicurezza sul lavoro. Nell'ambito della protezione della salute sul posto di lavoro, la salute psichica degli apprendisti riceve tuttora un'attenzione insufficiente, nonostante questi fattori di stress siano in aumento.

Le cause dei problemi di salute e degli infortuni professionali sono spesso le stesse. I tempi stretti, la carenza di personale, l'assistenza insufficiente, la mancanza di risorse formative e controlli inadeguati non aumentano soltanto il rischio di stress, esaurimento e problemi psichici, ma anche quello di infortuni sul lavoro. La situazione è particolarmente problematica per gli apprendisti al primo anno di tirocinio. Dispongono di poca esperienza e si trovano al tempo stesso in una posizione di dipendenza nei confronti dei loro superiori e formatori professionali. Chi commette errori o esprime timori per la

sicurezza rischia conflitti o valutazioni negative. Buone condizioni di formazione sono quindi un presupposto fondamentale per garantire la salute e la sicurezza degli apprendisti.

Successo della formazione: tassi troppo elevati di risoluzione dei contratti di tirocinio e di bocciatura alle procedure di qualificazione

Da anni in Svizzera si registrano tassi elevati di scioglimento dei contratti di tirocinio. Circa una formazione professionale di base su quattro è interessata, nel corso della formazione, dallo scioglimento del contratto di tirocinio. È vero che una parte delle persone interessate prosegue successivamente con successo un altro percorso formativo. Tuttavia, lo scioglimento del contratto di tirocinio rappresenta spesso un'esperienza gravosa per i giovani ed è associato a interruzioni del percorso formativo, incertezza e a un rischio maggiore di abbandono della formazione.

Le ragioni dello scioglimento dei contratti di tirocinio sono molteplici. Oltre alla scelta professionale sbagliata, svolgono un ruolo importante i conflitti all'interno dell'azienda formatrice, una qualità della formazione insufficiente, la mancanza di assistenza, il sovraccarico, i problemi di salute, le esperienze di discriminazione o condizioni di lavoro problematiche. Le ricerche dimostrano che lo scioglimento dei contratti di tirocinio non è spesso riconducibile a carenze individuali degli apprendisti, ma è piuttosto espressione di problemi che emergono nel rapporto tra la persona in formazione e l'azienda formatrice.

A ciò si aggiungono i tassi di bocciatura alle procedure di qualificazione (PQ). Le differenze tra le diverse professioni sono considerevoli. Tassi elevati di bocciatura alle PQ sollevano interrogativi sulla qualità della formazione in azienda, nonché sull'accompagnamento e sul sostegno degli apprendisti.

Lo scioglimento dei contratti di tirocinio e gli elevati tassi di bocciatura comportano costi elevati per l'economia nel suo complesso, aggravano la carenza di personale qualificato e rappresentano un peso per i giovani interessati. Una formazione professionale attrattiva deve quindi non solo garantire un numero sufficiente di posti di apprendistato, ma anche porre al centro il conseguimento con successo del titolo di formazione.

Da oltre vent'anni, Confederazione, Cantoni e parti sociali perseguono l'obiettivo di fare in modo che il 95% dei giovani adulti (25 anni) consegua un titolo di studio del livello secondario II. Questo obiettivo non è ancora stato raggiunto. Il fatto che la Svizzera, nonostante la sua forza economica e il suo sistema di formazione professionale elogiato a livello internazionale, non abbia raggiunto l'obiettivo che si è posta da oltre vent'anni è espressione di un problema strutturale. Il fatto che ogni anno migliaia di giovani interrompano prematuramente il proprio apprendistato o non superino la procedura di qualificazione al termine della formazione rappresenta un fallimento del nostro tanto celebrato sistema svizzero di formazione professionale.

Prospettive professionali, possibilità di formazione dopo l'apprendistato

Chi ha concluso un apprendistato dispone, in linea di principio, di numerose possibilità di formazione continua. Tuttavia, queste opportunità non sono distribuite in modo equo. Le professioni artigianali tradizionalmente conducono dapprima a un esame di professione e successivamente a un esame professionale superiore (in passato denominato «esame di maestro», oggi «Professional Master»). Per i panettieri e le panettiere o per i falegnami e le falegname senza maturità professionale, cambiare professione è possibile solo in misura limitata (ad esempio per passare alle professioni sanitarie). In teoria, possono anche diventare economisti ed economiste aziendali. Tuttavia, per essere ammessi, ad esempio, a una formazione presso una scuola specializzata superiore, devono disporre di un'adeguata esperienza professionale pertinente. Senza una formazione nel relativo campo professionale, acquisire tale esperienza è a sua volta poco realistico.

Chi ha conseguito una maturità professionale può studiare presso una scuola universitaria professionale. Questo offre ulteriori prospettive. Tuttavia, anche in questo ambito esistono differenze nelle condizioni di ammissione. Ancora oggi, solo poco meno di un quarto di tutte le persone che conseguono un attestato federale di capacità (AFC) ottiene anche una maturità professionale. Inoltre, la maturità professionale è fortemente concentrata su alcune professioni e sugli apprendisti che dispongono già di buone basi scolastiche. In Svizzera l'accesso alla maturità professionale dipende tuttora dal luogo di residenza, dalla professione e dall'origine sociale. I Cantoni applicano modelli di ammissione diversi, che prevedono esami di ammissione, requisiti minimi in termini di voti o altri meccanismi di selezione. Inoltre, oggi sono le aziende a decidere se offrire la possibilità di conseguire una maturità professionale parallelamente all'apprendistato. In altre parole, sono le aziende formatrici a stabilire se concedere questa opportunità e possono negare agli apprendisti la possibilità di conseguire una maturità professionale (MP1) durante l'apprendistato. Gli studi mostrano che i giovani provenienti da famiglie con un elevato livello di istruzione e che hanno frequentato i livelli scolastici più avanzati del livello secondario I conseguono la MP con una frequenza superiore alla media. A ciò si aggiunge l'elevato carico della maturità professionale (MP1) svolta in parallelo al tirocinio. Circa un terzo degli apprendisti che iniziano una MP1 non riesce a portarla a termine con successo. Questa situazione determina una disparità di opportunità, poiché l'accesso alla maturità professionale parallela al tirocinio non dipende unicamente dalle capacità o dalle aspirazioni formative dei giovani, ma anche dal fatto che l'azienda formatrice offra o meno la possibilità di ottenere una MP1. La possibilità di conseguire, dopo l'apprendistato, una maturità professionale a tempo pieno (MP2) presuppone inoltre la disponibilità di risorse finanziarie sufficienti per poter vivere durante questo periodo senza un reddito da lavoro. Questa possibilità è tutt'altro che accessibile a tutte e tutti.

Qualifica professionale per adulti

La formazione professionale svizzera è tuttora orientata principalmente ai giovani e ai giovani adulti. Oggi, nel corso della loro vita lavorativa, un numero nettamente maggiore di persone cambia professione rispetto al passato. Anche la mobilità internazionale è fortemente aumentata. Già oggi, circa un terzo di tutte le ore di lavoro svolte in Svizzera è prestato da persone senza passaporto svizzero. Inoltre, la maggior parte delle persone immigrate arriva in Svizzera soltanto in età adulta, spesso da Paesi che non dispongono di un sistema di formazione professionale paragonabile a quello svizzero.

Nonostante questi sviluppi, il conseguimento a posteriori di un diploma professionale rimane un'eccezione. Chi, in età adulta, desidera acquisire una formazione professionale incontra numerosi ostacoli finanziari, organizzativi e istituzionali. Molti datori di lavoro non sono interessati a promuovere la (ri)qualificazione delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori attraverso titoli formali riconosciuti dallo Stato, poiché temono di dover corrispondere salari più elevati oppure che, una volta conseguita la qualifica, le persone interessate lascino l'azienda. Anche se lamentano una presunta carenza di personale qualificato, emerge in questo ambito un conflitto di interessi. Quando vengono offerte opportunità di formazione, queste si limitano spesso a corsi interni all'azienda o a certificati non formali rilasciati dal settore, che però si rivelano frequentemente un vicolo cieco. La formazione professionale è ancora troppo poco orientata alla realtà e alle esigenze delle persone adulte.

Le conseguenze sono evidenti: centinaia di migliaia di persone lavorano senza una qualifica professionale riconosciuta, nonostante dispongano di una preziosa esperienza professionale. Il fenomeno è particolarmente marcato nei settori caratterizzati da un'acuta carenza di personale qualificato, come quello alberghiero e della ristorazione, della sanità e delle cure, del commercio al dettaglio e della logistica. Le persone interessate guadagnano spesso meno, sono maggiormente esposte alla disoccupazione e a condizioni di lavoro precarie e hanno opportunità significativamente inferiori di formazione continua e di avanzamento professionale.

In Svizzera, circa mezzo milione di persone adulte tra i 25 e i 64 anni non ha conseguito una qualifica professionale – o non dispone di una qualifica sufficiente – del livello secondario II. Al contempo, numerosi settori sono alla ricerca urgente di personale qualificato. La possibilità di conseguire una qualifica professionale in età adulta non è quindi soltanto una questione di pari opportunità, ma rappresenta anche una leva fondamentale per la produttività economica della Svizzera.

Nonostante le diverse misure adottate dalla Confederazione, dai Cantoni e dalle parti sociali, il potenziale esistente è ancora ben lontano dall'essere pienamente valorizzato. Sono particolarmente colpite le persone con una storia migratoria, le donne con responsabilità di cura, le lavoratrici e i lavoratori più anziani, le persone che si trovano in rapporti di lavoro precari, nonché coloro le cui qualifiche professionali conseguite all'estero non sono riconosciute o lo sono solo parzialmente.

Il problema non è la mancanza di motivazione. Gli studi dimostrano piuttosto che gli ostacoli finanziari e strutturali rendono più difficile o addirittura impediscono l'accesso a una qualifica professionale. Molte persone adulte semplicemente non possono permettersi di ridurre il proprio grado di occupazione o di seguire una formazione pluriennale. La necessità di garantirsi un reddito sufficiente per vivere, gli impegni familiari e le responsabilità di cura, il lavoro a turni o le condizioni di salute lasciano spesso poco o nessun margine per una (ri)qualificazione professionale.

A ciò si aggiungono un'offerta formativa poco chiara e difficile da orientare, sistemi di finanziamento che variano da Cantone a Cantone, strutture di consulenza insufficienti e costi indiretti elevati legati alla formazione. In particolare, la perdita di reddito durante la formazione rappresenta per molte persone adulte il principale ostacolo. Chi deve provvedere autonomamente al proprio sostentamento si espone spesso a un rischio finanziario considerevole se decide di conseguire successivamente una qualifica professionale.

Rivendicazioni sindacali e necessità di intervento

1. Salari più elevati per le persone qualificate

- Almeno 5000 franchi di salario mensile per le lavoratrici e i lavoratori qualificati che hanno concluso un tirocinio.
- Aumenti salariali reali più consistenti, in particolare nelle cosiddette «professioni femminili».

2. Garantire la protezione dei giovani lavoratori e promuovere la salute degli apprendisti

- 8 settimane di vacanze per tutti gli apprendisti.
- Ridurre il rischio di infortunio per gli apprendisti minorenni almeno al livello delle altre lavoratrici e degli altri lavoratori adulti.
- Garantire il rigoroso rispetto degli orari di lavoro e dei periodi di riposo, senza ulteriori deroghe in caso di lavori pericolosi, lavoro domenicale e lavoro notturno degli apprendisti.
- Garantire l'accesso dei sindacati alle scuole professionali, affinché gli apprendisti possano essere informati fin dal primo anno di tirocinio sui propri diritti, sulla tutela della salute e sulla partecipazione alle decisioni. Potenziare nelle scuole professionali le offerte di consulenza e sostegno facilmente accessibili, ma professionali (servizi di assistenza sociale scolastica).
- Tolleranza zero nei confronti di discriminazioni, razzismo e violenza sessuale: le aziende formatrici e le scuole professionali devono prevenire, rilevare e sanzionare sistematicamente tali episodi.

3. Garantire la qualità della formazione nelle aziende

- Rafforzare la vigilanza sulla formazione professionale: ogni azienda che impiega minorenni o forma apprendisti deve essere sottoposta ad almeno un controllo per ogni periodo di formazione, effettuato in modo indipendente e imparziale. Le violazioni devono essere sistematicamente registrate e, in caso di violazioni gravi o ripetute, devono essere applicate sanzioni, fino alla revoca dell'autorizzazione a formare.
- Garantire risorse adeguate per l'accompagnamento di ogni persona in formazione. L'ispettore del tirocinio deve verificare sistematicamente che sia disponibile un tempo sufficiente per la formazione. Le persone responsabili della formazione devono disporre di un tempo minimo obbligatorio da dedicare all'accompagnamento degli apprendisti. Per le formatrici e i formatori professionali e pratici deve inoltre essere previsto l'obbligo di formazione continua regolare.
- Sviluppare servizi di coaching per le aziende formatrici attraverso le associazioni di categoria, promuovere le reti di aziende formatrici e potenziare i fondi per la formazione professionale, al fine di garantire la qualità della formazione e un'offerta sufficiente di posti di tirocinio.
- L'impiego dell'intelligenza artificiale (IA) deve sostenere le formatrici e i formatori professionali e pratici e non deve comportare un'ulteriore riduzione dell'accompagnamento personale e del tempo dedicato alla formazione.

4. Potenziare le qualifiche professionali per adulti e il riconoscimento dei titoli professionali esteri

- Istituire un sistema nazionale di borse di studio per la formazione degli adulti, che consenta di finanziare, oltre ai costi diretti per il conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta per adulti (CFP, AFC), anche i costi indiretti della formazione, come la perdita di reddito. Inoltre, sviluppare un progetto pilota con le parti sociali nel settore della sanità e dell'assistenza sociale (ad es. cure di lunga durata).
- Diritto al conseguimento di una qualifica professionale per le persone adulte: tutte le persone adulte prive di un titolo del livello secondario II devono avere il diritto legale di ricevere un sostegno per conseguire una qualifica professionale. L'accesso non deve dipendere dall'età, dallo statuto di soggiorno, dallo stato civile o dal Cantone di residenza.
- Riconoscere le competenze invece di ripetere la formazione: chi dispone già di esperienza professionale, di competenze acquisite in modo informale o di qualifiche professionali conseguite all'estero deve poterle far riconoscere e convalidare. Il riconoscimento delle qualifiche professionali estere, le offerte per il conseguimento successivo di una qualifica professionale e le procedure di convalida devono essere potenziati, armonizzati, semplificati, accelerati e resi meno costosi in tutta la Svizzera.
- Modelli di formazione adeguati alle esigenze delle persone adulte: i percorsi per il conseguimento di una qualifica professionale da parte di persone adulte devono essere sistematicamente adattati alla loro realtà di vita: modelli a tempo parziale, offerte formative modulari, percorsi di formazione paralleli all'attività lavorativa, modalità di apprendimento digitali, possibilità di conciliare la formazione con gli obblighi familiari di cura, nonché salari minimi per le persone adulte durante l'apprendistato.
- Le persone poco qualificate devono avere diritto a una consulenza professionale iniziale gratuita, comprendente un'analisi della situazione e una valutazione delle proprie potenzialità, nonché a un orientamento professionale sulle possibilità di conseguire una qualifica successivamente e sulle relative modalità di finanziamento.

5. Rafforzare le pari opportunità

- Prevedere disposizioni minime specifiche per il gruppo target degli apprendisti nei contratti collettivi di lavoro, in particolare per quanto riguarda vacanze e salari.
- Rendere possibile la formazione professionale a tempo parziale, in particolare per le persone adulte, per le persone con obblighi di assistenza o con problemi di salute.
- Rafforzare le competenze trasversali e interdisciplinari, affinché sia più facile cambiare professione e accedere alla formazione continua.
- Garantire agli apprendisti il diritto di scelta in merito alla maturità professionale svolta in parallelo al tirocinio (MP1); prevedere modelli di alleggerimento del carico per gli apprendisti MP1; armonizzare le condizioni di ammissione e rendere meno selettive le procedure di accesso.
- Prevenire le discriminazioni nell'assegnazione dei posti di tirocinio, nell'accesso alla maturità professionale (MP) e durante la formazione professionale di base.
- Introdurre in tutta la Svizzera una regolamentazione vincolante e restrittiva degli stage, accompagnata da adeguati standard qualitativi minimi. Gli stage e i pre-stage non devono costituire un requisito per accedere a un posto di tirocinio.
- Potenziare e rafforzare le formazioni CFP come percorso di accesso al conseguimento di un AFC.
- Rafforzare i certificati individuali delle competenze (CIC), i pretirocini d'integrazione (PTI) e le formazioni pratiche (FPra) quali componenti del sistema e della legislazione sulla formazione professionale.

Berne, 13 ottobre 2026

Documento programmatico «Per un maggior potere d'acquisto e una nuova politica salariale»

Non si va più avanti. Negli ultimi 10 anni, il potere d'acquisto della maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori ha subito un calo. L'aumento del costo della vita ha divorato i modesti incrementi salariali. Molte lavoratrici e molti lavoratori hanno meno risorse a disposizione per vivere, perché devono pagare premi di cassa malati sempre più elevati.

In diversi settori, come quello alberghiero e della ristorazione, delle banche e delle assicurazioni, dei trasporti o dell'edilizia, l'evoluzione è stata ancora più preoccupante. I salari sono aumentati meno dei prezzi. Il potere d'acquisto dei salari è diminuito, ancor prima dei premi delle casse malati.

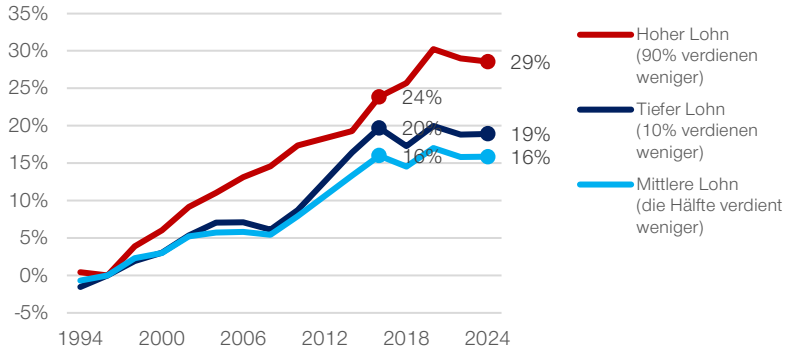
In realtà, oggi le lavoratrici e i lavoratori dovrebbero avere più denaro a disposizione per vivere. Anche nell'ultimo decennio la produttività è aumentata. Le lavoratrici e i lavoratori producono sempre di più. Eppure, non vengono retribuiti meglio. A trarne vantaggio sono i datori di lavoro, che si prendono una quota maggiore della prosperità creata insieme.

Sono i salari più bassi a essere cresciuti meno. Per questo, in Svizzera, ci sono di nuovo più persone che percepiscono salari bassi. Particolarmente preoccupante è il numero elevato di professionisti qualificati che, nonostante abbiano completato un apprendistato, lavorano per salari inferiori a 5000 franchi. Spesso sono le donne con un apprendistato a ricevere un salario basso. Lavorano come commesse, parrucchiere, assistenti o panettiere. I salari bassi nelle professioni in cui lavorano molte donne sono una delle ragioni principali del persistente divario salariale tra donne e uomini.

Campagne salariali di successo

Fino al 2016 i salari in Svizzera sono aumentati. Vi è stato regolarmente un adeguamento al rincaro. L'aumento della produttività si è tradotto anche in benefici per le lavoratrici e i lavoratori. Il potere d'acquisto è aumentato. La forbice salariale si è tuttavia ampliata verso l'alto. Le lavoratrici e i lavoratori con i redditi più elevati hanno beneficiato dei maggiori aumenti salariali grazie ai loro bonus. Ciononostante, anche i salari delle lavoratrici e dei lavoratori con redditi medi sono aumentati. Particolarmente positivo è il fatto che i salari più bassi abbiano recuperato terreno. Il numero dei salari bassi è diminuito e la forbice salariale si è ridotta nella parte inferiore.

Ampio aumento dei salari fino al 2016, successiva stagnazione
Crescita dei salari rispetto al 1996, per livello salariale, al netto del rincaro

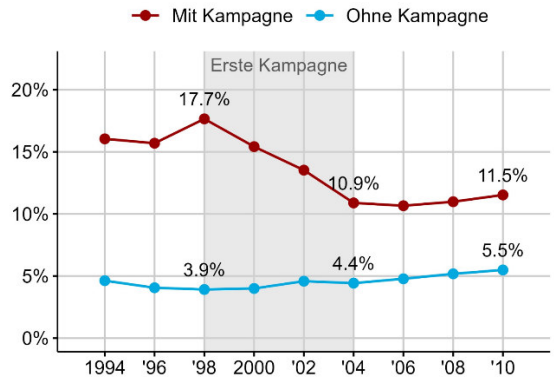


Fonte: USS con cifre UST (RSS)

Questa evoluzione dei salari non era affatto scontata. In tutti i Paesi occidentali, infatti, i redditi più elevati sono aumentati più rapidamente. Ma una crescita dei salari su larga scala non si è verificata ovunque. In Germania, ad esempio, nello stesso periodo i salari medi sono rimasti stagnanti. I salari più bassi hanno persino perso potere d'acquisto, perché la politica e i datori di lavoro, attaccando lo Stato sociale e i contratti collettivi di lavoro (CCL), hanno creato un enorme settore di lavoratori a basso salario.

Anche in Svizzera i datori di lavoro volevano indebolire i CCL e smantellare lo Stato sociale. I sindacati, però, sono riusciti a contrastare queste iniziative. Nel 1998, il Congresso dell'USS decise di «politicizzare» i salari: i salari inferiori a 3000 franchi dovevano essere denunciati pubblicamente come scandalosi, si doveva promuovere il rafforzamento sindacale nei settori a basso salario, dove lavorano molte donne, e si dovevano negoziare salari minimi più elevati nei CCL. Successivamente, i sindacati dell'USS condussero insieme campagne salariali di successo. I salari più bassi nel settore alberghiero e della ristorazione, nel commercio al dettaglio, nelle imprese di pulizia, ma anche nelle tipografie e nell'industria orologiera aumentarono sensibilmente. Laddove i sindacati hanno condotto campagne, la presenza di salari bassi è diminuita Negli altri settori, invece, si sono registrati pochi progressi.

Progresso grazie ai sindacati
Quota di salari bassi nei settori in cui i sindacati dell'USS hanno condotto campagne per i salari minimi tra il 1998 e il 2004 rispetto ai settori senza campagne



Fonte: Rieger e Gallusser con cifre UST (RSS)

Alla fine degli anni 2000, i sindacati dell'USS si sono schierati contro i salari inferiori a 4000 franchi. Questa volta è stato possibile ottenere salari minimi CCL più elevati non solo nel settore dei servizi, ma anche nell'artigianato e in altri settori industriali. I sindacati hanno però ottenuto risultati positivi anche sul fronte dei salari più elevati. A più riprese hanno difeso e rafforzato il potere d'acquisto di una vasta fascia di lavoratrici e lavoratori. A tal fine, non hanno esitato a ricorrere a proteste e, in alcuni

casi, persino a scioperi, come dimostrano, tra l'altro, gli scioperi alla Posta nel 2004, allo Schauspielhaus di Zurigo nel 2006 o nel settore edile nel 2007.

La buona congiuntura economica aveva sicuramente aiutato le campagne sindacali. Anche le misure di accompagnamento, che i sindacati hanno ottenuto grazie alle loro mobilitazioni, hanno permesso di imporre salari migliori. Tuttavia, una buona congiuntura economica, da sola, non porta necessariamente a salari migliori. Negli ultimi 10 anni l'economia svizzera è cresciuta addirittura più che durante le campagne salariali di successo dei sindacati.

Uno sguardo all'estero dimostra inoltre che, ancora oggi, i sindacati sono in grado di ottenere aumenti salariali più consistenti:

- Nel 2024, con scioperi di avvertimento e manifestazioni, la IG Metall è riuscita a ottenere aumenti salariali significativi nell'industria metalmeccanica ed elettronica tedesca.
- In Austria, le colleghe e i colleghi di PRO-GE e GPA hanno ottenuto ripetutamente importanti aumenti salariali nell'industria metalmeccanica grazie a scioperi e manifestazioni.
- Negli Stati Uniti, nel 2023, dopo uno sciopero di sei settimane presso tre grandi case automobilistiche americane, la UAW è riuscita a ottenere un aumento salariale del 25%.
- Nel Regno Unito, nel 2024, la RMT è riuscita a ottenere salari migliori nel settore ferroviario attraverso gli scioperi.

Successi per i salari minimi cantonali

Nel 2016 vi è stata una svolta. Da allora, in Svizzera si registrano pochissimi progressi salariali. Un'importante eccezione sono i salari minimi cantonali e comunali. Dopo Neuchâtel, anche il Ticino, Ginevra, il Giura, Basilea Città e la città di Lucerna hanno introdotto un salario minimo. Inoltre, nelle città di Zurigo e Winterthur, così come in Ticino, stanno per essere introdotti nuovi salari minimi. Da ultimo, anche la popolazione del Canton Vaud si è espressa in linea di principio a favore di un salario minimo. In altri Cantoni e Comuni, i sindacati, insieme a partiti progressisti, hanno lanciato delle iniziative.

I salari minimi sono una storia di successo. Ovunque vengano introdotti, diminuiscono i salari da povertà, senza che aumenti la disoccupazione. Contribuiscono inoltre a ridurre le disuguaglianze salariali, perché le donne lavorano più frequentemente per salari molto bassi e, grazie ai salari minimi, possono guadagnare di più. I salari minimi sono probabilmente più importanti soprattutto per le lavoratrici e i lavoratori che non sono coperti da un CCL e che dispongono quindi solo di diritti minimi. Ma anche nei settori coperti da un CCL contribuiscono a migliorare i salari.

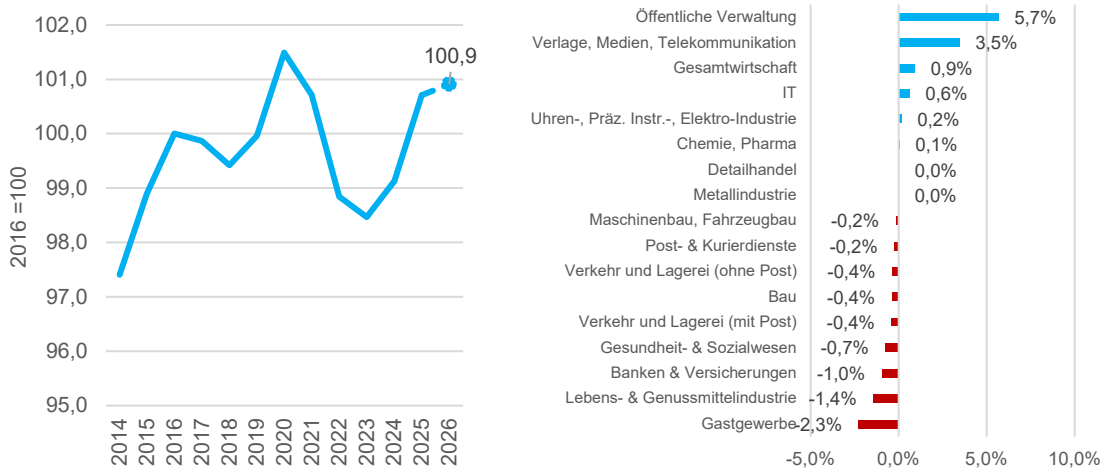
Il successo, tuttavia, non è stato così decisivo. Non è stato possibile imporsi in tutte le votazioni. Ancora oggi esistono CCL con salari minimi che non garantiscono un reddito sufficiente per vivere e che sono inferiori ai salari minimi cantonali. Inoltre, i salari minimi possono soltanto integrare i CCL, ma non sostituirli. Un CCL non disciplina soltanto il minimo assoluto, ma anche i salari. Inoltre, i CCL migliorano le condizioni di lavoro in molti altri ambiti, tra cui l'orario di lavoro, le ferie, i controlli salariali e la formazione continua.

Un decennio di salari perduto

Per la debole crescita dei salari negli ultimi dieci anni ci sono diverse ragioni. Sono venute a mancare campagne salariali sindacali congiunte. Allo stesso tempo, in alcuni casi si è rinunciato a rivendicazioni salariali per non mettere a rischio i contributi dei datori di lavoro alle casse pensioni. Oppure, come nel settore dell'edilizia e delle finiture, per finanziare i modelli di pensionamento anticipato ottenuti dopo dure battaglie. Tuttavia, anche tenendo conto dei contributi dei datori di lavoro alla previdenza per la vecchiaia, la crescita dei salari rimane debole. Lo stesso vale se si considera la mezza giornata

di ferie aggiuntiva di cui oggi le lavoratrici e i lavoratori dispongono mediamente rispetto a dieci anni fa.

Si procede a fatica
Evoluzione dei salari nell'economia nel suo complesso dal 2016 (a sinistra) e crescita dei salari per settore nel periodo 2016-2026 (a destra), al netto dell'inflazione



Fonte: USS con cifre UST (ISS)

Anche la pandemia di Covid ha rappresentato una svolta. Ha reso estremamente difficile il lavoro sindacale. Allo stesso tempo, molti sono stati colti di sorpresa dall'improvvisa impennata dell'inflazione dopo la fine della pandemia. Le rivendicazioni salariali del 2021 non sono state sufficienti a compensare l'aumento dei prezzi del 2022. Ma i datori di lavoro hanno mostrato anche una nuova intransigenza. Molti di loro hanno rifiutato l'adeguamento al rincaro, nonostante avessero aumentato a loro volta i prezzi, rendendo la vita più costosa per tutti noi. I datori di lavoro hanno bloccato del tutto anche gli aumenti dei salari reali, persino quando registravano fatturati elevati e buoni margini. La maggiore produttività non si è più tradotta in benefici per le lavoratrici e i lavoratori. Il divario salariale si è ulteriormente ampliato: il salario medio oggi dovrebbe attestarsi a 7730 franchi anziché a 7024, se dal 2016 fosse aumentato nella stessa misura della produttività.

Individuale anziché collettivo

Negli ultimi 10 anni, gli aumenti salariali sono stati inoltre spesso concessi solo individualmente. Alcuni datori di lavoro hanno riconosciuto la compensazione del rincaro soltanto a singoli dipendenti. In caso di accordi individuali, sono i dirigenti a decidere chi, all'interno dell'azienda, riceve un salario più alto e chi no. Questo spalanca le porte agli abusi. Spesso i superiori favoriscono i dipendenti a loro vicini, oppure utilizzano direttamente la maggiore somma salariale per assumere nuovo personale. Molti, in questo modo, rimangono a bocca asciutta.

Anche nei sistemi salariali con fasce retributive, gli aumenti di stipendio vengono spesso distribuiti in modo diseguale. Anche in questo caso, sono spesso le valutazioni soggettive del management a permettere a singoli dipendenti di ottenere salari migliori. Altri, invece, vengono penalizzati perché già dopo pochi anni raggiungono il tetto salariale. In questo modo, molte lavoratrici e molti lavoratori meritevoli rimangono esclusi.

Anche per quanto riguarda i salari minimi previsti dai contratti collettivi di lavoro (CCL) negli ultimi anni si sono registrati progressi solo sporadicamente. Nella maggior parte dei casi, anche in questo caso gli aumenti salariali sono stati sufficienti solo a compensare il rincaro – in alcuni casi nemmeno questo.

Non c'è da stupirsi, quindi, che dal 2016 i salari più bassi abbiano perso maggiormente in termini di potere d'acquisto.

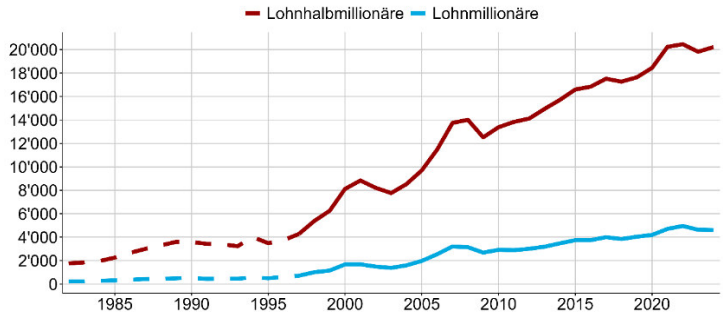
Infine, sono stati conclusi pochissimi nuovi CCL. Ancora oggi, solo circa la metà dei lavoratori è tutelata da un CCL. Grandi lacune si riscontrano, tra l'altro, nel commercio al dettaglio, nel settore delle cure, nelle assicurazioni e in alcune parti dell'industria. Senza un CCL, non c'è nemmeno la possibilità di lottare per aumenti salariali che vadano a beneficio di tutti.

In definitiva, quindi, solo alcuni hanno beneficiato degli aumenti salariali. Le lavoratrici e i lavoratori ottengono soprattutto un aumento di stipendio quando si licenziano e iniziano un nuovo impiego. Gli aumenti salariali per i nuovi assunti sono nettamente più elevati rispetto a quelli per i dipendenti che rimangono nella stessa azienda. A quanto pare, per le lavoratrici e i lavoratori la fedeltà all'azienda non conviene più.

Gli unici salari che sono aumentati fortemente dal 2016 sono quelli delle lavoratrici e dei lavoratori con i redditi più elevati. Questi ultimi hanno sfruttato la loro forte posizione all'interno delle aziende e, come i datori di lavoro, hanno tratto vantaggio a spese del resto dei dipendenti. Ancora una volta, il numero di persone con salari milionari è aumentato. E oggi i manager più pagati percepiscono già oltre 20 milioni di franchi all'anno.

Pochi ne beneficiano

Numero di persone con reddito superiore a un milione di franchi e con reddito superiore a mezzo milione di franchi in Svizzera



Fonte: UFAS, statistica dei contribuenti AVS

Migliori orari di lavoro: conquistati individualmente a caro prezzo

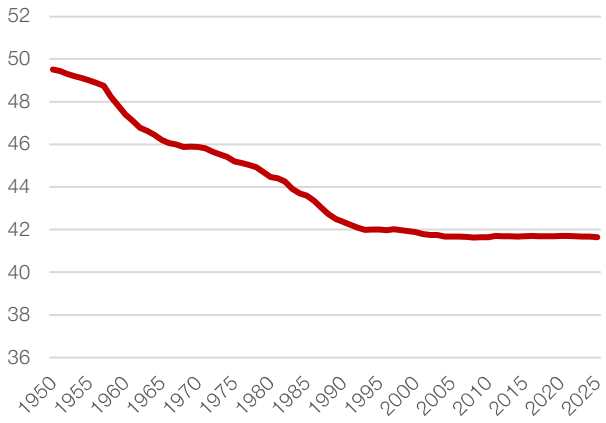
Oggi i datori di lavoro sono meno sotto pressione per offrire condizioni di lavoro migliori. Per loro è diventato più facile coprire i posti vacanti. Subito dopo la pandemia, quando c'erano molti posti di lavoro vacanti, la pressione sui datori di lavoro era maggiore. Ma anche quando i datori di lavoro fanno fatica a coprire i posti vacanti, cercano innanzitutto ogni altra soluzione possibile, prima di aumentare i salari. Spesso riescono a farla franca.

Di norma, inizialmente adeguano le loro richieste eccessive nei confronti delle candidate e dei candidati. Poi cercano di venire incontro alle lavoratrici e ai lavoratori offrendo altre condizioni di lavoro che per loro comportano costi contenuti. Tra queste rientra anche la possibilità di lavorare a tempo parziale o da casa. Per molti lavoratori e lavoratrici si tratta di un'esigenza importante. Ciò permette di conciliare meglio il lavoro di cura con quello retribuito o, semplicemente, di lavorare in modo più autodeterminato.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno talvolta pagato a caro prezzo la possibilità di lavorare a tempo parziale, in modalità di home office o di beneficiare, in altro modo, di condizioni di lavoro più attrattive. In cambio, hanno dovuto spesso rinunciare a uno stipendio migliore. In questo modo, i datori di lavoro hanno potuto procurarsi la propria forza lavoro a buon mercato, senza dover fare concessioni sul

piano salariale. E così, ancora una volta, hanno evitato di contribuire al finanziamento di orari di lavoro migliori. Non è sempre stato così: fino agli anni ’90, la durata settimanale del lavoro è diminuita, a parità di salario.

Pochi progressi sul fronte dell’orario di lavoro
Ore settimanali in un impiego a tempo pieno

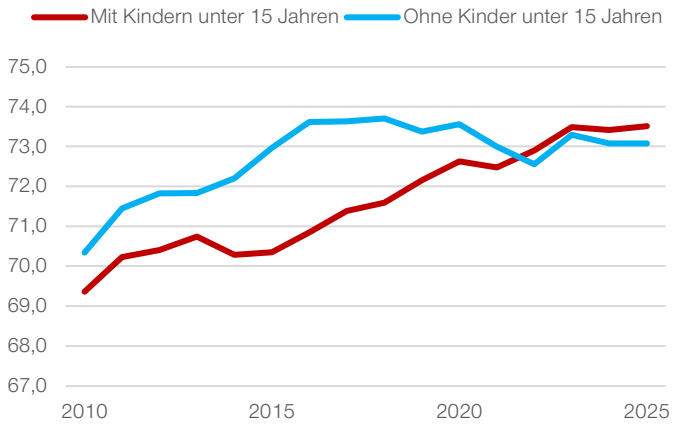


Fonte: Siegenthaler (2012); UST, DNL

Le donne guadagnano meno

Oggi le lavoratrici e i lavoratori lavorano più spesso a tempo parziale. Ciò non significa, tuttavia, che nel complesso lavorino meno. In particolare, le donne oggi lavorano più ore. Sono impiegate con percentuali di occupazione a tempo parziale più elevate. Inoltre, sono aumentate anche le donne che lavorano a tempo pieno. Questo maggior lavoro si traduce in un aumento del reddito. Senza questo contributo, il potere d’acquisto delle famiglie sarebbe stato ancora più sotto pressione negli ultimi anni.

Gradi di occupazione più elevati
Grado di occupazione medio, persone di età compresa tra 15 e 64 anni, in percentuale



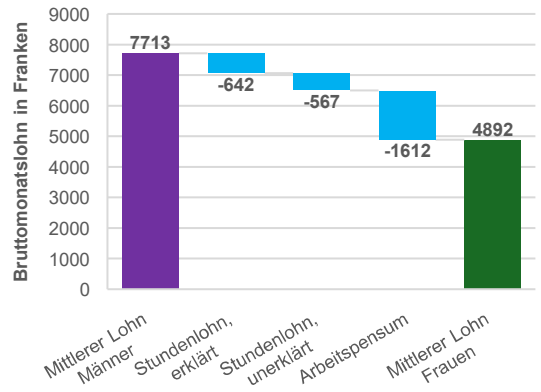
Fonte: UST, RIFOS

Ma lavorare di più significa anche maggiore carico. Le donne continuano infatti a farsi carico di una parte nettamente maggiore della cura dei figli, dei lavori domestici e dell’assistenza ai familiari rispetto agli uomini. Nel complesso, considerando sia il lavoro retribuito sia il lavoro di cura non retribuito, le donne lavorano più degli uomini.

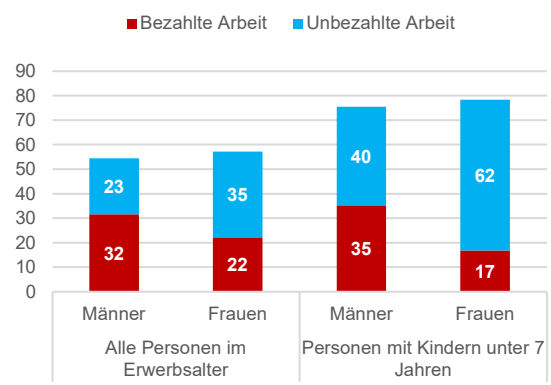
Nonostante ciò, i redditi delle donne rimangono più bassi. In media, le donne guadagnano 4900 franchi, mentre gli uomini ne guadagnano 7700. La principale causa di questa grande differenza è la distribuzione diseguale del lavoro retribuito e del lavoro di cura. Se le donne potessero dedicare al lavoro retribuito lo stesso numero di ore degli uomini – e se gli uomini si assumessero una quota maggiore del lavoro di cura – il divario salariale sarebbe inferiore di circa 1600 franchi.

Le donne lavorano di più e guadagnano di meno

Fattori alla base del divario tra il salario medio di donne e uomini, 2024



Durata media settimanale del lavoro in base al genere, in ore, 2024



Fonte: USS; UST, RIFOS

Le donne guadagnano meno anche perché la società svaluta il loro lavoro. Gli stipendi nelle professioni legate all'assistenza e alla cura, alla vendita o ai servizi alla persona, dove lavorano molte donne, sono generalmente più bassi rispetto a quelli di professioni comparabili in cui sono impiegati soprattutto uomini. Questa svalutazione si riflette anche nel fatto che due lavoratrici su cinque con un apprendistato guadagnano meno di 5000 franchi. Anche per gli uomini con un apprendistato gli stipendi sono spesso troppo bassi. Tuttavia, solo circa un uomo su quattro con un apprendistato percepisce un salario inferiore a 5000 franchi.

Nelle «professioni femminili», inoltre, i salari aumentano poco con l'esperienza. Le commesse prossime alla pensione guadagnano solo poco più delle loro colleghe appena uscite dalla formazione professionale. In molte «professioni maschili», invece, l'evoluzione è migliore. In genere, i muratori guadagnano, prima della pensione, un terzo in più rispetto a quando hanno terminato la formazione professionale. Ma anche questo, in realtà, è troppo poco: tra le lavoratrici e i lavoratori con un diploma universitario, infatti, i salari aumentano di circa la metà nell'arco della vita professionale.

Purtroppo, anche nel 2026 la discriminazione diretta rimane un problema. Le «differenze salariali inspiegabili» continuano a essere responsabili di una parte significativa della disuguaglianza salariale. Anche i controlli salariali continuano a rilevare casi in cui, all'interno della stessa azienda, le donne guadagnano meno degli uomini per un lavoro uguale o equivalente. I salari in Svizzera rimangono poco trasparenti, i controlli sono troppo rari e le sanzioni sono pressoché inesistenti. Tutto questo favorisce chi discrimina le donne.

Politica fiscale e contributiva a favore dei ceti più abbienti

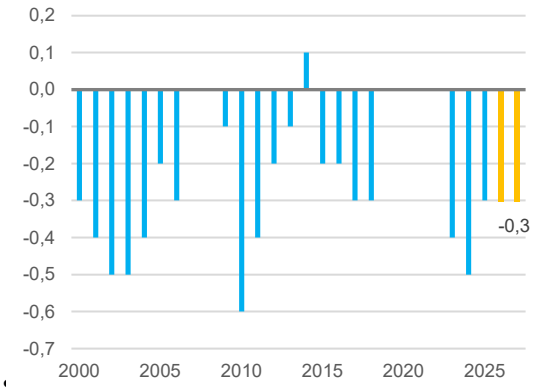
L'assicurazione malattia obbligatoria è una conquista sociale. Garantisce a tutte e tutti l'accesso alle cure sanitarie. Anche chi si ammala gravemente non rischia di finire in rovina finanziaria a causa dei costi elevati delle terapie. Il sistema di finanziamento, tuttavia, rimane iniquo dal punto di vista sociale. I premi pro capite, espressi in franchi, sono più o meno uguali per tutti. Una panettiera deve quindi destinare alla

cassa malati una quota del proprio reddito molto più elevata rispetto a un top manager. Franchigie, partecipazioni ai costi e spese a carico dell'assicurato (per farmaci, cure dentistiche ecc.) gravano ulteriormente sulle persone con redditi normali.

Con l'aumento dei costi sanitari, i premi dell'assicurazione malattia continuano a crescere quasi senza freni. Ogni anno, a causa dell'aumento dei premi delle casse malati, le lavoratrici e i lavoratori hanno a disposizione circa lo 0,3% di denaro in meno. Le riduzioni dei premi spesso non sono sufficienti ad attenuare questo onere. Molte famiglie ricevono soltanto un sostegno limitato. La responsabilità è soprattutto dei Cantoni della Svizzera tedesca, che non aumentano i loro contributi alla riduzione dei premi, come previsto dalla legge.

Premi in aumento per la classe media, sgravi fiscali per i ceti più abbienti

Indice dei premi dell'assicurazione malattie: riduzione del reddito medio disponibile dovuta all'aumento dei premi, incl. le previsioni per il 2026/2027, in percentuale



Aliquota media dell'imposta sul reddito in Svizzera per redditi molto elevati (1 milione di franchi, ai prezzi del 2025)



Fonte: UST, IPAM; USS

Non è solo l'assicurazione malattia a essere finanziata in modo socialmente iniquo. Anche i costi per la cura dei bambini negli asili nido devono essere sostenuti in gran parte direttamente dai genitori. Inoltre, nel settore dell'istruzione, gli ostacoli per ottenere borse di studio sono molto elevati. Con un reddito basso, intraprendere un corso di studi o recuperare una formazione di base diventa quindi impossibile, oppure possibile solo con forti limitazioni.

Allo stesso tempo, con le più recenti votazioni riguardanti il valore locativo e l'imposizione fiscale individuale, la progressività del sistema fiscale è finita sotto pressione. Nei Cantoni è aumentato bruscamente il numero di proposte che prevedono riduzioni fiscali per i redditi più elevati. Mentre i redditi bassi e medi sono gravati sempre più dai premi, al contrario vengono nuovamente introdotti nuovi regali fiscali per i più ricchi.

Più potere d'acquisto grazie a salari migliori

È necessario un cambiamento nella politica salariale. I salari devono finalmente tornare ad aumentare. Le lavoratrici e i lavoratori non possono continuare a farsi carico da soli dell'aumento dei prezzi, degli affitti e dei premi. Devono finalmente poter tornare ad avere una maggiore capacità di spesa. Allo stesso tempo, è necessaria una politica fiscale e contributiva a favore delle persone con redditi normali.

Il nostro obiettivo: salari migliori

- **Almeno 5000 franchi con apprendistato:** le lavoratrici e i lavoratori con un apprendistato devono guadagnare almeno 5000 franchi. Questo non solo riconosce il valore della formazione professionale, ma anche quello del lavoro svolto da molte donne.
- **Almeno 4500 franchi in tutti i CCL:** tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono guadagnare almeno 4500 franchi. A tal fine, i salari minimi previsti dai CCL devono aumentare. In una prima fase, tutti i salari minimi stabiliti dai CCL devono essere portati al di sopra del livello dei salari minimi vigenti nei Cantoni e nei Comuni.
- **Salari più elevati per le lavoratrici e i lavoratori con maggiore esperienza, salari minimi per le lavoratrici e i lavoratori con un livello di istruzione più elevato:** i salari devono aumentare anche per le lavoratrici e i lavoratori di lunga esperienza e per le lavoratrici e i lavoratori con un livello di istruzione più elevato. I sindacati USS si impegnano a favore di sistemi salariali che riconoscano e valorizzino l'esperienza. Inoltre, sono necessari anche più salari minimi previsti dai CCL per le lavoratrici e i lavoratori con una formazione professionale superiore o con un titolo di studio universitario.
- **Salari più alti per le donne, basta con le disparità salariali:** il lavoro svolto da molte donne deve essere maggiormente valorizzato. È necessario uno stipendio di almeno 5000 franchi per le lavoratrici con un apprendistato. La trasparenza salariale e i controlli regolari degli stipendi devono contribuire a combattere le discriminazioni. Strutture per l'infanzia accessibili economicamente dovrebbero favorire una distribuzione più equa del lavoro retribuito e del lavoro di cura, contribuendo così a ridurre le disparità salariali.
- **Adeguamento automatico dei salari al rincaro in tutti i CCL e sistemi salariali, nonché un meccanismo per negoziazioni salariali regolari che vadano oltre il semplice adeguamento al rincaro:** I salari minimi, i salari effettivi, le fasce salariali e le retribuzioni degli apprendisti devono essere adeguati annualmente al rincaro per evitare in futuro perdite di potere d'acquisto. Al contempo, occorre garantire che, anche in presenza di un adeguamento automatico al rincaro, si negozino regolarmente aumenti salariali reali.
- **Aumenti salariali per tutti e non solo per pochi:** i salari negoziati collettivamente devono essere distribuiti collettivamente. Gli aumenti salariali individuali e le misure salariali previste dai sistemi retributivi dovrebbero essere definiti solo quando i sindacati o le commissioni del personale possono partecipare alle decisioni sulla loro distribuzione. I sindacati USS approvano accordi salariali individuali e sistemi retributivi senza garanzie solo in casi eccezionali.
- **Nuovi salari minimi nei Cantoni e nei Comuni:** nei Cantoni e nei Comuni in cui ancora non esistono, sono necessari salari minimi. I salari minimi devono valere per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori ed essere adeguati all'andamento generale dei salari. I sindacati USS lanciano una nuova iniziativa a livello locale.
- **Limitare le retribuzioni abusive:** i dirigenti delle aziende pubbliche e del settore sanitario finanziato dai premi delle casse malati non devono guadagnare più di un consigliere federale. Nelle aziende private, i salari superiori a 500 000 franchi devono essere tassati come utili d'impresa.

La nostra strada: un fronte comune, una posizione chiara

- **Iniziativa comune per i salari minimi:** i sindacati USS lanciano un'offensiva comune per introdurre salari minimi per le lavoratrici e i lavoratori con un apprendistato e, allo stesso tempo, per ottenere salari minimi più elevati per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. Inoltre, promuovono ulteriori iniziative a favore di salari minimi a livello cantonale e comunale.

- **Insieme siamo più forti che da soli:** ciò che vale per le lavoratrici e i lavoratori vale anche per i sindacati. I sindacati USS coordinano le loro rivendicazioni salariali. Inoltre, promuovono campagne salariali comuni che coinvolgano diversi settori e regioni.
- **Mostrare una posizione chiara:** i sindacati USS non accettano che tutto rimanga com'è. I datori di lavoro che offrono salari molto bassi e non garantiscono progressi salariali vengono denunciati pubblicamente. In caso di blocco nelle trattative salariali, i sindacati ricorrono ad azioni di lotta. I sindacati USS elaborano strategie comuni per esercitare maggiore pressione e poter intensificare le trattative.
- **Colmare le lacune nei CCL:** servono più contratti collettivi di lavoro. Solo così le lavoratrici e i lavoratori possono beneficiare su larga scala di salari minimi e di negoziazioni salariali collettive. I sindacati intendono colmare in modo mirato le lacune più importanti. Cercano inoltre di estendere i CCL esistenti ad altre aziende. L'USS si impegna affinché i CCL possano essere estesi più facilmente a tutto il settore.
- **Più negoziazioni a livello settoriale e maggiore sostegno sindacale alle commissioni del personale:** puntiamo a negoziazioni salariali a livello di settore o presso i grandi datori di lavoro. Nei settori soggetti a CCL in cui le trattative si svolgono a livello aziendale, è necessario rafforzare il coordinamento tra le commissioni del personale delle diverse aziende e il resto delle lavoratrici e dei lavoratori. In generale, le altre lavoratrici e gli altri lavoratori devono essere maggiormente coinvolti nelle negoziazioni salariali. Le commissioni del personale devono ricevere un maggiore sostegno da parte dei sindacati e deve essere definito un obiettivo salariale comune.
- **Più controlli salariali, sanzioni in caso di abuso:** le aziende – e non solo quelle di grandi dimensioni – devono essere obbligate per legge a effettuare regolarmente analisi della parità salariale, coinvolgendo le parti sociali, e a correggere le disparità salariali discriminatorie. Le aziende che si rifiutano devono essere sanzionate. Sono inoltre necessari maggiori controlli nell'ambito delle misure di accompagnamento. In caso di dumping salariale, devono essere introdotti salari minimi.
- **Trasparenza salariale:** le aziende devono rendere trasparenti i salari e il sistema retributivo al loro interno. Le lavoratrici e i lavoratori devono poter sapere come viene retribuito il loro lavoro rispetto a quello delle loro colleghe e dei loro colleghi.

Una politica fiscale e contributiva a favore delle lavoratrici e dei lavoratori

- **Più riduzioni dei premi, premi commisurati al reddito:** i premi devono essere maggiormente ridotti. I Cantoni devono assumersi le proprie responsabilità e aumentare il contributo alla riduzione dei premi. Le franchigie e la quota a carico degli assicurati non devono essere aumentate. A lungo termine, servono finalmente premi commisurati al reddito.
- **Niente regali fiscali per i ceti più abbienti:** bisogna porre fine alla politica fiscale a favore dei ceti più abbienti. Le lavoratrici e i lavoratori devono guadagnare di più.
- **Strutture per l'infanzia a prezzi accessibili:** conciliare la cura dei figli con il lavoro deve diventare più semplice e conveniente. Ciò contribuisce a distribuire in modo più equo il lavoro retribuito e il lavoro di cura. A lungo termine, gli asili nido e le scuole devono diventare parte del servizio pubblico: gratuiti per i genitori, finanziati attraverso le imposte e con buone condizioni di lavoro. Nel breve periodo, l'introduzione degli assegni di custodia nei Cantoni deve essere vincolata a buone condizioni di lavoro.

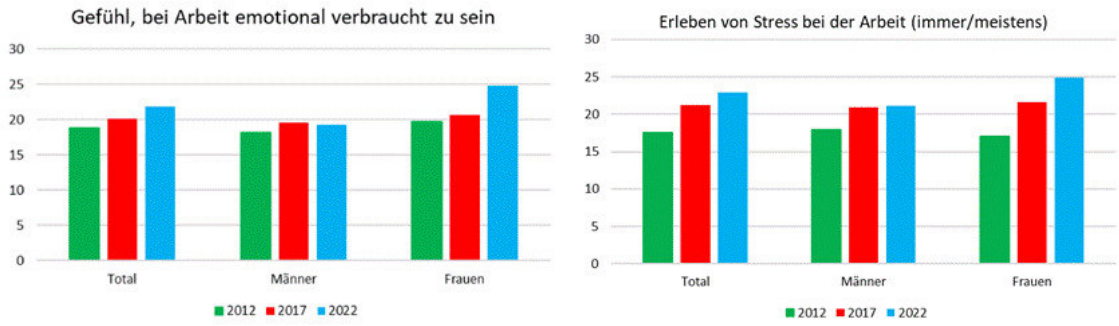
Berne, 13 ottobre 2026

Documento programmatico «Proteggere la salute anziché abolire i limiti del lavoro»

Stress, pressioni ed esaurimento sul lavoro in aumento.

Il mondo del lavoro è diventato decisamente più stressante.[1] I fattori di rischio per la salute sono in aumento in tutti i settori. In molti comparti manca personale. Al contempo, crescono la pressione sulle lavoratrici e sui lavoratori e l'intensità del lavoro.[2] Sempre più compiti devono essere svolti in tempi sempre più brevi. Molte e molti colleghi denunciano una crescente pressione temporale, esaurimento emotivo e difficoltà nel conciliare lavoro, famiglia e vita privata.

Particolarmente preoccupante è l'aumento dello stress e dell'esaurimento psicofisico tra le donne. Il fenomeno è ancora più marcato nelle professioni caratterizzate da elevate esigenze fisiche e psicologiche, come l'assistenza, il commercio, la logistica, i trasporti, l'edilizia e l'industria. I sovraccarichi fisici non sono affatto un problema del passato. I dolori alla schiena e le altre patologie muscoloscheletriche continuano a rappresentare alcuni dei problemi di salute più diffusi tra la popolazione.[3]



Fonte: UST, Indagine sulla salute in Svizzera

Parallelamente, hanno assunto un'importanza crescente i sovraccarichi psichici. Stress, esaurimento emotivo e disturbi psichici complicano l'attività lavorativa e causano sempre più spesso assenze prolungate dal lavoro.[4] Circa un terzo dei problemi di salute mentale è riconducibile al lavoro.[5] Oltre la metà delle assenze dal lavoro dovute a problemi psichici è causata da conflitti sul posto di lavoro. E

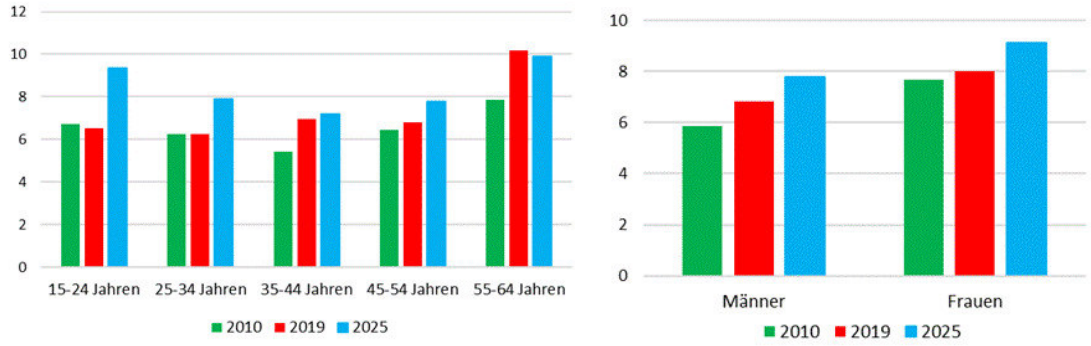
[1] Cfr. Job Stress Index di Promozione Salute Svizzera: https://promozionesalute.ch/gestione-della-salute-in-azienda/temi-e-pubblicazioni/temi/job-stress-index.
[2] UST, *Salute della popolazione attiva 2012–2022*; SECO, *Condizioni di lavoro e salute in Svizzera e in Europa* (EWCTS 2021).
[3] UST, Indagine sulla salute in Svizzera 2022, Indicatori della salute fisica.
[4] Studio CSS sulla salute 2025; Studio CSS sulla salute 2024.
[5] Scholz-Odermatt, P.; Zyska Cherix, M. (2024), *Work-related mental health problems in Switzerland*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 66(5).

la metà delle persone che si assentano dal lavoro per malattia perde successivamente il proprio posto di lavoro.[6] Le lavoratrici e i lavoratori considerano lo stress professionale il principale fattore di rischio per la propria salute a lungo termine.[7] Le stime indicano che il solo stress legato al lavoro è direttamente responsabile di perdite di produttività pari a circa 200 franchi al mese per lavoratrice o lavoratore.[8] I costi complessivi delle perdite di produttività dovute a problemi di salute sono stimati addirittura in oltre 70 miliardi di franchi.[9] Ciò corrisponde a circa 1000 franchi al mese per ogni persona occupata. In questa cifra rientrano anche i costi derivanti dalla ridotta capacità lavorativa sul posto di lavoro dovuta a problemi di salute (presenzialismo).[10]

Più assenze, perdite del posto di lavoro e casi AI

L'aumento dello stress legato al lavoro ha conseguenze di vasta portata. È uno dei motivi per cui sempre più persone sono assenti per malattia, riducono l'orario di lavoro o devono lasciare il proprio impiego per motivi di salute. La durata annua delle assenze delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno è aumentata di quasi il 30% tra il 2010 e il 2025. Per le lavoratrici e i lavoratori di mezza età e anziani, gran parte di questo aumento si è verificata già prima della crisi del coronavirus. Per la fascia d'età più giovane, l'aumento si è verificato principalmente negli ultimi 6 anni.

Durata annua delle assenze per malattia/infortunio delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, in giorni



Fonte: UST: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera

I problemi riguardano l'intero mondo del lavoro. In termini percentuali, gli aumenti più marcati delle assenze si sono registrati tra il personale d'ufficio, le lavoratrici e i lavoratori qualificati nei settori dell'agricoltura e della silvicoltura, nelle professioni dei servizi e tra gli addetti alle vendite, nonché tra le tecniche e i tecnici. Esistono tuttavia differenze per quanto riguarda il livello delle assenze: nelle professioni fisicamente impegnative e generalmente meno retribuite, come quelle degli ausiliari, degli operatori di macchinari e del personale addetto alle vendite, la media delle assenze è particolarmente elevata.

Le assenze dovute a malattia comportano elevati costi finanziari per le lavoratrici e i lavoratori. Nel 2022, i costi complessivi delle assenze per motivi di salute ammontavano a circa 16,3 miliardi di

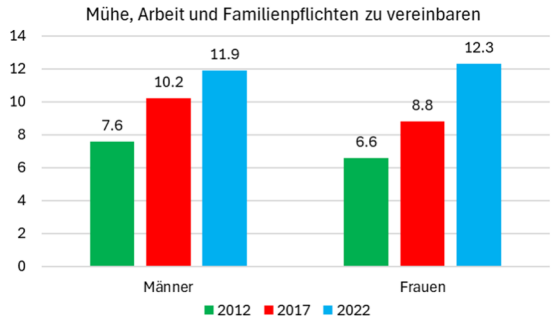
[6] https://www.swica.ch/it/su-swica/chi-siamo/notize-media/comunicati-stampa/2022/studio-congedo-malattia-motivi-mentali.
[7] Studio CSS sulla salute 2025.
[8] Brunner B. et al. (2019), Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work.
[9] UFSP (2025): Costi delle malattie trasmissibili e non trasmissibili nonché costi dei fattori di rischio sovrappeso/obesità e mancanza di attività fisica in Svizzera.
[10] Secondo lo studio dell'UFSP, i costi dovuti al presenzialismo sono nettamente superiori a quelli dovuti all'assenteismo (assenza sul posto di lavoro).

franchi.[11] Si stima che 4,2 miliardi di questi siano stati sostenuti dai lavoratori, sotto forma di perdite salariali e premi assicurativi. Nel 2022, ciò corrispondeva a circa 1100 franchi per lavoratore all'anno.

I giorni di assenza per motivi di salute rappresentano tuttavia solo una parte del problema. Un numero sempre maggiore di persone è costretto a lasciare il proprio posto di lavoro per motivi di salute. Anche la quota di occupati a tempo parziale che, per motivi di salute, non è più in grado di lavorare a tempo pieno è in aumento.[12] In molti casi, non è il desiderio di adottare uno «stile di vita» diverso a portare a una riduzione del grado di occupazione, bensì una quotidianità lavorativa diventata sempre più stressante oppure il tentativo di conciliare il lavoro retribuito con il lavoro di cura. Infine, il peggioramento della situazione sanitaria della popolazione attiva si riflette anche nell'AI. Le restrizioni all'AI decise a livello politico hanno inizialmente portato a una netta diminuzione delle nuove rendite AI. Da alcuni anni, tuttavia, il loro numero è nuovamente in aumento. La causa principale sono le malattie psichiche.

Salute e conciliabilità richiedono tempo e limiti chiari

La tutela della salute sul lavoro va ben oltre la semplice prevenzione degli infortuni. Tutelare la salute significa anche garantire alle lavoratrici e ai lavoratori tempo sufficiente per recuperare e riposarsi. La questione dell'orario di lavoro è fondamentale per la protezione della salute. Chi lavora costantemente sotto pressione, deve essere sempre reperibile o non riesce più a separare adeguatamente la vita professionale da quella privata, corre un rischio maggiore di stress, esaurimento e problemi di salute. Per molte lavoratrici e molti lavoratori, proprio questo equilibrio sta diventando sempre più difficile. Negli ultimi anni, la percentuale di persone occupate che incontrano difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata è aumentata significativamente.



Fonte: UST, Indagine sulla salute in Svizzera

I crescenti problemi di conciliabilità dimostrano che molte lavoratrici e molti lavoratori hanno sempre meno possibilità di autodeterminare il proprio tempo. Orari di lavoro irregolari, pianificazione dei turni con scarso preavviso e crescenti esigenze professionali rendono più difficile il recupero psicofisico e acuiscono i conflitti tra vita professionale e vita privata.[13]

A ciò si aggiungono le tecnologie digitali, che consentono di lavorare in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, aumentando le esigenze di flessibilità e disponibilità. Per molte lavoratrici e molti lavoratori, i confini tra orario di lavoro e vita privata diventano sempre più sfumati. Rispetto ad altri Paesi europei, in Svizzera le persone occupate lavorano con particolare frequenza al di fuori del normale orario di lavoro per far fronte alle proprie esigenze professionali.[14] Eppure, proprio chi deve essere regolarmente reperibile al di fuori dell'orario di lavoro o non riesce mai a staccare veramente corre un rischio

[11] La stima si basa sulla procedura descritta nel Conto globale della sicurezza sociale (CGSS).
[12] Prima del 2022 non ci sono dati coerenti.
[13] Nella sua tesi di master all'Università di Losanna, Adrien Currat (2025) dimostra, sulla base dei dati dell'Indagine sulla salute in Svizzera, che i conflitti tra lavoro e famiglia sono fortemente correlati alle assenze per motivi di salute.
[14] https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey/ewcs-2024/dashboard

maggiore di stress, esaurimento emotivo e disturbi di salute. Non sorprende quindi che le lavoratrici e i lavoratori percepiscano la reperibilità costante come un fattore di stress e desiderino una separazione più netta tra vita professionale e vita privata.[15] La questione della reperibilità è quindi sempre più anche una questione di tutela della salute. Chi non riesce mai a staccare veramente non può nemmeno recuperare le energie. Inoltre, è dimostrato che orari di lavoro eccessivamente lunghi e irregolari aumentano il rischio di malattie psichiche e fisiche. Essi sono associati, tra l'altro, a disturbi del sonno, disturbi depressivi, disturbi muscolo-scheletrici, disturbi d'ansia e malattie cardiovascolari[16] A questo proposito, le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera sono esposti a un rischio particolarmente elevato: oggi le famiglie, soprattutto quelle con figli, dedicano più tempo al lavoro retribuito e dispongono di meno tempo libero vero e proprio rispetto a 25 anni fa.[17] La durata media della settimana lavorativa a tempo pieno è più elevata in Svizzera che in quasi tutti gli altri Paesi europei. In Danimarca, le persone occupate a tempo pieno lavorano quasi 5 ore in meno. In Svizzera, la durata massima del lavoro è di 50 ore settimanali in determinati settori. È ampiamente dimostrato che orari di lavoro così lunghi aumentano il rischio di problemi di salute.[18]

Da oltre 150 anni, i sindacati si battono affinché le lavoratrici e i lavoratori dispongano di tempo sufficiente per il riposo e il recupero. La durata massima del lavoro, i periodi di riposo, la domenica libera e le ferie sono tra le più importanti conquiste della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Sono stati introdotti perché salute e riposo sono indissolubilmente legati. Gli sviluppi attuali dimostrano che questi diritti di tutela sono oggi altrettanto importanti quanto lo erano al momento della loro introduzione. Chi vuole tutelare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori deve anche tutelare il loro tempo.

Il mondo del lavoro è cambiato – la tutela della salute no

I rischi per la salute del mondo del lavoro odierno sono noti. Intensificazione del lavoro, carenza di personale, lavoro a turni, reperibilità costante e tempi insufficienti per il recupero gravano su centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori. Inoltre, l'aumento delle temperature fa sì che un numero sempre maggiore di lavoratrici e lavoratori debba lavorare in condizioni di calore dannose per la salute. Particolarmente colpiti sono coloro che lavorano all'aperto, in ambienti interni scarsamente climatizzati o in professioni fisicamente gravose. Il crescente ricorso all'intelligenza artificiale potrebbe portare a un'ulteriore intensificazione del lavoro. La tutela della salute, tuttavia, non tiene il passo con questa evoluzione. Prevenzione, attuazione e protezione sociale sono troppo orientate ai rischi per la salute del passato. Storicamente, il sistema esistente è stato sviluppato soprattutto per prevenire i classici rischi di infortunio e per la salute. Questi rischi rimangono importanti. Ancora oggi si verificano ogni anno troppi infortuni sul lavoro evitabili e le malattie professionali comportano conseguenze rilevanti sia per la salute sia sul piano economico. Al tempo stesso, molti degli attuali problemi di salute sono determinati dall'organizzazione stessa del lavoro. La sfida, pertanto, non consiste nel sostituire la tutela classica della salute e della sicurezza sul lavoro con la protezione dai rischi psicosociali, bensì nell'attuare efficacemente entrambi gli ambiti. Anche la violenza, il mobbing, la discriminazione, nonché le molestie sessuali e sessiste rientrano tra i rischi per la salute sul posto di lavoro e possono avere gravi conseguenze sia psichiche sia fisiche.

I rischi psicosociali non costituiscono un punto cieco del legislatore. La Legge sul lavoro obbliga già oggi i datori di lavoro a tutelare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Gran parte del problema risiede nell'inadeguatezza dell'attuazione. Ciò vale tanto per i rischi classici in materia di sicurezza sul lavoro quanto per i rischi psicosociali. In molti luoghi, i rischi per la salute del mondo del lavoro

[15] Barometro svizzero delle relazioni umane 2020: https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/wf/institute/hrm/dok/HR-Barometer/2020/ExecutiveSummary2020_IT_Final.pdf
[16] Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 5-18.
[17] Mergele et al. 2024: L'evoluzione a lungo termine del lavoro, del tempo libero e della produttività in Svizzera.
[18] Blum-Rüegg, A. (Ed.) (2018). Gestione della salute in azienda – Principi e tendenze. Rapporto 7.
Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera, pag. 83.

moderno vengono rilevati in modo troppo poco sistematico, contrastati in maniera troppo poco coerente e controllati troppo raramente. Proprio nel caso dei rischi psicosociali, le lavoratrici e i lavoratori sono spesso coloro che sanno meglio dove si annidano i problemi. L'intensificazione dei ritmi di lavoro o una cattiva pianificazione degli impieghi sono meno facilmente individuabili dall'esterno. Le lavoratrici e i lavoratori, tuttavia, vivono quotidianamente queste condizioni di stress. Chi vuole tutelare la loro salute deve quindi coinvolgerli sistematicamente. La legislazione vigente prevede espressamente diritti di partecipazione in materia di tutela della salute e di organizzazione del lavoro. Nella pratica, tuttavia, tali diritti vengono spesso esercitati in misura insufficiente, controllati troppo poco e fatti valere in modo inadeguato.

La Svizzera dispone di strumenti consolidati per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute (direttive MSSL, soluzioni settoriali, soluzioni per gruppi di aziende e soluzioni modello). Anche i rischi psicosociali vengono sempre più presi in considerazione. Nella pratica, tuttavia, questi aspetti rimangono spesso in secondo piano. Non è un caso. I rischi classici sono spesso relativamente facili da individuare e controllare. La carenza di personale o la costante reperibilità sono più difficili da misurare. Ciò non significa, tuttavia, che siano meno rilevanti per la salute. Proprio in questi ambiti, la sensibilizzazione e le misure volontarie non sono sufficienti. La tutela della salute deve intervenire anche laddove le cause dei rischi per la salute risiedono nell'organizzazione del lavoro.

Purtroppo, i diversi attori responsabili della sicurezza sul lavoro, della tutela della salute, della promozione della salute e delle assicurazioni sociali continuano a collaborare troppo poco tra loro, nonostante si trovino ad affrontare gli stessi problemi. La prevenzione e il reinserimento professionale possono tuttavia avere successo soltanto se gli attori coinvolti collaborano in modo più efficace. Non è un caso che tale coordinamento rientri nel diritto fondamentale dell'OIL alla tutela della salute sul luogo di lavoro (norme fondamentali dell'OIL contenute nelle Convenzioni n. 155 e n. 187). In Svizzera, in questo ambito vi è ancora un notevole ritardo da colmare. A ciò si aggiungono significative lacune nell'attuazione delle disposizioni vigenti. Anche in questo caso, le basi giuridiche esistenti richiederebbero già un livello di protezione sensibilmente maggiore. Il vero problema non consiste quindi nella mancanza di norme, bensì nella carenza di controlli. In media, un'azienda in Svizzera viene sottoposta a un controllo soltanto ogni vent'anni circa. Una tutela della salute sul lavoro verificata soltanto una volta per generazione non può dispiegare pienamente la propria efficacia. I diritti di tutela sanciti dalla legge servono a poco se il loro rispetto viene controllato solo in misura minima.

I limiti dell'attuale sistema emergono in modo particolarmente evidente nel riconoscimento delle malattie professionali. Le persone colpite devono dimostrare che la loro malattia è stata causata prevalentemente da una specifica attività professionale. Questa prova è spesso estremamente difficile da fornire. Di conseguenza, numerose malattie legate al lavoro non vengono riconosciute come malattie professionali, nonostante gli studi scientifici evidenzino chiari nessi con condizioni di lavoro gravose.[19] Le conseguenze di questa lacuna, tuttavia, non ricadono sui datori di lavoro che determinano tali condizioni di esposizione. I costi delle cattive condizioni di lavoro vengono trasferiti sulle persone colpite, sulle assicurazioni d'indennità giornaliera o sull'assistenza sociale – in breve, vengono scaricati sulla collettività. Oggi prevenzione e responsabilità per i costi non vanno sufficientemente di pari passo.

Chi si ammala ne subisce le conseguenze – con il rischio di perdere il posto di lavoro, diventare invalido e cadere in povertà

Chi si ammala a causa del lavoro spesso non perde solo la salute. Molte persone rischiano una riduzione del reddito, la perdita del posto di lavoro o addirittura l'invalidità. Le conseguenze di

[19] Per approfondimenti più recenti, cfr. ad es. Scholz-Odermatt, P.; Zyska Cherix, M. (2024), *Work-related mental health problems in Switzerland*;

condizioni di lavoro inadeguate, quindi, non si limitano al posto di lavoro. Si ripercuotono sulle prospettive professionali, sulla sicurezza sociale e sull'intera vita delle persone interessate.

È proprio in caso di incapacità lavorativa prolungata che le conseguenze si manifestano in modo particolarmente evidente. Quanto più lunga è l'assenza per motivi di salute, tanto più difficile sarà il rientro nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo aumenta il rischio di perdere il posto di lavoro e di diventare invalidi. Particolarmente colpite sono le persone affette da malattie psichiche, che oggi rappresentano la causa più frequente delle nuove rendite di invalidità.[20] Circa la metà delle persone affette da malattie psichiche perde il proprio posto di lavoro durante un'incapacità lavorativa prolungata.[21] Chi perde il posto di lavoro a causa di una malattia psichica ha spesso difficoltà a ritrovare un'occupazione. I pregiudizi nei confronti delle malattie psichiche rendono ancora più difficile il reinserimento professionale. Problematico è anche il recente orientamento della giurisprudenza del Tribunale federale, che ha limitato la protezione dal licenziamento in caso di malattie legate al posto di lavoro.[22] In caso di periodi di malattia prolungati si riscontrano inoltre notevoli lacune nella copertura sociale. La Svizzera è, ad oggi, uno dei pochi Paesi europei a non disporre di un'assicurazione obbligatoria d'indennità giornaliera in caso di malattia. La copertura assicurativa dipende in larga misura dal singolo datore di lavoro. I problemi sorgono in particolare in caso di cambio di posto di lavoro, licenziamento o lughi periodi di malattia. Non è garantito nemmeno il passaggio senza interruzioni dall'indennità giornaliera in caso di malattia all'assicurazione invalidità. Chi si ammala, quindi, rischia spesso di perdere non solo il proprio reddito, ma anche la propria sicurezza.

Anche in caso di malattie di breve durata, come l'influenza, i datori di lavoro richiedono sempre più spesso certificati medici fin dal primo giorno di malattia. In questo modo causano costi aggiuntivi e oneri amministrativi che ricadono esclusivamente sulle lavoratrici e sui lavoratori – e gravano ulteriormente sull'assistenza sanitaria di base. Eppure, molti problemi di salute sono curabili e non tutte le malattie richiedono una visita medica. Di norma, le persone colpite hanno piuttosto bisogno di tempo per guarire, di assistenza medica, di sicurezza finanziaria e di condizioni quadro stabili. Ciò può includere anche un reinserimento graduale. In assenza di questi presupposti, aumenta il rischio di un'esclusione permanente dal mercato del lavoro. La tutela della salute, la sicurezza sociale e il reinserimento devono quindi essere considerati in modo più integrato – sempre a condizione, tuttavia, che il segreto medico rimanga garantito.

Il lavoro non deve far ammalare: le nostre richieste

I crescenti problemi di salute delle lavoratrici e dei lavoratori non sono un problema individuale. Sono l'espressione di un mondo del lavoro in cui aumentano l'intensificazione del lavoro, la carenza di personale e la dissoluzione dei confini tra vita lavorativa e vita privata. La tutela della salute deve quindi essere adeguata alla realtà del mondo del lavoro odierno e applicata in modo efficace. Il Congresso USS chiede:

Stop al lavoro senza limiti

L'orario di lavoro deve diminuire e il tempo di riposo deve essere tutelato. Chi lavora deve poter staccare. Il mondo del lavoro deve essere conciliabile con la famiglia, la vita privata e l'impegno sociale.

- Tempo di riposo tutelato: turni di lavoro affidabili, tempi di riposo pianificabili e diritto alla non reperibilità. I datori di lavoro sono tenuti a concordare con le lavoratrici e i lavoratori norme vincolanti in materia di non reperibilità

[20] UST, statistica AI.
[21] https://www.swica.ch/it/su-swica/chi-siamo/notize-media/comunicati-stampa/2022/studio-congedo-malattia-motivi-mentali.
[22] Cfr. Kurt Pärli, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – Bemerkungen zur neueren Rechtsprechung des Bundesgerichts (Incapacità lavorativa legata al posto di lavoro – Osservazioni sulla recente giurisprudenza del Tribunale federale), Jusletter, 20 marzo 2023.

- Abolizione delle giornate lavorative superiori alle 10 ore e dei «turni spezzati», nonché riduzione della durata massima del lavoro a 45 ore per tutte e tutti
- Riduzione dell'orario di lavoro a meno di 40 ore settimanali nel medio termine, a parità di salario e con un adeguamento degli effettivi del personale
- Maggiorazioni salariali di almeno il 50% per il lavoro notturno e nel fine settimana, nonché per il lavoro straordinario disposto con breve preavviso, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori; inoltre, nessuna ulteriore estensione del lavoro notturno e domenicale

Tutela della salute, partecipazione del personale e attuazione efficace

La tutela della salute non può esistere solo sulla carta. Inizia con un numero sufficiente di personale e una buona organizzazione del lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori devono essere efficacemente protetti dai rischi per la salute e devono poter partecipare alla definizione delle condizioni di lavoro. Sono inoltre necessari più controlli efficaci e sanzioni adeguate.

- Partecipazione vincolante delle lavoratrici e dei lavoratori nell'individuazione e nell'eliminazione dei rischi per la salute, compresi i rischi psicosociali, in particolare per quanto riguarda l'intensificazione del lavoro, la carenza di personale e una cattiva organizzazione del lavoro
- Protezione vincolante contro la canicola in tutti i luoghi di lavoro, con misure di protezione chiare, orari di lavoro e pause adeguati, nonché particolari misure di tutela in presenza di temperature dannose per la salute
- Applicazione effettiva dei diritti di partecipazione in materia di tutela della salute, nonché protezione efficace delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze che segnalano rischi per la salute e la sicurezza
- Attuazione sistematica delle direttive MSSL in tutte le aziende, nonché controllo dei datori di lavoro almeno ogni due anni e applicazione di sanzioni efficaci in caso di violazioni. A tal fine sono necessari molti più ispettori e ispettrici del lavoro, specialisti e specialiste della sicurezza sul lavoro e medici e mediche del lavoro

Sicurezza in caso di malattia

Chi si ammala non deve rischiare di perdere, oltre alla salute, anche il proprio reddito e il posto di lavoro. Chi si ammala ha bisogno di sicurezza, non di paura per la propria esistenza. La tutela della salute, la sicurezza sociale e il reinserimento professionale devono essere meglio coordinati. Una malattia non deve sfociare in invalidità o povertà.

- Introduzione di un'assicurazione obbligatoria d'indennità giornaliera per malattia con una copertura senza lacune fino all'eventuale inizio delle prestazioni AI, nonché mantenimento della copertura assicurativa in caso di cambio di posto di lavoro
- Protezione efficace dal licenziamento per le lavoratrici e i lavoratori con problemi di salute
- Rafforzamento della prevenzione e del reinserimento professionale attraverso un maggiore coinvolgimento delle parti sociali e delle assicurazioni sociali
- Migliore coordinamento tra sicurezza sul lavoro, tutela della salute e assicurazioni sociali, nonché ratifica e attuazione delle Convenzioni n. 155 e n. 187 dell'OIL
- Tutela del segreto medico, nonché assunzione dei costi se il datore di lavoro richiede un certificato medico già prima del settimo giorno di malattia e maggiore responsabilità finanziaria dei datori di lavoro per le conseguenze sulla salute legate al lavoro

- Riduzione degli ostacoli al riconoscimento delle malattie professionali: se la malattia è stata causata dalla professione o dalle condizioni di lavoro, deve essere riconosciuta come malattia professionale

L'USS e le sue federazioni affiliate elaborano congiuntamente una strategia sindacale e strumenti volti a rafforzare la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle decisioni in materia di tutela della salute, in particolare per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, la quantificazione del personale, l'intensificazione del lavoro e la reperibilità.

CONGRESSO DELL'USS DAL 13 AL 14 NOVEMBRE 2026

Berna, 13 ottobre 2026

Proposte al Congresso 2026

N.	Depositata da	Tematica	Segretario/a	Raccomandazione del comitato
1	Commissione femminista	Sciopero femminista 2027	**CH**	Approvazione
2	Commissione femminista	Una vera parità salariale significa riqualificare i settori e le professioni a prevalenza femminile	**CH**	Approvazione
3	Unia	Miglioramenti anziché passi indietro nella parità di genere nel mondo del lavoro	**CH**	Approvazione
4	Commissione femminista	«Portami a casa in sicurezza»: Per una maggiore sicurezza sul tragitto casa-lavoro	**CH**	Approvazione
5	Commissione femminista	Campagna USS contro la violenza sessista e le molestie sessuali	**CH**	Approvazione
6	Commissione femminista	Iniziativa per un vero congedo parentale	**CH**	Per esame
7	SSP aviazione, ESPS, kapers	Parità di trattamento per tutti: garantire pari protezione al personale di volo. Regole diverse, pari diritti.	**GM/RW**	Approvazione
8	SSM	Proteggere il servizio pubblico mediatico attraverso sistemi di finanziamento solidi e socialmente equi	**RW**	Per esame
9	Commissione migrazione	Partecipazione attiva dell'USS alla campagna di votazione sull'«Iniziativa per la democrazia»	**CH**	Approvazione
10	SEV	Diritto di voto a straniere e stranieri per le votazioni riguardanti le assicurazioni sociali	**CH**	Per esame
11	GBKZ	Assicurare il potere d'acquisto, combattere la povertà nella vecchiaia e assumersi le proprie responsabilità: per un adeguamento legale al rincaro, criteri di investimento sociali ed ecologici e una politica sindacale coordinata dei	**JE/DL**	Approvazione

		membri dei consigli di fondazione nel 2° pilastro		
12	Syndicom	Adeguamento obbligatorio all'evoluzione de prezzi delle rendite della previdenza professionale – Revisione dell'art. 36 LPP	**JE**	Per esame
13	USCN	Sviluppare e rendere popolare un indice del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori!	**DL**	Per esame
14	SEV	I premi di cassa malati devono essere inseriti nell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC)	**DL**	Rifiuto
15	SEV	Tetto massimo dei premi di cassa malati	**RW**	Approvazione
16	Unia	Per un sistema sanitario equo	**RW**	Approvazione
17	GB Bern	Per una cassa malattia sociale con premi accessibili	**RW**	Per esame
18	USCN	Fare del cambiamento della politica sanitaria una priorità sindacale!	**RW**	Per esame

Proposta per il congresso 1: Commissione femminista dell'USS

Sciopero femminista 2027

A nome del Congresso femminista 2025, la Commissione femminista chiede all'USS di sviluppare e attuare una strategia sindacale in vista dello sciopero femminista/Care del 14 giugno 2027, per quanto segue:

- definire obiettivi chiari e specifici per il settore per migliorare le condizioni di lavoro delle persone FINTA e per conciliare lavoro e vita privata;
- sfruttare la mobilitazione dello sciopero femminista per fare dell'uguaglianza una priorità e colmare le diverse lacune in materia di uguaglianza sul posto di lavoro, sia a livello settoriale che politico;
- Organizzare per il 14 giugno 2027 azioni o addirittura scioperi nei nostri posti di lavoro e presentare nelle aziende le nostre richieste riguardanti il nostro lavoro quotidiano.
- Mantenere buoni rapporti con il movimento femminista e sviluppare sinergie con altre organizzazioni, in modo che le nostre voci e le nostre richieste siano ascoltate nei nostri posti di lavoro e non solo.

Per raggiungere questi obiettivi, come per altre campagne prioritarie dell'USS e per i grandi scioperi femministi del 2019 e 2023, l'USS e le federazioni devono mettere a disposizione le risorse finanziarie e umane necessarie, collaborare strettamente con la Commissione femminista e utilizzare le loro competenze nello sviluppo della strategia e della campagna per lo sciopero femminista del 2027.

Motivi:

Stiamo assistendo in molte parti del mondo all'ascesa dell'estrema destra e al rafforzamento delle ideologie patriarcali. Anche in Svizzera questo contraccolpo antifemminista è chiaramente percepibile. Ciò rende ancora più importante il forte movimento dello sciopero femminista, che ogni anno in Svizzera porta in piazza la lotta per l'uguaglianza. Dopo gli scioperi femministi particolarmente rilevanti del 14 giugno 2019 e 2023, il 22 marzo 2025 i collettivi femministi hanno deciso di organizzare un nuovo grande sciopero per il 2027. Questa volta le mobilitazioni femministe si concentreranno sul lavoro di assistenza retribuito e non retribuito. Il 14 giugno 2026 è stato utilizzato da molti collettivi e organizzazioni femministe come kick-off per prepararsi allo sciopero femminista del 2027.Il termine «care» ha molti significati come assistenza, cura, supervisione, custodia, attenzione. Il «lavoro di cura» va quindi ben oltre determinate professioni o attività specifiche. È un pilastro irrinunciabile della nostra società. Comprende numerose forme, retribuite o non retribuite. Tra queste rientrano, per esempio, il lavoro educativo e assistenziale, la cura fisica, il lavoro di assistenza emotiva o i lavori domestici. L'ambito del lavoro di cura retribuito comprende un'ampia gamma di servizi pubblici.

La maggior parte del lavoro di assistenza, in particolare il lavoro non retribuito, viene ancora svolto da persone FINTA. Nonostante la sua enorme importanza sociale, il lavoro di assistenza non è ancora sufficientemente riconosciuto dal punto di vista economico e sociale. Lo sciopero femminista del 2027 offre l'opportunità di mettere in luce questo mancato riconoscimento del lavoro di cura retribuito e non retribuito e di chiedere al contempo miglioramenti concreti. Tra queste richieste figurano:

- **Salari più alti:** salari più alti nei settori a prevalenza femminile e lotta coerente contro la discriminazione salariale;
- **Più tempo:** riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione per una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata;
- **Rispetto:** misure coerenti contro le molestie sessuali e la violenza di genere sul posto di lavoro;

- **Salute:** una maggiore protezione della nostra salute mentale e fisica;
- **Care:** un migliore riconoscimento e valorizzazione del lavoro di assistenza retribuito e non retribuito e una più equa ripartizione del lavoro di assistenza tra i generi.

Le esperienze delle mobilitazioni femministe del 2019 e 2023 dimostrano che l'impatto è stato maggiore laddove la mobilitazione era collegata a obiettivi sindacali concreti nei settori, nelle imprese e nelle trattative per i CCL. La preparazione dello sciopero femminista del 2027 dovrebbe quindi basarsi principalmente sulle campagne, le richieste e gli obiettivi strategici delle federazioni sindacali. L'esperienza della commissione femminista viene attivamente coinvolta nell'elaborazione di un piano di campagna e di una strategia efficace.

Decisivo non è solo il successo di una mobilitazione nazionale, ma anche il rafforzamento del potere d'azione sindacale e la capacità di far valere le nostre richieste, anche nei settori e nelle professioni in cui le persone FINTA non sono particolarmente rappresentate o in cui le questioni di genere non sono sufficientemente prioritarie. Solo combinando le preoccupazioni femministe con l'organizzazione sindacale, dalla mobilitazione può nascere un cambiamento duraturo nelle aziende, nei settori e nella società.

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

Motivazione:

L'USS sostiene una forte partecipazione sindacale allo sciopero femminista / sciopero della cura 2027. Diverse federazioni stanno già lavorando all'elaborazione delle loro strategie e rivendicazioni per il 14 giugno 2027. Anche il Segretariato dell'USS ha analizzato le possibilità di azioni sindacali e le priorità strategiche. Su questa base, il Comitato definirà concretamente il ruolo dell'USS e il sostegno alle attività delle federazioni.

Dal punto di vista sindacale, rimane fondamentale collegare la mobilitazione a miglioramenti concreti nelle aziende e nei diversi settori. La valorizzazione del lavoro di cura – sia esso retribuito o non retribuito – richiede in particolare salari migliori, condizioni di lavoro più favorevoli, più tempo libero, una migliore protezione sociale, nonché una distribuzione più equa dei compiti di cura. Laddove sono in corso concrete vertenze sindacali, il 14 giugno dovrebbe essere utilizzato per aumentare la pressione a favore di queste rivendicazioni.

La Commissione femminista deve mettere a disposizione le proprie competenze specialistiche nell'elaborazione della strategia dell'USS. Allo stesso tempo, le attività dell'USS devono essere coordinate con le campagne e le lotte politiche del 2026 e 2027. È fuori discussione che le principali battaglie politiche dell'USS – ad esempio contro l'attacco ai salari minimi cantonali e l'estensione del lavoro domenicale, nonché la lotta per un salario di 5000 franchi per le persone che hanno concluso il tirocinio – comprendano importanti aspetti di politica delle pari opportunità e saranno rilevanti in vista del 14 giugno 2027.

Proposta per il congresso 2: Commissione femminista dell'USS

Una vera parità salariale significa riqualificare i settori e le professioni a prevalenza femminile

A nome del Congresso femminista 2025, la Commissione femminista invita l'USS, insieme alle sue associazioni affiliate, a lanciare una campagna nazionale per la rivalutazione dei salari nei settori e nelle professioni a predominanza femminile, in particolare nei settori sanitario e sociale, nonché nell'assistenza all'infanzia, nel settore delle pulizie e nel commercio al dettaglio. Allo stesso tempo, l'USS invita le sue federazioni a richiedere aumenti salariali specifici per le lavoratrici nelle trattative salariali e nei contratti collettivi di lavoro, nonché risorse umane sufficienti per ridurre o possibilmente evitare i sovraccarichi.

Motivi:

Il Congresso femminista dell'USS chiede all'USS di adottare misure mirate per rivalutare i settori e le professioni a prevalenza femminile, poiché in Svizzera le donne guadagnano in media il 16,2% in meno degli uomini. E questo nonostante il principio costituzionale «salario uguale per un lavoro di uguale valore» sia in vigore dal 1981. Questa situazione è particolarmente marcata nelle professioni con un'alta percentuale di donne, che sono sistematicamente sottovalutate e sottopagate. Ciò vale in particolare per il personale sociosanitario e dei nidi. Si tratta di professioni che svolgono funzioni sociali fondamentali, ma che non sono riconosciute per il loro reale valore, né dal punto di vista economico né da quello sociale. Questa svalutazione strutturale del lavoro femminile è l'espressione delle strutture patriarcali e capitalistiche e non è un problema individuale, ma sociale. Senza una riqualificazione mirata delle professioni a prevalenza femminile, non è possibile raggiungere la parità di salario.

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

Motivazione:

La valorizzazione dei settori e delle professioni caratterizzati da un'elevata presenza femminile rientra tra le priorità centrali dell'USS. L'iniziativa per un salario di 5000 franchi dopo il tirocinio va soprattutto a beneficio delle donne, che sono sovrarappresentate nei settori a basso salario. Le strategie più adatte per portare avanti questa rivendicazione variano a seconda del settore. Il ruolo dell'USS inizia laddove le federazioni ritengono opportuno sostenere queste iniziative settoriali.

Inoltre, il Segretariato dell'USS farà in modo che questa rivendicazione confluisca nelle attività di comunicazione e nelle campagne organizzate nell'ambito dello sciopero femminista / sciopero della cura 2027. La mobilitazione femminista in vista del 14 giugno 2027 permetterà non solo all'USS, ma soprattutto alle federazioni, di trasformare la rabbia nelle piazze e tra le lavoratrici in forza d'azione, al fine di ottenere progressi sostanziali in questo ambito nei settori del lavoro di cura, in particolare in quelli menzionati dalla Commissione femminista.

Proposta per il congresso 3: Sindacato Unia

Miglioramenti anziché passi indietro nella parità di genere nel mondo del lavoro

L'USS esercita una pressione mirata per una revisione della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) e per miglioramenti sostanziali in questo processo. A tale scopo, il segretariato dell'USS, insieme alle sue federazioni, effettua un'analisi delle esperienze fatte con la LPar in vigore e ne trae delle conseguenze giuridiche e politiche, per l'intero spettro di temi che vanno dalla parità salariale alle molestie, dalle modalità di ricorso alla tutela contro il licenziamento ecc. L'attività di lobbying viene notevolmente intensificata. In sinergia con il lavoro a livello legislativo, l'USS intensifica gli sforzi per eliminare la discriminazione di genere a livello settoriale: ad esempio, con contratti collettivi e aumenti salariali in professioni con un'elevata percentuale di donne occupate, con salari minimi per personale qualificato, con clausole efficaci contro la discriminazione. Per rafforzare la sua argomentazione, l'USS investe in un'analisi basata sul concetto del «Comparable Worth Index». Tale indice permette di confrontare in modo neutro professioni con caratteristiche diverse in termini di requisiti e di oneri lavorativi.

Motivi:

Trent'anni fa è entrata in vigore la Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), che vieta la discriminazione in ambito lavorativo in base al genere. La legge ha apportato importanti miglioramenti a diversi strumenti, come la possibilità di ricorrere in giudizio includendo le azioni collettive. In particolare, sono state migliorate le diposizioni aggiuntive del 2018 sulle analisi di parità salariale, che tuttavia scadranno nel 2032 («clausola di temporaneità»). Inoltre, è stata rafforzata l'obbligatorietà per i datori di lavoro di garantire un ambiente di lavoro libero da molestie.

In tutta la Svizzera sono stati documentati circa 1400 casi giuridici relativi alla LPar. Le organizzazioni sindacali affiliate all'USS hanno seguito diversi di questi casi giuridici e parzialmente li hanno anche portati in tribunale tramite azioni collettive. Nonostante alcuni successi, i difetti della legge, criticati fin dall'inizio, sono evidenti: mancano sia meccanismi di controllo che sanzioni efficaci, nonché delle autorità competenti. Altri difetti, per citare solo i più evidenti, sono la limitazione dell'obbligo di analisi salariale alle imprese con più di 100 dipendenti e il fatto che, in caso di molestie sessuali, l'onere della prova sia ancora a carico della vittima. Finora non è stata effettuata un'analisi approfondita da parte sindacale su cosa abbiamo potuto raggiungere con la LPar e dove abbiamo riscontrato dei limiti.

Allo stesso tempo, la situazione in materia di discriminazione di genere sul posto di lavoro è tuttora insostenibile. Più della metà delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera è vittima di sessismo, di atti sessualizzati indesiderati o addirittura di molestie sessuali. Per quanto riguarda l'uguaglianza salariale, le statistiche mostrano che le donne guadagnano ancora il 16% in meno rispetto agli uomini, e che il 48% di questa differenza salariale non è giustificabile. Un rapporto della Confederazione (marzo 2025) dimostra che un quinto delle aziende soggette all'obbligo di analisi non effettua le analisi salariali prescritte, un terzo non le fa controllare e la metà di esse non pubblica i risultati.

Un altro motivo importante per cui le donne guadagnano meno (Gender Pay Gap) è la continua sottovalutazione delle professioni con un'elevata quota di donne occupate (ad es. cure, vendita, assistenza, ecc.). Le analisi delle ricerche basate sull'indice del «Comparable Worth Index», sviluppato per la Germania, potrebbero essere interessanti anche per la Svizzera.

La clausola di temporaneità e gli attacchi da parte della destra in Parlamento fanno temere che nei prossimi anni la LPar possa subire dei peggioramenti. Date le maggioranze in Parlamento, le possibilità di successo dell'opposizione (che cerca sia di impedire peggioramenti che di ottenere miglioramenti parziali o di promuovere una nuova riforma della LPar) sono molto incerte. In questo contesto, è essenziale che l'USS ribadisca l'importanza di migliorare la parità di genere come priorità del lavoro

sindacale, che approfondisca il lavoro di analisi e che intervenga con determinazione nei dibattiti e nel lavoro di legislazione.

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

Motivazione:

Per sviluppare ulteriormente la Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), è necessario che i sindacati facciano un bilancio delle esperienze maturate con la legislazione vigente. Le federazioni sono chiamate a mettere a disposizione le proprie esperienze nei settori della consulenza, delle procedure e delle pratiche aziendali. Particolare attenzione deve essere inoltre dedicata alle discriminazioni indirette e strutturali. Queste si verificano più frequentemente delle discriminazioni dirette, ma non sono sufficientemente prese in considerazione dagli strumenti previsti dalla Legge federale sulla parità dei sessi. Per quanto riguarda in particolare le disparità salariali strutturali, la LPar offre possibilità d'intervento limitate. Il Segretariato dell'USS riunirà questi elementi e ne dedurrà rivendicazioni politiche e giuridiche concrete in vista di una revisione della LPar. A tal fine, sarà inoltre possibile fare riferimento ai lavori e alle alleanze già in corso per migliorare la parità salariale.

Allo stesso tempo, occorre promuovere la parità nei diversi settori e nelle aziende. Ciò avviene in particolare attraverso salari più elevati e migliori condizioni di lavoro nelle professioni a prevalenza femminile, nonché attraverso progressi nell'ambito dei CCL. L'USS sosterrà inoltre le federazioni mettendo a loro disposizione analisi sulla sottovalutazione delle professioni esercitate prevalentemente dalle donne e integrando l'approccio del «valore comparabile» (Comparable Worth).

Proposta per il congresso 4: Commissione femminista dell'USS

«Portami a casa in sicurezza»: Per una maggiore sicurezza sul tragitto casa-lavoro

A nome del Congresso femminista 2025, la Commissione femminista invita l'USS ad affrontare il tema della sicurezza sul percorso casa-lavoro nel caso del lavoro a turni nei confronti della politica, della società e delle imprese. Si impegna in particolare affinché:

- le valutazioni dei rischi sul posto di lavoro includano anche i percorsi individuali casa-lavoro;
- i concetti di sicurezza per i turni serali, notturni e mattutini si basino sulle esigenze delle persone FINTA e includano anche i percorsi casa-lavoro;
- i datori e le datrici di lavoro, insieme alle parti sociali e alle autorità, elaborino soluzioni e offerte affinché le dipendenti possano recarsi al lavoro o tornare a casa in sicurezza, anche se lavorano nel turno serale, notturno o mattutino;
- la questione della sicurezza dei percorsi casa-lavoro sia presa in considerazione nella progettazione delle infrastrutture pubbliche e aziendali, così come nella pianificazione di spazi aperti, parcheggi, illuminazione e supporto tecnico;
- si comunichi in modo proattivo l'offerta di sostegno pubblico alle vittime di violenza e si formino le persone responsabili del personale sensibilizzandole alla problematica.

Per attuare queste misure, l'USS collabora con le federazioni sindacali cantonali e regionali e con le associazioni. In particolare, redige materiale informativo e raccomandazioni che possono essere utilizzati nelle trattative con le aziende.

Motivi:

L'obbligo dei datori e delle datrici di lavoro di garantire la tutela della salute e la sicurezza sul posto di lavoro è socialmente riconosciuto e sancito dalla legge sul lavoro (LL) e dalle relative ordinanze (OLL), dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e dall'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI). La legislazione svizzera in materia di sicurezza sul lavoro, invece, include il percorso casa-lavoro solo in casi eccezionali. Per la maggior parte dei datori e delle datrici di lavoro, l'obbligo di garantire la sicurezza sul lavoro termina quindi quando la dipendente lascia la sede aziendale.

Ciò è particolarmente problematico per chi svolge turni mattutini, serali e notturni. Di notte ci sono meno persone in circolazione, i parcheggi e i garage sono in parte scarsamente illuminati o isolati, l'offerta di trasporti pubblici è limitata e anche viaggiare di notte su treni e taxi senza accompagnatori comporta dei rischi. Per questo motivo, durante il tragitto notturno da e verso il lavoro, le dipendenti sono esposte più che di giorno alla violenza, alla minaccia di violenza e alla paura per la propria incolumità personale.

Le ricerche dimostrano che le giovani donne, le persone queer e le donne con un passato migratorio si sentono particolarmente a rischio mentre si recano al lavoro e tornano a casa. Anche se le lavoratrici non sono vittime di atti di violenza, il loro senso di insicurezza e la minaccia ha effetti reali sulla salute e sul benessere e limita la loro libertà di movimento. Per questo sono necessari un impegno sindacale deciso e misure incisive da parte dei datori di lavoro e della politica per garantire la sicurezza sul tragitto casa-lavoro.

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

Motivazione:

Le lavoratrici e i lavoratori devono poter raggiungere il luogo di lavoro e tornare a casa in sicurezza. Ciò vale in particolare per i turni serali, notturni e mattutini, quando i collegamenti con i trasporti pubblici sono limitati oppure quando il tragitto tra il luogo di lavoro e le fermate dei trasporti pubblici o i parcheggi comporta ulteriori rischi. La Convenzione 190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro include esplicitamente anche il tragitto casa-lavoro. L'USS si impegna per la sua ratifica.

Le misure concrete necessarie e attuabili dipendono in larga misura dagli orari di lavoro, dai luoghi di lavoro e dalle caratteristiche specifiche dei settori e delle aziende interessati. Le federazioni dell'USS devono pertanto affrontare questo tema laddove vi sia una necessità d'intervento e negoziare con i datori e le datrici di lavoro soluzioni adeguate alle specifiche esigenze. Poiché finora questo tema è stato affrontato solo in misura limitata a livello intersindacale, la Commissione femminista può coordinare lo scambio tra le federazioni e riunire le esperienze e le soluzioni esistenti.

Proposta per il congresso 5: Commissione femminista dell'USS

Campagna USS contro la violenza sessista e le molestie sessuali

A nome del Congresso femminista 2025, la Commissione femminista chiede all'USS e alle federazioni di lanciare una campagna intersindacale contro la violenza e le molestie sessuali sul posto di lavoro. Questa campagna deve servire a consentire ai lavoratori di difendere meglio i propri diritti e ai datori di lavoro di adempiere ai propri obblighi di protezione.

Motivi:

Alcuni anni fa, la violenza sessuale ha scatenato un enorme movimento di resistenza femminista internazionale. Emerso dagli scioperi femministi in America Latina con #NiUnaMenos e poi con il movimento #MeToo, che ha fatto sentire la voce delle sopravvissute, il movimento ha scosso anche la Svizzera, con due grandi scioperi femministi nel 2019 e nel 2023. Ciononostante, la politica reagisce lentamente e solo alle pressioni. Così facendo, la violenza non diminuisce: viene normalizzata e banalizzata.

Con 27 femminicidi, nel 2025 la violenza di genere in Svizzera ha raggiunto un triste record. Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono ancora una realtà per molte lavoratrici e molti lavoratori. Uno studio nazionale del 2024 ha dimostrato che un terzo di loro ha subito molestie sessuali nel corso della vita lavorativa. Tra le donne la percentuale è nettamente superiore (44%) a quella degli uomini.

I lavoratori più giovani sono particolarmente colpiti. Solo nel 2024, un terzo delle donne tra i 16 e i 25 anni ha subito molestie sessuali sul posto di lavoro. Tuttavia, in un'azienda su cinque mancano misure interne di prevenzione e intervento. Molti settori non dispongono di un piano di prevenzione istituzionale che consenta di prevedere situazioni di pericolo tipiche. Mancano in gran parte controlli esterni da parte dell'ispettorato del lavoro o dell'autorità per la formazione professionale.

La violenza sessuale è alla base del sistema patriarcale. Affrontarla è fondamentale per combattere il sessismo. La protezione delle persone FINTA contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro e in tutti i settori è una necessità fondamentale di tutti i lavoratori di tutti i settori.

Le molestie sessuali e la violenza sessuale umiliano e violano la dignità di una persona e hanno conseguenze dirette sulla salute. È quindi essenziale che i sindacati affrontino la questione.

Ogni individuo ha diritto a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie sessuali.

Grazie alle campagne femministe degli ultimi anni, i sindacati si sono affermati come attori il cui impegno a favore degli interessi delle persone FINTA è credibile. Con questa campagna contro la violenza di genere portiamo avanti questo lavoro e sfruttiamo le nostre forze comuni per rendere più sicura la quotidianità lavorativa delle persone FINTA.

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

Motivazione:

La violenza di genere e la violenza sessualizzata sul posto di lavoro sono ampiamente diffuse, peggiorano le condizioni di lavoro e compromettono la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. I sindacati devono contrastarle con determinazione e con mezzi adeguati. La situazione è particolarmente problematica e urgente in due settori in cui le donne sono fortemente rappresentate e nei quali le molestie sessuali sono particolarmente diffuse: il settore alberghiero e della ristorazione e il settore sanitario e sociale. Questi due settori offrono interessanti prospettive e opportunità per condurre campagne nei prossimi mesi. Nel settore alberghiero e della ristorazione sono attualmente in corso le trattative per il

rinnovo del CCNL 2017 nell'ambito delle quali GastroSuisse è l'unica organizzazione padronale a opporsi alla ratifica della Convenzione 190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, attualmente in discussione in Parlamento. Il settore sanitario e sociale, dal canto suo, offre buone opportunità di mobilitazione nell'ambito dell'attuazione dell'iniziativa sulle cure infermieristiche, nonché in vista dello sciopero femminista / sciopero della cura 2027.

In questo contesto, l'attuazione della proposta dovrà avvenire in via prioritaria attraverso campagne sindacali specifiche per settore, sotto la responsabilità delle federazioni, al fine di rivendicare misure concrete e adeguate ai singoli settori. Il Segretariato dell'USS si occuperà del coordinamento e contribuirà allo sviluppo di sinergie. Sono già stati avviati progetti in tal senso: è stato costituito un gruppo di lavoro intersindacale sulla violenza e le molestie sessuali sul posto di lavoro e si sta attualmente pianificando un nuovo ciclo di webinar Movendo su questi temi. Saranno inoltre sfruttate le opportunità legate allo sciopero femminista / sciopero della cura 2027.

A livello di politica nazionale, l'USS continua parallelamente a impegnarsi per la ratifica della Convenzione 190 dell'OIL, per un alleviamento dell'onere della prova nei casi di molestie sessuali nell'ambito della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) e per un rafforzamento dei controlli sul rispetto e sull'attuazione delle direttive MSSL.

Proposta per il congresso 6: Commissione femminista dell'USS

Iniziativa per un vero congedo parentale

La Commissione femminista chiede all'USS a nome del Congresso femminista 2025 di lanciare un'iniziativa popolare per un vero congedo parentale che:

- preservi le conquiste dell'attuale congedo di maternità, in particolare l'inserimento del congedo di maternità nella Costituzione federale;
- introduca un congedo parentale di almeno 10 settimane per ogni genitore, che va ad aggiungersi ai congedi già previsti, ossia alle 14 settimane di congedo di maternità e alle 2 settimane di congedo per l'altro genitore. Il congedo parentale è finanziato dall'indennità per perdita di guadagno;
- riconosca il diritto al congedo parentale per tutte le forme di genitorialità e di famiglia, siano esse omoparentali con o senza matrimonio, co-genitoriali, monoparentali, adottive o affidatarie.

Per elaborare l'esatta formulazione del testo dell'iniziativa, sarà necessario collaborare con altre organizzazioni, decidere il momento del lancio dell'iniziativa e istituire un gruppo di lavoro composto da rappresentanti dell'USS, delle federazioni affiliate e della commissione femminista dell'USS.

Motivi:

In Svizzera è in corso un nuovo dibattito sul congedo parentale. Le attuali proposte, provenienti dalla Commissione del Consiglio nazionale o da organizzazioni borghesi, rischiano di mettere in discussione i diritti conquistati dal movimento sindacale e delle donne. Dobbiamo fare in modo che l'introduzione del congedo parentale a livello nazionale integri e migliori l'attuale sistema, senza metterlo in discussione.

Il congedo di maternità di 14 settimane in Svizzera è uno dei più brevi d'Europa. Solo Israele, Messico e Stati Uniti ottengono risultati peggiori rispetto alla Svizzera tra i Paesi OCSE. In media, i Paesi OCSE concedono 18,5 settimane di congedo di maternità retribuito e 36,5 settimane di congedo parentale retribuito.

Vendere una ripartizione flessibile degli attuali congedi di maternità e paternità tra entrambi i genitori come un nuovo congedo parentale con il pretesto della parità è assolutamente inaccettabile. Un tale sviluppo sarebbe problematico da diversi punti di vista, in particolare perché renderebbe invisibili la gravidanza e il parto ed equiparebbe astrattamente madre e padre, senza tener conto delle particolari esigenze fisiche e psichiche delle donne e dei rapporti di potere esistenti tra uomini e donne. La protezione delle persone che partoriscono deve essere rafforzata e non indebolita.

È imperativo che la gravidanza, il parto e il diritto di allattare il proprio bambino siano riconosciuti come un fatto sociale importante e che questa realtà fisica e psichica non venga resa invisibile. La gravidanza è una condizione particolare, sia per i cambiamenti del corpo che per lo stress mentale che ne deriva. Il parto è un momento decisivo che richiede molta forza vitale alla persona che partorisce, anche se tutto va bene.

L'allattamento al seno, che per noi è al tempo stesso una scelta e un diritto, richiede disponibilità e tempo. Gli effetti dell'allattamento al seno sulla salute materna e infantile si ripercuotono anche sui costi dell'assistenza sanitaria, a vantaggio dell'intera società. L'attuale congedo di maternità deve quindi essere intatto e integrato da un adeguato congedo parentale.

Inoltre, tutte le forme di genitorialità e di famiglia devono avere lo stesso diritto al congedo parentale. Il congedo parentale deve tenere conto della realtà sociale attuale e di tutte le forme di famiglia: chiediamo pari diritti per tutti i genitori per il bene del bambino.

I sindacati sono sempre stati pionieri nella richiesta di un congedo di maternità retribuito e, con il loro impegno pluriennale, hanno contribuito in modo determinante alla sua introduzione nel 2005. Oggi è importante riallacciarsi a questa situazione e compiere il passo successivo: verso un congedo parentale autentico ed equo. La maternità, la genitorialità e la famiglia non sono infatti una questione privata, ma influenzano profondamente la quotidianità lavorativa delle lavoratrici in Svizzera. Proprio per questo il congedo parentale è una questione di interesse sindacale: rafforza la sicurezza economica dei lavoratori ed evita che soprattutto le persone FINTA* vengano cacciate dal mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio. Inoltre, il congedo parentale consente una migliore ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito tra i due genitori.

Per la Commissione femminista è chiaro che un adeguato congedo parentale è un prerequisito per la parità salariale e condizioni di lavoro eque. Infatti, condizioni di lavoro eque significa anche riuscire a conciliare lavoro e famiglia senza incorrere in svantaggi sanitari o finanziari. Ecco perché è giunto il momento di ottenere un vero congedo parentale.

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

Motivazione:

L'USS sostiene l'obiettivo di migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia e di rafforzare i diritti dei genitori. È tuttavia chiaro che il congedo parentale deve integrare i diritti già esistenti e, in particolare, non deve indebolire la tutela della gravidanza e della maternità.

Con l'«Iniziativa per un congedo familiare» è già stato lanciato un progetto di iniziativa a livello nazionale sul congedo parentale, che si trova attualmente nella fase finale della raccolta delle firme. L'USS ha deciso volutamente di non opporsi all'iniziativa né di sostenerla attivamente. Qualora l'iniziativa riesca, l'USS parteciperà all'iter parlamentare e vi farà valere le proprie rivendicazioni. Qualora invece non riesca, occorrerà innanzitutto analizzare le ragioni del fallimento e le prospettive di successo di un nuovo progetto di iniziativa. In tal caso, un'immediata ripartenza non sarebbe opportuna.

Nel corso del prossimo periodo congressuale, il Segretariato dell'USS intende approfondire in modo esaustivo la questione della conciliabilità tra lavoro e famiglia, sottoponendola all'attenzione del Comitato dell'USS. Il congedo parentale è parte integrante di questa analisi, ma deve essere esaminato nel quadro di una politica di conciliabilità più ampia, che tenga conto anche delle esigenze delle famiglie oltre i primi mesi dopo la nascita, nonché delle condizioni che consentono ai genitori di conciliare in modo duraturo l'attività lavorativa e le responsabilità familiari. Si tratta in particolare di esaminare l'interazione tra i diversi tipi di congedo, il potenziamento di un'offerta di assistenza all'infanzia accessibile e a prezzi contenuti, le condizioni di lavoro dei genitori e una ripartizione più equa del lavoro retribuito e non retribuito. Le rivendicazioni formulate nella presente proposta devono essere esaminate nell'ambito di questa riflessione generale.

Proposta al congresso 7: SSP-aviation, ESPA, Kapers Cabin Crew Union

Parità di trattamento per tutte e tutti: garantire pari protezione al personale di volo. Regole diverse, pari diritti.

Il personale di volo – assistenti di volo e piloti – svolge una funzione essenziale per la sicurezza del trasporto aereo.

In Svizzera, il personale di volo è escluso dal campo di applicazione della Legge sul lavoro (art. 3, lett. c, LL) ed è soggetto a una normativa specifica per il settore aeronautico.

Questa normativa risponde alle esigenze specifiche dell'aviazione civile e si inserisce in un quadro ampiamente armonizzato a livello internazionale. Tuttavia, una normativa che si discosta dalla Legge sul lavoro è ammissibile solo se garantisce al personale interessato, in termini di sicurezza e tutela della salute sul lavoro, un livello di protezione almeno equivalente a quello di cui beneficiano gli altri lavoratori e lavoratrici in Svizzera.

Da diversi decenni, il trasporto aereo sta attraversando profondi cambiamenti. La liberalizzazione del settore, l'aumento della concorrenza, l'evoluzione dei modelli operativi e la costante ricerca di aumenti di produttività hanno modificato profondamente le condizioni di lavoro della professione.

In questo contesto, è responsabilità dei legislatori e delle autorità competenti garantire che la normativa applicabile al personale di volo assicuri effettivamente un livello di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro almeno equivalente a quello di cui godono gli altri lavoratori e lavoratrici in Svizzera. Gli sviluppi osservati dimostrano che attualmente esiste un divario tra questo requisito e il livello di tutela effettivamente garantito al personale di volo.

Il personale di volo non rivendica alcun privilegio. Chiede semplicemente che i propri diritti in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro siano garantiti almeno in misura equivalente a quelli degli altri lavoratori e lavoratrici in Svizzera.

SSP-aviation, ESPA e kapers chiedono al Congresso di incaricare l'USS di:

- difendere il principio secondo cui l'esclusione del personale di volo dal campo di applicazione della Legge sul lavoro è ammissibile solo se la normativa specifica garantisce, in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute, un livello di protezione almeno equivalente a quello di cui beneficiano gli altri lavoratori e lavoratrici in Svizzera;
- promuovere gli adeguamenti politici, legislativi e regolamentari necessari per garantire tale equivalenza del livello di protezione;
- sostenere le organizzazioni affiliate interessate in tutte le loro iniziative volte a rafforzare in modo duraturo la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute del personale di volo.

Principio fondamentale

Una normativa che si discosta dalla Legge del lavoro è ammissibile solo se garantisce al personale interessato un livello di sicurezza e tutela della salute sul lavoro almeno equivalente a quello di cui godono gli altri lavoratori e lavoratrici in Svizzera.

Le specificità dell'aviazione possono giustificare una normativa differente. Tuttavia, in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro, tali specificità non possono giustificare un livello di protezione inferiore per il personale di volo rispetto agli altri lavoratori e lavoratrici in Svizzera.

Normative diverse, SÌ. Protezioni diverse, NO.

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

Motivazione:

L'USS sostiene la richiesta secondo cui, nonostante le particolari norme specifiche del settore, al personale di volo debba essere garantito un livello di tutela equivalente in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute. Le diverse normative derivanti dalle peculiarità del trasporto aereo non devono comportare un livello di tutela inferiore rispetto a quello garantito alle altre lavoratrici e agli altri lavoratori. Le rivendicazioni formulate nella presente proposta sono fondamentali per il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale di volo.

Il Segretariato dell'USS si impegna già oggi, insieme alle federazioni affiliate interessate, a vari livelli a favore di questi principi e si adopera, ad esempio nell'ambito dell'attuale revisione della Legge federale sulla navigazione aerea, affinché questi principi possano affermarsi.

Proposta per il congresso 8: Sindacato svizzero dei media SSM al Congresso USS

Proteggere il servizio pubblico mediatico attraverso sistemi di finanziamento solidi e socialmente equi

L'USS istituisce un gruppo di lavoro con il compito di elaborare proposte volte a rafforzare a lungo termine il servizio pubblico mediatico svizzero, con particolare attenzione al suo finanziamento. Il gruppo di lavoro dovrà essere composto da rappresentanti dei sindacati interessati e di altre organizzazioni attive nel settore dei media e della comunicazione.

Il gruppo di lavoro esamina in particolare nuovi modelli di finanziamento improntati ad una maggiore equità sociale e che tengano quindi conto della capacità economica della popolazione, garantendo al contempo al servizio pubblico mediatico una base solida, duratura e adeguata alle esigenze future. A tal fine dovrà essere elaborata una proposta concreta e valutata la possibilità di lanciarla sotto forma di iniziativa popolare.

Motivi:

Il netto rifiuto dell'iniziativa dell'UDC «200 franchi bastano» dell'8 marzo 2026 ne è una prova evidente: un'ampia parte della popolazione svizzera attribuisce grande importanza a un servizio pubblico mediatico radicato nelle regioni, indipendente e di alta qualità. Il servizio pubblico mediatico svolge una funzione centrale per la democrazia, garantisce l'accesso a informazioni affidabili, contribuisce alla coesione tra le regioni linguistiche e promuove la comprensione reciproca fra le diverse realtà del nostro Paese. In un momento in cui determinate forze politiche cercano di accrescere la propria influenza alimentando le divisioni all'interno della società, un servizio pubblico mediatico forte rappresenta uno strumento essenziale per favorire la comprensione reciproca tra i diversi gruppi della popolazione e rafforzare la coesione sociale. L'elettorato ha inoltre riconosciuto la minaccia concreta che la disinformazione e le fake news rappresentano per la nostra società e, in particolare, per il funzionamento delle istituzioni democratiche, nonché l'importanza di un settore dei media forte e diversificato per contrastarla efficacemente.

D'altro canto, l'iniziativa popolare ha riacceso il dibattito sul sistema di finanziamento del servizio pubblico mediatico. L'attuale sistema del canone a carico delle economie domestiche viene messo in discussione perché ritenuto socialmente iniquo, e cresce la richiesta di sostituirlo con un modello di finanziamento che tenga conto della capacità economica delle famiglie.

Il canone radiotelevisivo contribuisce direttamente al finanziamento della SSR e delle emittenti radiotelevisive concessionarie attive a livello locale e regionale, ma anche delle agenzie di stampa, della formazione e del perfezionamento delle professioniste e dei professionisti dei media, della ricerca nel settore dei media, della digitalizzazione e dello sviluppo tecnologico, nonché, non da ultimo, dell'accesso senza barriere ai contenuti mediatici. Anche la produzione audiovisiva nel suo complesso, il settore culturale e altri comparti dell'economia fanno parte dell'ecosistema mediatico. Un modello di finanziamento solido, duraturo e adeguato alle esigenze future è indispensabile per assicurare la continuità di un servizio pubblico forte e dell'intero settore mediatico e garantire prospettive professionali alle persone che vi lavorano.

La presente mozione intende rafforzare l'impegno per un servizio pubblico forte al servizio della popolazione e contribuire all'ampio dibattito sulle sue modalità di finanziamento, temi di cui anche l'USS si occupa regolarmente. È prevedibile che la pressione politica sul servizio pubblico mediatico rimarrà elevata anche in futuro e che, nei prossimi anni, le forze populiste di destra lanceranno ulteriori attacchi sotto forma di iniziative politiche, campagne o iniziative popolari. Si tratta ora di intervenire in modo proattivo con proposte proprie, anziché limitarsi ad attendere e respingere nuovi attacchi. In questo modo sarà possibile porre al centro del dibattito politico e sociale l'importanza di un panorama

mediatico indipendente, adeguatamente finanziato e diversificato, in Svizzera come nel resto del mondo – presupposto indispensabile per la coesione sociale e il buon funzionamento delle istituzioni democratiche, oggi e in futuro.

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

Motivazione:

L'importanza di un servizio pubblico mediatico forte non deve essere assolutamente sottovalutata in tempi di notizie false e disinformazione. Negli ultimi anni, infatti, in Svizzera non solo il servizio pubblico mediatico della SSR ha subito un forte deterioramento, ma, in una logica spietata di massimizzazione del profitto, anche il panorama mediatico pluralista nel suo complesso si è notevolmente ridotto. Di conseguenza, negli ultimi quattro anni l'USS si è impegnata, al fianco delle sue associazioni radiotelevisive, a favore di media forti e indipendenti con buone condizioni di lavoro. In questo modo abbiamo potuto contribuire in modo decisivo a respingere con successo sia i ripetuti tentativi della destra di abolire il sostegno indiretto ai media (tariffe postali ridotte) sia il massiccio attacco alla SSR (iniziativa «200 franchi bastano!»). Purtroppo, a causa del forte taglio del canone radiotelevisivo, ottenuto in modo antidemocratico, quest'ultima dovrà comunque risparmiare in misura sproporzionata nei prossimi anni. Troppe colleghe e colleghi perderanno quindi il posto di lavoro e per gli altri la pressione lavorativa, già elevata, rischia di aumentare ulteriormente.

L'impegno analitico e politico nell'ambito delle già menzionate controversie in materia di politica dei media è sempre stato portato avanti dall'USS in stretto coordinamento e in costante confronto con le proprie associazioni radiotelevisive. Tale impegno dovrà quindi essere proseguito e intensificato. In particolare, la situazione di partenza leggermente più favorevole, determinata dalla netta vittoria contro l'iniziativa per il dimezzamento del canone radiotelevisivo, dovrà essere sfruttata per tornare all'offensiva sul piano della politica dei media. Le questioni relative al finanziamento (sociale) sia del servizio pubblico nel settore dei media sia del sostegno generale ai media sono al centro dell'attenzione e dovranno essere approfondite congiuntamente nell'ambito dello scambio in materia di politica dei media già istituito. L'istituzione ufficiale, da parte del Congresso dell'USS, di un gruppo di lavoro specifico per il settore non appare tuttavia particolarmente utile e non apporterebbe alcun reale valore aggiunto. A ciò si aggiunge il fatto che, fortunatamente, anche il Parlamento tornerà presto a essere il livello d'azione pertinente. Infatti, a breve saranno sottoposti al dibattito alcuni interventi parlamentari di rilievo, in parte politicamente promettenti.

Proposta per il congresso 9: Commissione migrazione dell'USS

Partecipazione attiva dell'USS alla campagna di votazione sull'«Iniziativa per la democrazia»

L'«Iniziativa per la democrazia» è stata depositata nel novembre 2024. La votazione si terrà probabilmente nel 2027. L'iniziativa mira a introdurre criteri facilitati, privi di arbitrio e oggettivamente misurabili per le naturalizzazioni.

L'Unione sindacale svizzera sostiene la campagna di votazione come segue:

1. Sostegno alla campagna principale in concerto con il comitato di campagna e le alleanze.
2. Campagna sindacale interna con mobilitazione in tutte le federazioni.
3. Messa a disposizione delle risorse umane e finanziarie necessarie.

Motivi:

Una grande parte delle persone interessate, migranti di prima, seconda o terza generazione, sono anche membri dei sindacati e lottano al fianco dei loro colleghi di lavoro per buone condizioni di lavoro, salari dignitosi e rendite eque. Sebbene si tratti di una lotta comune, molti colleghi senza passaporto svizzero si scontrano con problemi strutturali supplementari rispetto ai lavoratori in possesso del passaporto svizzero. A causa di permessi di soggiorno incerti e spesso molto precari, sono esposti a diverse forme di discriminazione, sfruttamento e razzismo. Possiamo cambiare questa situazione solo rafforzando la sicurezza del soggiorno e permettendo la partecipazione politica.

Cambio di paradigma nel diritto di cittadinanza svizzero

Quasi 2,6 milioni di persone di nazionalità straniera vivono in Svizzera, ovvero più di un quarto della popolazione svizzera totale. Non hanno diritti politici e sono strutturalmente svantaggiate rispetto ai cittadini svizzeri. In un paese democratico, ciò comporta problemi di legittimità durante le decisioni (direttamente) democratiche. L'«Iniziativa per la democrazia» esige un cambio di paradigma nel diritto di cittadinanza svizzero: chiunque viva qui stabilmente e soddisfi criteri oggettivi ed esaustivi deve avere diritto alla naturalizzazione. La procedura di naturalizzazione deve essere semplificata e occorre porre fine all'arbitrio e alla questione di classe che spesso prevalgono oggi nelle naturalizzazioni. L'iniziativa per la democrazia è la prima e unica iniziativa popolare per una «politica degli stranieri» progressista dall'iniziativa cosiddetta «Mitenand» lanciata 50 anni fa.

Per un diritto alla partecipazione politica e alla sicurezza del soggiorno – per tutti coloro che si sentono a casa qui.

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

Motivazione:

La cosiddetta «iniziativa del caos» dell'UDC ha mostrato che la popolazione svizzera è fortemente divisa e polarizzata sulle questioni migratorie. Mentre le proposte xenofobe si moltiplicano e guadagnano popolarità, è importante che l'USS assuma una posizione chiara e faccia sentire la propria voce per difendere i valori che la guidano: partecipazione e solidarietà anziché emarginazione. Di fatto, una parte considerevole delle lavoratrici e dei lavoratori che vivono e lavorano stabilmente in Svizzera non dispone di alcun diritto politico. La questione della loro partecipazione politica riguarda pertanto direttamente anche il movimento sindacale. L'USS parteciperà alla campagna in vista della votazione sull'iniziativa per la democrazia e contribuirà alla mobilitazione all'interno del movimento sindacale. Le modalità concrete di tale impegno, così come le risorse da destinare a questo scopo, saranno stabilite

dal Comitato in funzione del contesto politico, dell'impostazione della campagna e delle priorità dell'USS.

Proposta per il congresso 10: Sindacato del personale dei trasporti SEV

Diritto di voto delle persone straniere per le votazioni riguardanti le assicurazioni sociali

Le lavoratrici e i lavoratori delle imprese svizzere, indipendentemente dalla loro nazionalità, versano contributi all'AVS/AI, al secondo pilastro, all'assicurazione contro la disoccupazione ecc. Quando gli oggetti in votazione riguardano assicurazioni sociali alle quali tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori sono chiamati a contribuire, sarebbe corretto estendere loro il diritto di voto.

L'USS deve impegnarsi per promuovere una riforma del quadro legislativo federale, al fine di permettere questa apertura del diritto di voto.

Motivi:

In Svizzera, molte persone non hanno diritto di voto, anche su oggetti che riguardano la loro vita professionale e privata. Questa situazione costituisce una privazione della democrazia, contro la quale l'USS si impegna a lottare.

L'USS è un'organizzazione che si identifica nella democrazia e che, per di più, sostiene iniziative volte a rafforzare le assicurazioni sociali (come AVS 21) e referendum contro gli attacchi volti a indebolirle (come la riforma LPP 21). Poter contare sui voti di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori interessati da queste riforme favorirebbe le vittorie in occasione di queste votazioni.

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

Motivazione:

Il Comitato condivide le considerazioni del SEV. Attualmente, i diritti politici delle lavoratrici e dei lavoratori privi di passaporto svizzero sono fortemente limitati, impedendo loro di partecipare ai processi decisionali riguardanti ambiti politici che li concernono direttamente.

La proposta di concedere il diritto di voto per determinate tematiche e di escluderlo per altre rappresenterebbe tuttavia un significativo cambiamento di paradigma nel nostro sistema democratico. Essa introdurrebbe un nuovo principio, secondo il quale il diritto di voto dipenderebbe non soltanto dallo status della persona, ma anche dall'oggetto della singola votazione. Dovrebbero inoltre essere chiariti sia i criteri per delimitare gli oggetti sottoposti a votazione interessati sia le modalità pratiche di attuazione di un simile diritto. È pertanto necessario analizzare attentamente le opportunità, i rischi e la fattibilità di tale rivendicazione.

Proposta per il congresso 11: Commissione delle pensionate e dei pensionati del GBKZ

Assicurare il potere d'acquisto, combattere la povertà nella vecchiaia e assumersi le proprie responsabilità: per un adeguamento legale al rincaro, criteri di investimento sociali ed ecologici e una politica sindacale coordinata dei membri dei consigli di fondazione nel 2° pilastro

L'Unione sindacale svizzera (USS) e i suoi sindacati membri sono incaricati di attuare una strategia coordinata a livello politico, legale e aziendale al fine di combattere sistematicamente la perdita del potere d'acquisto delle rendite di vecchiaia nella previdenza professionale (LPP):

1. **Esigere basi legali:** impegno politico a favore di un adeguamento della legge affinché le rendite di vecchiaia LPP in corso siano obbligatoriamente adeguate al rincaro – analogamente al 1° pilastro – per colmare a lungo termine la lacuna strutturale (applicazione dell'art. 36 LPP).
2. **Mobilitazione coordinata per le elezioni dei consigli di fondazione:** massima attenzione sindacale per le casse pensioni di tutti i settori. In occasione delle elezioni dei consigli di fondazione, la base organizzata deve essere mobilitata coerentemente per eleggere pariteticamente negli organi persone competenti e con una chiara visione di politica sociale.
3. **Stretta collaborazione con la Rete CP (PK-Netz):** L'USS collabora strettamente con la Rete CP, che funge da piattaforma (interassociativa all'USS) per lo scambio regolare tra le consigliere di fondazione e i consiglieri di fondazione sindacali. Gli obiettivi, le formule di successo e le linee guida vengono sviluppati congiuntamente per un'azione coordinata.
4. **Imporre verifiche regolamentari del rincaro:** sostegno attivo alle consigliere e ai consiglieri di fondazione per iscrivere la compensazione del rincaro all'ordine del giorno a livello globale. Le casse devono verificare in modo vincolante la concessione di una compensazione per tutte le beneficiarie e tutti i beneficiari di rendita e sancirla stabilmente nei regolamenti.
5. **Criteri di investimento etici, sociali ed ecologici:** applicazione di direttive per una politica di investimento responsabile. Gli organi paritetici devono essere incaricati di investire i patrimoni secondo rigidi **criteri etici, sociali ed ecologici**, salvaguardando al contempo l'obbligo legale di diligenza fiduciaria.

Motivi:

1. **Un tema per tutte le generazioni:** l'assenza di compensazione del rincaro nel 2° pilastro tocca direttamente tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. La previdenza professionale è un salario differito. Chi paga i contributi oggi, domani perde massicciamente valore della rendita. La lotta per rendite stabili unisce giovani e anziani nel segno di una vera solidarietà tra le generazioni.
2. **Rispettare il lavoro di una vita e garantire la dignità:** la previdenza professionale, insieme all'AVS, deve garantire in modo adeguato il mantenimento del tenore di vita abituale (art. 111 della Costituzione federale). Chi ha lavorato e versato contributi per tutta la vita ha diritto a una rendita che basti in modo affidabile per vivere.
3. **La perdita reale del potere d'acquisto porta alla povertà nella vecchiaia:** le rendite delle casse pensioni sono diminuite in termini reali fino al 40% negli ultimi vent'anni. Insieme all'affitto e ai premi delle casse malati in aumento, questo porta a problemi esistenziali e a un rischio di povertà di quasi il 30% tra le pensionate e i pensionati.
4. **Colmare l'ingiusta lacuna sistemica della LPP:** mentre le rendite per superstiti e di invalidità vengono obbligatoriamente adeguate ai prezzi per legge, questo obbligo manca per le rendite di vecchiaia. L'articolo 36 LPP lascia la compensazione alla discrezione delle casse – oggi appena il 14% delle casse la concede. Il 2° pilastro deve seguire il principio dell'AVS.

5. **I mezzi finanziari sono disponibili:** le casse pensioni godono di una situazione finanziaria estremamente solida e hanno generato da sole circa 90 miliardi di franchi di rendimento nel 2024. Questo denaro è stato guadagnato dalle lavoratrici e dai lavoratori. Non deve più disperdersi tra banche, intermediari e manager, che ne trattengono ogni anno oltre 7 miliardi di franchi.

6. **Sfruttare la responsabilità sindacale:** la parità legale all'interno dei consigli di fondazione apre margini di manovra su un piano di parità. Le rappresentanze sindacali sono la voce delle lavoratrici e dei lavoratori per ottenere aliquote di conversione elevate e tassi d'interesse equi.

7. **Proteggere le donne e i gruppi vulnerabili:** dopo il rifiuto della riforma LPP, non devono essere di nuovo le donne a pagare il conto. Una compensazione affidabile del rincaro protegge specificamente le persone con contratti a tempo parziale o con redditi più bassi dalla povertà strisciante nella vecchiaia.

8. **Gestione responsabile degli averi di risparmio:** i nostri averi di vecchiaia non devono confluire in settori distruttivi. Il denaro della popolazione deve essere investito laddove vengono rispettati la sicurezza sociale, i diritti umani e la protezione del clima. Questo è il dovere delle nostre consigliere e dei nostri consiglieri di fondazione.

9. **Rafforzare il rispetto dei patti:** si tratta della promessa costituzionale che le rendite dell'AVS e delle casse pensioni consentano il mantenimento del tenore di vita abituale. Se si concede questa fiducia alla generazione più giovane, si rafforza l'intera società e si crea un'atmosfera in cui tutti possono sentirsi al sicuro. Un sì a questa proposta è un segno tangibile di equità.

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

Motivazione:

Il diritto a pensioni dignitose è una delle questioni fondamentali per il movimento sindacale. Dopo la 13ª rendita AVS, ora occorre compiere progressi anche per quanto riguarda le rendite delle casse pensioni. L'USS sostiene l'obiettivo di entrambe le proposte: garantire meglio il potere d'acquisto delle attuali rendite delle casse pensioni e sancire per legge il diritto agli adeguamenti delle rendite.

A tale proposito occorre tenere presente che l'obiettivo prestazionale previsto dalla Costituzione prevede già oggi che si possa vivere dignitosamente delle rendite AVS e della cassa pensioni. È indiscusso che ciò comporti non solo rendite di importo sufficiente, ma anche un adeguamento regolare all'andamento dei prezzi. Un adeguamento obbligatorio al rincaro non richiede quindi alcuna modifica costituzionale. Oltre alla questione del finanziamento, occorre tuttavia chiarire altri punti, in particolare se un adeguamento obbligatorio all'inflazione debba valere solo per il regime obbligatorio o anche per la previdenza più estesa. Oggigiorno le casse pensioni versano di norma la stessa rendita ogni anno. Questa corrisponde all'avere di vecchiaia moltiplicato per l'aliquota di conversione. È tuttavia ipotizzabile che le casse pensioni versino una rendita che aumenti ogni anno, ad esempio, dell'1%. In tal caso la rendita prima del decesso sarebbe più alta di quella attuale. Ma al momento del pensionamento, all'età di 65 anni, sarebbe inferiore, a condizione che l'avere di vecchiaia rimanga pari a quello attuale. Infatti, le casse pensioni possono destinare alle rendite solo il denaro di cui dispongono. Se invece l'obiettivo è ottenere, con la rendita attuale, una compensazione completa del rincaro all'età di 65 anni, sono necessarie due modifiche. Poiché in questo modello la rendita fino al decesso sarebbe più alta di oggi, occorrerebbero contributi aggiuntivi. In secondo luogo, in futuro l'inflazione potrebbe essere più elevata di oggi. Per tali oscillazioni del rincaro non ha senso costituire accantonamenti. Di norma vengono finanziati tramite il sistema a ripartizione. Lo stesso vale per l'adeguamento all'andamento salariale richiesto nella proposta di syndicom.

È chiaro che per gli assicurati i miglioramenti delle prestazioni devono avere un buon rapporto qualità-prezzo. L'USS intende pertanto analizzare diversi modelli per un adeguamento obbligatorio al rincaro.

La proposta di syndicom è formulata in modo troppo restrittivo, in quanto si vincola già a un determinato modello di finanziamento e alle ulteriori misure politiche. Un finanziamento della compensazione del rincaro a carico esclusivo del rispettivo istituto di previdenza comporta diversi rischi e svantaggi. In particolare, un diritto legale all'adeguamento delle rendite dipenderebbe dalla situazione finanziaria della singola cassa. Le casse con una struttura demografica sfavorevole o con risorse finanziarie limitate potrebbero così essere particolarmente gravate. Occorre quindi valutare in particolare un finanziamento con un elemento di ripartizione centrale tramite il Fondo di garanzia.

La richiesta della GBKZ (Unione sindacale del Cantone di Zurigo) riguarda inoltre il coordinamento e la capacità di far valere le proprie posizioni nei consigli di fondazione. Gli organi dell'USS hanno deciso di lanciare un'offensiva a favore delle casse pensioni (CP) e hanno messo a disposizione risorse aggiuntive. Con la rete di CP esiste già una piattaforma trasversale all'USS che consente di mettere in rete i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori nei consigli di fondazione e di offrire loro un programma mirato di formazione continua. L'obiettivo è ampliare la presenza sindacale nelle casse pensioni, migliorare il coordinamento tra i membri dei consigli di fondazione e rafforzare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni. Ciò comprende anche una politica d'investimento responsabile, che tenga conto di criteri sociali e ambientali senza mettere a rischio la sicurezza delle rendite.

Il Comitato propone pertanto di prendere in esame la proposta 12 di syndicom indirizzata al Congresso e di approvare la proposta della GBKZ.

Proposta per il congresso 12: Sindacato syndicom

Adeguamento obbligatorio all'evoluzione dei prezzi delle rendite della previdenza professionale – Revisione dell'art. 36 LPP

L'Unione sindacale svizzera (USS) è incaricata di adoperarsi presso il Consiglio federale e il Parlamento affinché venga rivista la Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP). L'obiettivo è l'introduzione di un adeguamento obbligatorio all'evoluzione dei prezzi delle rendite della previdenza professionale obbligatoria.

L'USS si impegna affinché la revisione della legge comprenda in particolare i seguenti principi:

1. Le rendite correnti di vecchiaia, per i superstiti e di invalidità della previdenza professionale obbligatoria vengono adeguate regolarmente in base all'indice misto ai sensi dell'art. 33ter LAVS.
2. Tale adeguamento avviene contemporaneamente all'adeguamento delle rendite AVS.
3. Il Consiglio federale disciplina i dettagli dell'attuazione a livello di ordinanza. Esso può prevedere eccezioni o un rinvio temporaneo qualora un adeguamento delle rendite metta a rischio la sicurezza finanziaria di un istituto di previdenza o comporti una copertura insufficiente.
4. Il finanziamento degli adeguamenti delle rendite avviene nell'ambito delle possibilità finanziarie degli istituti di previdenza, una volta che i loro obblighi legali e attuariali siano stati interamente coperti. Restano fatti salvi i contributi volontari dei datori di lavoro.
5. Per ulteriori adeguamenti delle prestazioni sovraobbligatorie, l'attribuzione di competenza spetta agli istituti di previdenza nell'ambito dei rispettivi regolamenti.
6. L'USS è incaricata di elaborare una proposta di legge concreta, ovvero di sostenere politicamente o di avviare una corrispondente revisione legislativa.
7. Qualora l'iter parlamentare non porti, entro un termine ragionevole, a una normativa che garantisca un efficace adeguamento all'evoluzione dei prezzi delle rendite della previdenza professionale, l'USS è incaricata di preparare, insieme ai sindacati affiliati e ad altre organizzazioni, il lancio di un'iniziativa popolare federale.

Motivi:

L'AVS garantisce un adeguamento periodico all'andamento dei prezzi e dei salari attraverso un indice misto. In questo modo il potere d'acquisto delle rendite viene in gran parte preservato e le pensionate e i pensionati partecipano allo sviluppo economico generale.

Nella previdenza professionale, invece, non esiste un diritto legale paragonabile. L'attuale disciplina dell'art. 36 LPP fa sì che le rendite in corso vengano adeguate al rincaro solo in via eccezionale. Nel corso della durata della rendita ciò comporta in alcuni casi notevoli perdite di potere d'acquisto.

Tale andamento è in contrasto con la finalità di politica sociale della previdenza professionale. Le pensionate e i pensionati non possono più compensare le perdite dovute all'inflazione con redditi più elevati o anni contributivi supplementari. Mentre le assicurate e gli assicurati attivi possono beneficiare dell'andamento salariale e della remunerazione dei propri averi di vecchiaia, i beneficiari di rendite si fanno carico in gran parte da soli del rischio di inflazione. Con un collegamento legale all'indice misto dell'AVS si creerebbe un sistema trasparente e uniforme a livello nazionale. Allo stesso tempo, si potrebbe salvaguardare la stabilità finanziaria degli istituti di previdenza, prevedendo che il legislatore, ovvero il Consiglio federale, stabilisca deroghe per situazioni finanziarie straordinarie.

La regolamentazione proposta comporta ulteriori obblighi di prestazione per gli istituti di previdenza. Questi devono tuttavia essere definiti in modo proporzionato e non devono mettere a rischio la sicurezza finanziaria a lungo termine degli istituti di previdenza.

L'USS si impegna pertanto a favore di una revisione dell'art. 36 LPP. L'obiettivo è migliorare in modo sostenibile la tutela del potere d'acquisto delle rendite e rafforzare la parità di trattamento delle beneficiarie e dei beneficiari nell'ambito della previdenza professionale.

Attuale situazione politica

Con la revisione AVS 2030, il Consiglio federale e il Parlamento stanno attualmente discutendo l'ulteriore sviluppo della previdenza per la vecchiaia. Al centro dell'attenzione vi sono il finanziamento dell'AVS e la stabilità a lungo termine del primo pilastro. Questa discussione offre al contempo l'occasione per migliorare la tutela del potere d'acquisto anche nel secondo pilastro. Mentre l'AVS adegua regolarmente le proprie rendite all'andamento dei prezzi e dei salari, per le rendite della previdenza professionale non esiste un meccanismo legale analogo. L'USS deve quindi sfruttare l'attuale dibattito sulla riforma per richiedere parallelamente una revisione dell'art. 36 LPP.

«La revisione proposta concretizza il mandato dell'art. 113 della Costituzione federale, secondo cui la previdenza professionale, insieme all'AVS, deve consentire in modo adeguato il mantenimento del tenore di vita abituale. Un calo duraturo del potere d'acquisto delle rendite è in contrasto con questo obiettivo.»

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

Motivazione:

Si veda la motivazione relativa alla proposta 11 della GBKZ indirizzata al Congresso.

Proposta per il congresso 13: Unione Sindacale Cantonale Neocastellana (USCN)

Sviluppare e rendere popolare un indice del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori!

L'Unione Sindacale Cantonale Neocastellana (USCN) chiede all'USS di sviluppare un indice del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori che tenga conto sia dell'aumento dei premi dell'assicurazione malattia sia delle diverse classi di reddito per quintile (suddividendo la popolazione in cinque gruppi uguali del 20% ciascuno). Tale indice dovrà essere ampiamente diffuso affinché tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori ne siano a conoscenza e affinché il movimento sindacale possa battersi per aumenti salariali reali.

Motivi:

L'Indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC) è un indicatore sviluppato dall'Ufficio federale di statistica che descrive l'evoluzione del potere d'acquisto delle economie domestiche svizzere. I regolamenti cantonali e numerosi contratti collettivi di lavoro fanno riferimento all'IPC per calcolare l'evoluzione del costo della vita, consentendo così al movimento sindacale di formulare rivendicazioni salariali necessarie almeno a mantenere il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori.

È noto che l'IPC riflette in modo molto imperfetto l'aumento reale del costo della vita dalle lavoratrici e dai lavoratori di questo Paese, in particolare a causa di due gravi lacune:

- Da un lato, i premi dell'assicurazione malattia non sono presi in considerazione nel calcolo dell'IPC. Si tratta invece di una voce molto importante nel bilancio delle economie domestiche che aumenta anno dopo anno.
- Dall'altro lato, l'IPC rappresenta una media generale che attenua le disuguaglianze di reddito, sempre più marcate, tra le persone più abbienti e le classi di reddito più basse. Ciò significa che l'aumento effettivo del costo della vita per le lavoratrici e i lavoratori a basso salario e/o per le economie domestiche con un solo reddito è nettamente superiore a quello calcolato dall'IPC.

La maggioranza della popolazione ha compreso che l'IPC non riflette realmente l'aumento del costo della vita. L'Unione Sindacale Svizzera ha sviluppato un indice che tiene conto dei premi dell'assicurazione malattia e lo mette a disposizione delle federazioni affiliate, ma ciò non è sufficiente.

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

Motivazione:

Il Segretariato dell'USS ha già effettuato i relativi calcoli e li ha presentati in occasione di un'assemblea dei delegati dell'USS. Oltre all'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC), l'Ufficio federale di statistica calcola anche l'indice dei premi dell'assicurazione malattie (IPAM). Il Segretariato dell'USS raccomanda di combinare questi due indici ufficiali e consolidati al fine di rappresentare il costo della vita delle persone sane. La combinazione di questi due indici si discosta solo marginalmente dall'indice dell'USS. (Si veda anche la risposta alla proposta 14 del SEV indirizzata al Congresso relativa all'indice nazionale dei prezzi al consumo.)

Il Segretariato dell'USS presenterà al Comitato dell'USS un'analisi delle tematiche sollevate.

Proposta per il congresso 14: Sindacato del personale dei trasporti SEV

I premi di cassa malati devono essere inseriti nell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC)

Con la sua proposta, il sindacato SEV chiede che l'USS si impegni presso il Consiglio federale e in Parlamento affinché i premi di cassa malati vengano inclusi nell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC).

Motivi:

I costi della salute e i premi dell'assicurazione malattia in continua crescita costituiscono di gran lunga la principale causa di preoccupazione quotidiana per le cittadine e i cittadini svizzeri. Come conferma il più recente indice dei premi dell'assicurazione malattie (IPAM), i premi delle assicurazioni malattia in costante aumento pesano sempre di più sui redditi medi disponibili. Il fatto che questo continuo aumento, unitamente a quello dei costi di locazione, non sia rappresentato nell'IPC preoccupa molto il Comitato centrale della sottofederazione dei pensionati SEV e non viene compreso dalla popolazione. In questo modo il rincaro effettivo percepito nella vita quotidiana dai nostri concittadini e concittadine risulta sottostimato. Dal canto loro, i datori di lavoro si trincerano dietro le cifre ufficiali dell'IPC comunicate mensilmente dall'Ufficio federale di statistica. Quando nelle trattative salariali si profila il rischio di mancati adeguamenti, al comune cittadino resta sempre meno in tasca per vivere.

L'UFS spiega che l'indice nazionale dei prezzi include «i beni e i servizi che servono per soddisfare i bisogni giornalieri, ma non i premi di cassa malati». A mente dei consumatori, tuttavia, le prestazioni delle casse malati rientrano similmente tra i servizi e per tale ragione vanno anch'esse considerate per il calcolo dell'indice nazionale dei prezzi.

Presa di posizione del Comitato: ***rifiuto***

Motivazione:

L'onere che grava sulle economie domestiche a causa dell'aumento dei premi delle casse malati sta diventando sempre più insostenibile, poiché in Svizzera vigono premi pro capite iniqui. È necessario un finanziamento più equo. L'indice nazionale dei prezzi al consumo deve riflettere l'aumento dei prezzi nel Paese. Tuttavia, i premi delle casse malati non crescono a causa dell'aumento dei prezzi delle cure ospedaliere o dei medicamenti. Al contrario: i prezzi delle cure stanno diminuendo, poiché la pressione al risparmio negli ospedali è aumentata e i prezzi dei medicamenti sono soggetti da alcuni anni a una regolamentazione più rigorosa.

I premi delle casse malati aumentano soprattutto perché sono disponibili maggiori cure e di migliore qualità. Le persone sane pagano premi di cassa malati superiori alle prestazioni che ricevono dall'assicurazione stessa. Per loro, i premi della cassa malati rappresentano una perdita di potere d'acquisto. Le persone gravemente malate, invece, grazie all'assicurazione malattia, hanno un maggiore potere d'acquisto. Le terapie antitumorali raggiungono rapidamente importi a cinque cifre. La sclerosi multipla costa circa 30 000 franchi all'anno. Si tratta di una cifra molto superiore a quella che i malati pagano in premi. Con l'avanzare dell'età aumenta il rischio di ammalarsi gravemente.

Per questi motivi, i premi delle casse malati non possono confluire nell'indice nazionale dei prezzi al consumo. Oltre all'indice nazionale dei prezzi al consumo, l'Ufficio federale di statistica (UST) calcola anche l'indice dei premi dell'assicurazione malattie (IPAM), che indica di quanto reddito disponibile una persona in buona salute viene privata a causa dei premi di cassa malati. Attualmente si tratta di circa lo 0,3% all'anno. L'USS raccomanda, in vista delle trattative salariali, di combinare l'indice nazionale con l'indice dei premi, al fine di riflettere l'aumento del costo della vita. Non è necessaria una nuova statistica.

Proposta per il congresso 15: Sindacato del personale dei trasporti SEV

Tetto massimo dei premi di cassa malati

Il sindacato SEV presenta la proposta che chiede all'USS di affrontare il tema degli elevati premi di cassa malati, impegnandosi nuovamente affinché venga lanciata una nuova iniziativa popolare federale che preveda «Al massimo il 10 per cento del reddito imponibile per i premi delle casse malati».

Motivi:

I costi sanitari e i premi in costante aumento sono di gran lunga la maggiore preoccupazione quotidiana delle cittadine e dei cittadini svizzeri. Il più recente indice dei premi dell'assicurazione malattia (IPAM) conferma che il continuo aumento dei premi di cassa malati grava in misura crescente sui redditi medi disponibili. Per le persone con redditi bassi e medi, che non beneficiano di riduzioni dei premi da parte dei Cantoni, l'onere ha da tempo superato il limite sostenibile. A ciò si aggiunge che l'indicizzazione della franchigia minima da CHF 300 a CHF 400 prevista dalla procedura di consultazione colpisce in modo particolare soprattutto le persone anziane e vulnerabili con redditi di poco superiori ai limiti per beneficiare delle prestazioni complementari.

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

Motivazione:

Dal punto di vista del potere d'acquisto, l'USS si impegna da tempo a favore di un finanziamento sociale dell'assicurazione di base. Abbiamo contribuito in modo determinante all'elaborazione dell'ultima iniziativa popolare in materia («Iniziativa per il 10%»), che purtroppo è stata respinta alle urne nell'autunno 2024. Da allora la necessità di intervenire non è cambiata; al contrario, negli ultimi tre anni i premi hanno continuato ad aumentare notevolmente. È vero che il controprogetto che entrerà in vigore con l'iniziativa respinta avrà un certo effetto a medio termine attraverso maggiori riduzioni dei premi da parte dei Cantoni, ma ciò è lungi dall'essere sufficiente. Inoltre, in alcuni Cantoni sono stati avviati interventi e nuove iniziative cantonali, in parte con la partecipazione dei sindacati. Ma anche se un giorno alcuni di questi progetti dovessero andare a buon fine, la necessità urgente di un intervento a livello federale continuerà a sussistere.

In questo contesto, nell'autunno 2026 il PS Svizzero ha lanciato una nuova «iniziativa per premi meno onerosi» e ha chiesto il sostegno dell'USS. L'iniziativa per premi meno onerosi intende introdurre un sistema a due livelli che, in definitiva, comporterà un alleggerimento per il 90% degli assicurati. Infatti, oltre alle riduzioni dei premi già esistenti, da un lato verrebbero erogati accrediti di premi, che dall'altro sarebbero finanziati tramite supplementi d'imposta. Il Comitato di presidenza dell'USS ha già promesso il suo sostegno a questa iniziativa; attualmente è in corso la raccolta delle firme. Al di là di questo nuovo progetto d'iniziativa, rimane tuttavia molto importante anche l'impegno dell'USS contro gli interventi attualmente in corso volti ad aumentare le franchigie e a introdurre una tariffa forfettaria per le emergenze. In nessun caso la partecipazione ai costi da parte degli assicurati deve aumentare ulteriormente.

Proposta per il congresso 16: Sindacato Unia

Per un sistema sanitario equo

L'USS collabora con le organizzazioni attive nel settore della sanità nonché, nell'ambito di un'ampia coalizione, all'elaborazione di un'iniziativa che migliori la situazione delle persone assicurate, garantendo al tempo stesso buone condizioni di lavoro per il personale. Parallelamente, si impegna insieme alle organizzazioni interessate a rafforzare la costruzione sindacale nel settore e a favorire un movimento più ampio per un sistema sanitario accessibile, a prezzi contenuti e di qualità.

Motivi:

Il sistema sanitario svizzero sta attraversando una crisi che colpisce la popolazione nel suo insieme. Mentre la domanda di prestazioni sanitarie aumenta a causa dell'evoluzione demografica, il personale sanitario abbandona la professione a causa di condizioni di lavoro inaccettabili. Parallelamente, l'accesso alle cure e la qualità delle prestazioni mediche peggiorano.

Nel contempo, i premi dell'assicurazione malattia aumentano vertiginosamente. Le compagnie assicurative e i soggetti privati sfruttano le lacune del sistema per aumentare i propri margini di profitto e si arricchiscono a spese delle persone assicurate. Il Parlamento e le autorità vengono meno alla loro responsabilità di garantire un servizio pubblico di qualità e un finanziamento del sistema sanitario che crei condizioni eque per le persone assicurate e il personale impegnato in prima linea. Inoltre, con il sistema del premio pro capite, la Svizzera ha il sistema di assicurazione malattia più antisociale d'Europa.

Per il personale sanitario e l'insieme della popolazione, questa situazione comporta problemi di esistenza, sia nel lavoro quotidiano che nell'accesso alle cure e in termini di potere d'acquisto.

Si impone un cambiamento di sistema che comprenda:

- la creazione di un sistema di casse malati uniche pubbliche, a livello federale o cantonale;
- un sistema di finanziamento che garantisca la copertura delle cure di base e condizioni di lavoro eque per il personale impegnato in prima linea;
- un sistema di finanziamento che tenga conto della capacità economica delle persone assicurate;
- un'autentica trasparenza dei costi e dei flussi finanziari, in particolare per quanto riguarda la definizione e l'utilizzo dei premi dell'assicurazione malattia.

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

Motivazione:

L'impegno dell'USS in materia di politica sanitaria ha abbracciato molti settori diversi negli ultimi anni. Da un lato ci siamo battuti con grande determinazione contro i peggioramenti a carico degli assicurati (ad es. votazione su EFAS) e di coloro che pagano i premi (ad es. il paventato aumento delle franchigie) e, dall'altro, a favore del miglioramento delle condizioni di lavoro del personale (attuazione dell'iniziativa sulle cure infermieristiche). Allo stesso tempo, è sempre stato chiaro che a medio termine sarebbero stati necessari progetti di ben altra portata, che superassero il ristretto gioco di interessi della politica federale alimentato dalle lobby. Infatti, l'emergenza infermieristica è fin troppo acuta, le condizioni di lavoro e i salari sono del tutto inadeguati e l'onere dei premi pro capite per la popolazione attiva è decisamente troppo elevato.

Attualmente sono in discussione, o in fase di attuazione, diversi di questi «progetti di ampio respiro». Da un lato, il PS Svizzero ha annunciato una nuova iniziativa sui premi, volta a finanziare l'assicurazione di base in funzione della capacità economica. Il Comitato di presidenza dell'USS e il Comitato dell'USS hanno già deciso di sostenere tale iniziativa (si vedano anche le spiegazioni relative alla proposta 15 del SEV indirizzata al Congresso). D'altro canto, sono in corso discussioni sul contenuto e sul sostegno a un'ulteriore iniziativa popolare, promossa da un'ampia alleanza, per migliorare il sistema sanitario. Poiché non è possibile prevedere quale sarà, al momento del congresso, lo stato di avanzamento di queste discussioni e delle riflessioni relative all'alleanza, al congresso dovrà essere sottoposta per approvazione una risoluzione aggiornata, redatta tempestivamente. Essa terrà conto dello stato attuale e stabilirà come procedere ulteriormente.

Inoltre, l'USS – come richiesto anche nella proposta – continua a impegnarsi, insieme alle federazioni, per rafforzare la presenza sindacale nel settore sanitario e delle cure a lungo termine. Uno degli strumenti a tal fine è il lavoro politico e di comunicazione nell'ambito dell'attuazione – purtroppo estremamente ritardata – dell'iniziativa sulle cure infermieristiche.

Proposta per il congresso 17: Unione sindacale del Cantone di Berna

Per una cassa malattia sociale con premi accessibili

Dal 2023 l'onere che grava sulle famiglie a causa dei premi dell'assicurazione malattia si è ulteriormente aggravato in modo massiccio. Diversi anni caratterizzati da forti aumenti dei premi mettono sotto pressione le persone con redditi medi e bassi. Per questo motivo, la richiesta di un'assicurazione malattia pubblica e sociale rimane di grande attualità. Le attuali discussioni su un aumento della franchigia minima aggravano ulteriormente il problema.

Anche il sistema dei premi pro capite rimane estremamente ingiusto. Anche dopo la sconfitta referendaria sulla limitazione dei premi al 10% del reddito disponibile, non si deve rinunciare alla richiesta di premi commisurati al reddito. È dimostrato che il lavoro duro e mal retribuito fa ammalare e proprio questi lavoratori e lavoratrici soffrono a causa dei premi pro capite per l'assistenza sanitaria, che aumentano ogni anno e risultano opprimenti.

Chiediamo quindi nuovamente all'USS di lanciare, insieme alle organizzazioni affiliate, un'iniziativa per una cassa malati sociale. Questa iniziativa prevede sia una cassa unica sia un tetto massimo per i premi. Qualora l'USS dovesse giungere alla conclusione che i premi proporzionali al reddito costituiscano uno strumento per alleggerire il carico sui redditi bassi e medi, sosterremo tale richiesta.

Siamo convinti che questa linea d'azione tenga conto delle esigenze di molte persone e riassumiamo qui di seguito gli argomenti a sostegno:

- L'accorpamento e l'armonizzazione dell'assicurazione di base consentono un notevole risparmio sui costi di pubblicità e sulla concorrenza tra le casse malati. Questi fondi possono essere utilizzati per alleggerire il carico dei premi.
- Si possono risparmiare gli elevati costi di amministrazione e gestione derivanti dalla molteplicità delle casse malati.
- Diventa superflua l'attività di lobbying a favore di premi, franchigie e costi sanitari elevati, che nella maggior parte dei casi è dannosa per le lavoratrici e i lavoratori.
- Viene eliminata la concorrenza antisociale volta ad accaparrarsi gli assicurati più redditizi. Più solidarietà nel settore sanitario invece che più concorrenza per accaparrarsi gli assicurati sani.
- Le lavoratrici e i lavoratori risparmiano tempo e stress, poiché vengono meno i confronti annuali dei premi e le pratiche amministrative necessarie per cambiare cassa malati.
- I costi amministrativi derivanti da oltre 700'000 cambi di assicurazione all'anno possono essere risparmiati e convertiti in sgravi sui premi.

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

Motivazione:

Se ben concepita (lo spettro dei possibili modelli di una cassa malati unica è molto ampio), l'introduzione di una cassa malati pubblica potrebbe eliminare importanti disfunzionalità dell'attuale sistema sanitario, eccessivamente orientato al settore privato e quindi fortemente influenzato dalle lobby, rafforzando al contempo la prevenzione, la gestione e il coordinamento delle cure. Ciò sgraverebbe sia le persone assicurate che i fornitori di prestazioni. È proprio per questo motivo che questo tema è da sempre al centro dell'attenzione dei sindacati. Una cassa malati pubblica, da sola, non costituirebbe tuttavia una leva significativa per rendere più sociale il finanziamento dell'assicurazione di base. È vero che sia i costi dell'annuale battaglia pubblicitaria e dei cambi di assicurazione tra le oltre 30 casse

malati rimaste, sia gli oneri amministrativi legati al mantenimento di strutture parallele e agli stipendi eccessivi dei dirigenti delle casse malati sono considerevoli. Tuttavia, tutti questi elementi hanno un peso troppo esiguo rispetto al volume complessivo dei premi (40 miliardi di franchi) e, più in generale, rispetto ai costi sanitari complessivi (100 miliardi di franchi), per poter garantire a chi paga i premi un alleggerimento sostanziale e duraturo dell'onere finanziario. E tanto meno una cassa malati unica, da sola, renderebbe «superflua la dannosa attività delle lobby». È proprio quest'ultima, invece, che – attraverso sistemi tariffari esosi, prezzi scandalosi dei medicamenti, vantaggi a favore degli ospedali privati e delle assicurazioni complementari ecc. – ha un impatto molto più significativo sull'ammontare dei premi e che, purtroppo, non scomparirebbe nemmeno con l'introduzione di una cassa malati unica.

Tuttavia, anche se fosse possibile risparmiare i miliardi di franchi oggi destinati ai profitti legati alle attività di lobbying e alle inefficienze sistemiche, il nostro sistema sanitario di alta qualità rimarrebbe comunque troppo costoso per poter essere finanziato attraverso premi individuali fortemente iniqui dal punto di vista sociale. Per questo motivo, è assolutamente prioritario rilanciare l'introduzione di un sistema di finanziamento dell'assicurazione di base basato sul reddito. Per questo motivo l'USS sostiene l'«iniziativa per premi meno onerosi» recentemente annunciata dal PS Svizzero (si vedano le spiegazioni nella proposta 15 del SEV indirizzata al Congresso). Quest'ultima prevede inoltre un finanziamento da parte delle imprese, che tiene conto in particolare del fatto che «è stato dimostrato che un lavoro gravoso e mal retribuito [fa] ammalare».

Inoltre, sono in corso discussioni sul contenuto e sui promotori di un'ulteriore iniziativa popolare, sostenuta da un'ampia alleanza, volta a migliorare il sistema sanitario. La proposta della GKB (Unione sindacale del Cantone di Berna), stabilendo una cassa malati unica a livello nazionale, anticipa una decisione che è invece oggetto dei lavori e dei colloqui in corso tra i diversi partner dell'alleanza. Poiché non è possibile prevedere quale sarà, al momento del congresso, lo stato di avanzamento di queste discussioni e delle riflessioni relative all'alleanza, al congresso dovrà essere sottoposta per approvazione una risoluzione aggiornata, redatta tempestivamente. Essa terrà conto dello stato attuale e stabilirà come procedere ulteriormente.

Proposta al congresso 18: Unione Sindacale Cantonale Neocastellana (USCN)

Fare del cambiamento della politica sanitaria una priorità sindacale!

L'Unione Sindacale Cantonale Neocastellana (USCN) chiede che l'USS si impegni con determinazione per trasformare in profondità il sistema sanitario svizzero. Questo cambiamento può realizzarsi solo attraverso l'istituzione di una cassa malati unica e pubblica, finanziata in base alla capacità economica delle persone, con una governance che coinvolga le autorità pubbliche, gli assicurati e il personale sanitario.

Una tale cassa malati unica e pubblica avrà il compito di riportare il servizio pubblico al centro del sistema sanitario e di attuare una vera politica di prevenzione della salute, integrando questioni fondamentali quali la salute sul lavoro e le conseguenze del cambiamento climatico.

L'USCN chiede all'USS di considerare una priorità l'organizzazione di un'ampia coalizione nazionale con l'obiettivo di lanciare, entro i prossimi dodici mesi, un'iniziativa popolare per una cassa malati unica e pubblica come sopra descritta e di costruire un'ampia mobilitazione sindacale attorno a tale iniziativa.

Motivi:

La politica sanitaria in Svizzera è in uno stato allarmante sotto ogni punto di vista:

- totale assenza di una politica di prevenzione della salute;
- peggioramento delle condizioni di lavoro del personale sanitario, carenza di personale, sovraccarico di lavoro e conseguenze dannose sulla qualità delle cure per la popolazione;
- sistema di finanziamento basato su premi pro capite indipendenti dal reddito che soffocano le economie domestiche;
- partecipazione finanziaria delle economie domestiche tramite franchigie e partecipazione ai costi, che spinge sempre più persone a rinunciare alle cure per motivi economici;
- monitoraggio intensivo degli assicuratori privati sul sistema sanitario e sui percorsi di cura, da cui deriva una fissazione per i costi che deteriora la qualità delle prestazioni coperte dall'assicurazione di base;
- accentuazione di una medicina a due velocità a causa della crescente influenza delle strutture private a scopo di lucro;
- assenza di un dibattito democratico sugli obiettivi e sulle finalità di un sistema sanitario e perdita di controllo da parte delle collettività pubbliche.

Questa situazione non può più continuare. Mentre le soluzioni sostenute dalla destra non fanno che proseguire l'attuale logica aberrante, attribuendo ancora più potere al settore privato, aumentando le franchigie e continuando il deterioramento sia delle condizioni di lavoro nel settore sanitario sia delle cure di base, è urgente che il movimento sindacale non lasci questa tematica ai partiti politici, ma se ne appropri per sviluppare un'alternativa.

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

Motivazione:

Se ben concepita (lo spettro dei possibili modelli di una cassa malati unica è molto ampio), l'introduzione di una cassa malati pubblica potrebbe eliminare importanti disfunzionalità dell'attuale sistema

sanitario, eccessivamente orientato al settore privato e quindi fortemente influenzato dalle lobby, rafforzando al contempo la prevenzione, la gestione e il coordinamento delle cure. Ciò sgraverebbe sia le persone assicurate che i fornitori di prestazioni. È proprio per questo motivo che questo tema è da sempre al centro dell'attenzione dei sindacati. Una cassa malati unica comporterebbe anche un aumento dell'efficienza e, di conseguenza, risparmi o riduzioni dei premi. Tuttavia, anche se questi fossero sostanziali, il nostro sistema sanitario di alta qualità rimarrebbe comunque troppo costoso per poter essere finanziato attraverso premi individuali fortemente iniqui dal punto di vista sociale. Per questo motivo, è assolutamente prioritario rilanciare l'introduzione di un sistema di finanziamento dell'assicurazione di base basato sul reddito, come richiesto anche dalla proposta. Per questo motivo l'USS sostiene l'«iniziativa per premi meno onerosi» recentemente annunciata dal PS Svizzero (si vedano le spiegazioni nella proposta 15 del SEV indirizzata al Congresso).

Inoltre, sono in corso discussioni sul contenuto e sui promotori di un'ulteriore iniziativa popolare, sostenuta da un'ampia alleanza, volta a migliorare il sistema sanitario. La proposta dell'USCN, stabilendo una cassa malati unica a livello nazionale e rivendicando un avvio entro dodici mesi, anticipa decisioni che sono oggetto dei lavori e dei colloqui in corso tra i diversi partner dell'alleanza. Poiché non è possibile prevedere quale sarà, al momento del congresso, lo stato di avanzamento di queste discussioni e delle riflessioni relative all'alleanza, al congresso dovrà essere sottoposta per approvazione una risoluzione aggiornata, redatta tempestivamente. Essa terrà conto dello stato attuale e stabilirà come procedere ulteriormente.

Risoluzioni

Le risoluzioni saranno pubblicate gradualmente a partire dal 5 novembre sul sito www.uss.ch/congresso. I delegati e gli ospiti riceveranno una notifica via e-mail.

Elezioni

La documentazione relativa alle procedure elettorali sarà pubblicate gradualmente a partire dal 5 novembre sul sito www.uss.ch/congresso. I delegati e gli ospiti riceveranno una notifica via e-mail.