

# **Rivalorizzare il lavoro**

**Posizioni e rivendicazioni 2012 - 2015**

**novembre 2011**

# Indice

1. Occupazione e salari adeguati per tutti
  - 1.1 Salari adeguati e ripartizione più equa
  - 1.2 Occupazione per tutti
2. Migliorare le condizioni di lavoro e rafforzare il mercato del lavoro
  - 2.1 Regolamentazioni dell'orario di lavoro
  - 2.2 Rafforzamento strutturale del mercato del lavoro svizzero
3. Elevata conciliabilità tra vita professionale e vita familiare
  - 3.1 Conciliabilità tra compiti assistenziali/di cura e attività professionale
  - 3.2 Promuovere la vita di famiglia durante la formazione
  - 3.3 Permettere alle giovani madri di mantenere o riprendere l'attività professionale
4. Favorire l'accesso alla formazione invece che inibirlo!
  - 4.1 Pari opportunità invece di selezione nella scuola dell'obbligo
  - 4.2 Rafforzare la formazione professionale
  - 4.3 Dare la possibilità ad adulti senza formazione iniziale di svolgere un tirocinio
  - 4.4 Offerte flessibili nella formazione e nel perfezionamento per tutti
5. Protezione sociale e previdenza professionale di qualità
  - 5.1 Garantire protezione sociale e autodeterminazione in caso di disoccupazione
  - 5.2 Maggiore integrazione nel mondo del lavoro
  - 5.3 Una politica familiare e assegni per i figli degni del proprio nome
  - 5.4 Previdenza per la vecchiaia: riorganizzazione adeguata ai bisogni
6. Finanze sane e una politica fiscale equa
  - 6.1 Finanze federali sane ed efficienti
  - 6.2 Una politica fiscale equa
7. Un servizio pubblico forte!
  - 7.1 A tutela di un servizio pubblico forte che poggia su solide basi finanziarie
  - 7.2 No alle privatizzazioni e obbligo di CCL nei settori liberalizzati
8. Politica climatica ed energetica favorevole all'occupazione
  - 8.1 Contributo fondamentale in favore di nuovi posti di lavoro qualificati e duraturi
9. Condizioni per una nuova politica migratoria
  - 9.1 Pianificare il fabbisogno di manodopera extracomunitaria
  - 9.2 Integrazione per tutti
10. Impegno in Europa e nel mondo
  - 10.1 Rapporti CH-UE: considerare altre opzioni oltre alla via bilaterale
  - 10.2 Globalizzazione più equa

# 1. Occupazione e salari adeguati per tutti

Travail.Suisse mira alla piena occupazione. Tutte le persone in età lavorativa devono aver diritto a un impiego, sia a tempo parziale sia a tempo pieno, che corrisponda alle loro capacità e ai loro interessi, a seconda delle preferenze. Il lavoro va retribuito mediante salari equi che sono da adeguare ogni anno al rincaro e agli aumenti generali di produttività. L'attività professionale, equamente retribuita, contribuisce in modo sostanziale al benessere di tutta la popolazione, aumenta la libertà di decisione dell'individuo e ne favorisce l'integrazione e la partecipazione nella società. Grazie al concetto di reddito di base incondizionato la richiesta "Occupazione e salari buoni per tutti" può essere perseguita in maniera innovativa anche dopo il 2015.

## 1.1 Salari adeguati e ripartizione più equa

Dal punto di vista economico, gli ultimi anni sono stati caratterizzati da tutta una serie di alti e bassi. Durante il boom economico, le aziende hanno conseguito risultati da record; rispetto a questi incrementi di produttività i salari tuttavia non sono affatto aumentati. Nel 2008 la forte crescita dell'economia elvetica è stata improvvisamente bloccata dalla crisi economica e finanziaria mondiale. La pressione sulle categorie inferiori è aumentata. Più del 10 per cento dei salariati percepiscono paghe minime e un dipendente su venticinque è un cosiddetto "working poor" che, nonostante un impiego a tempo pieno, non riesce ad arrivare alla fine del mese. Sotto forte pressione è anche il ceto medio che, malgrado la crescita dell'economia, volente o nolente deve continuare a lavorare a stipendi invariati. Sull'altro versante salariale invece, vale a dire su quello delle retribuzioni a dir poco smisurate dei dirigenti, non vi sono cambiamenti in vista. Il divario tra le paghe minime e quelle massime si sta allargando sempre di più e la maggior parte dei lavoratori è dalla parte dei perdenti.

Travail.Suisse mira a una ripartizione più equa ed esorta pertanto a esercitare pressione sugli stipendi elevati e non su quelli bassi. Tutti i lavoratori hanno diritto di beneficiare dell'aumento della produttività sotto forma di aumenti salariali generali.

### Travail.Suisse rivendica:

#### 1.1.1 Aumenti salariali generali per tutti

È ora di finirla con i salari non trasparenti basati sul rendimento e caratterizzati da incentivi distorti, bonus esagerati e premi unici a breve termine. La crescita della produttività a livello nazionale deve portare ad aumenti per tutti. Per raggiungere questi obiettivi, l'incremento generale degli stipendi, che contribuisce all'aumento del livello salariale dei lavoratori in modo affidabile e duraturo, è la strada giusta da imboccare.

#### 1.1.2 Rafforzamento del ceto medio grazie ad aumenti salariali sostanziali

Gli incrementi degli stipendi del ceto medio non si sono evoluti di pari passo con la crescita di produttività. A questo aspetto negativo, si aggiunge il rincaro che

diminuisce sempre più il reddito disponibile. A prescindere da ciò, le persone con redditi medi hanno solo un diritto limitato a prestazioni di trasferimento da parte dello Stato. Nelle classi salariali medie urge pertanto recuperare terreno sotto forma di incrementi sostanziali degli stipendi.

### **1.1.3 Salari minimi equi per tutti, differenziati secondo i settori e le regioni**

Le fasce salariali più basse sono sempre più sotto torchio. L'attività professionale però deve essere redditizia. Vanno aumentati soprattutto gli stipendi nei rami professionali a bassa remunerazione. Per evitare il dumping salariale e assicurare ai dipendenti mezzi a sufficienza per vivere dignitosamente si rendono necessari salari minimi regionali o validi per tutto il settore che vanno stabiliti in modo vincolante nel quadro di contratti collettivi di lavoro pattuiti tra le parti sociali o di contratti normali di lavoro a livello cantonale o nazionale.

### **1.1.4 Aumento degli stipendi nel settore delle cure**

Il lavoro nel settore delle cure è impegnativo e a causa dello sviluppo demografico acquisisce un'importanza sempre più importante nella nostra società. Le professioni nel settore sanitario, nella cura degli anziani, custodia di bambini ecc. richiedono conoscenze specifiche e un'elevata competenza sociale. Giorno per giorno, i dipendenti devono assumersi una grande responsabilità. Tuttavia, gli attuali salari non rispecchiano l'importanza fondamentale e i molteplici requisiti che deve soddisfare il personale occupato in questo ramo. Queste retribuzioni devono pertanto essere aumentate.

### **1.1.5 Salari dei dirigenti: ritorno alla normalità**

Nello studio annuale che Travail.Suisse svolge dal 2005 sugli stipendi dei manager, la federazione dei sindacati mette in luce lo sviluppo delle retribuzioni corrisposte ai dirigenti e il divario salariale che si sta allargando sempre più. Le esperienze degli ultimi anni hanno dimostrato che la sola sensibilizzazione non basta. Si rendono pertanto necessarie disposizioni legislative efficaci nell'ambito degli stipendi dei dirigenti nonché un'imposta sui bonus.

## **1.2 Occupazione per tutti**

Nel confronto internazionale, il mercato del lavoro flessibile svizzero rappresenta uno degli straordinari vantaggi derivanti dalla sua posizione, che non da ultimo contribuisce a mantenere il tasso d'occupazione relativamente elevato e la disoccupazione a livelli piuttosto bassi. Nonostante ciò, le crescenti richieste di disponibilità ad adeguarsi e di flessibilità poste ai lavoratori possono trasformarsi in un fardello per i diretti interessati. Sono soprattutto i disoccupati che corrono il rischio di perdere la loro competitività sul mercato del lavoro. Il costante perfezionamento e il recupero di una formazione iniziale diventano fattori sempre più importanti per soddisfare le esigenze in continua evoluzione del mondo del lavoro e per non perdere il proprio impiego. Un'ulteriore sfida da affrontare è lo sviluppo demografico il quale

porterà a un radicale cambiamento nella struttura d'età della popolazione attiva e al quale si dovrà rispondere con modelli di lavoro appropriati.

Travail.Suisse si impegna a favore di una politica occupazionale attiva e mira a un pieno impiego, nonché al mantenimento della concorrenzialità nel mondo del lavoro durante tutta la vita professionale. La politica economica deve fare in modo che la crescita economica porti alla creazione di buoni posti di lavoro per tutti.

### **Travail.Suisse rivendica:**

#### **1.2.1 3 giorni di perfezionamento obbligatorio per tutti all'anno**

Nella legge sulla formazione continua va integrato il diritto per tutti i lavoratori a tre giorni di perfezionamento obbligatorio all'anno, pagati dai datori di lavoro. Come dimostrato, la formazione continua, vale a dire l'apprendimento permanente, è lo strumento principale per rimanere competitivi sul mercato del lavoro durante tutta la vita professionale. I corsi di perfezionamento possono essere svolti sia all'interno dell'azienda sia da un gestore esterno.

#### **1.2.2 Recupero della formazione iniziale, validazione degli apprendimenti acquisiti**

Le persone che non hanno concluso una formazione professionale molte volte lavorano in condizioni precarie e sono colpiti più spesso dalla disoccupazione o dall'aiuto sociale. Per integrare queste persone in modo duraturo nel mercato occupazionale, va applicato in modo coerente lo strumento previsto dalla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione: gli assegni di formazione. A questo proposito vanno tenuti maggiormente in considerazione i nuovi tipi di formazione, quali il tirocinio con certificato di formazione pratica biennale oppure la validazione degli apprendimenti acquisiti.

#### **1.2.3 Incentivare l'occupazione nei settori economici innovativi**

La politica economica elvetica va orientata coerentemente verso i settori economici innovativi, caratterizzati da un potenziale d'occupazione di elevata qualità, come ad esempio Cleantech. Per raggiungere questo scopo è necessaria una politica industriale attiva e la ricerca in Svizzera va ulteriormente incentivata.

#### **1.2.4 Aver cura dei lavoratori più anziani**

A causa dello sviluppo demografico, il numero dei lavoratori anziani è in costante aumento. Prima che questi dipendenti arrivino all'età pensionabile prevista dalla legge, il loro potenziale va sfruttato nel miglior modo possibile. A questo scopo sono indispensabili offerte di formazione e di perfezionamento per i lavoratori meno giovani. Per raggiungere questo obiettivo bisogna porre l'accento su modelli di lavoro innovativi che consentono di offrire ai dipendenti più anziani maggior tempo di riposo, l'opportunità di lasciare l'attività professionale in modo graduale o di adeguare le esigenze professionali alle loro possibilità. Travail.Suisse esamina inoltre la possibilità dell'obbligo da parte dei datori di lavoro all'impiego di un determinato numero di lavoratori più anziani o al versamento di una tassa.

## **2. Migliorare le condizioni di lavoro e rafforzare il mercato del lavoro**

Travail.Suisse mira a condizioni di lavoro sicure e prevedibili che al di là degli impegni professionali lascino abbastanza spazio per dedicarsi ad altre attività. Un numero sufficiente di giorni di vacanza e tempo libero sono fattori importanti perché contribuiscono in modo determinante al mantenimento della salute e del benessere e offrono abbastanza spazi per organizzarsi. Travail.Suisse si oppone con fermezza al deterioramento delle condizioni di lavoro a causa della crescente pressione concorrenziale. Le strutture del mercato occupazionale svizzero vanno inoltre maggiormente rafforzate.

### **2.1 Regolamentazioni dell'orario di lavoro**

Negli ultimi anni la pressione sui salariati, la frenesia sul posto di lavoro, la costante reperibilità e le crescenti esigenze in termini di flessibilità sono aumentate ulteriormente. Tutti questi fattori portano a un crescente sovraccarico, maggiore stress e non da ultimo a problemi di salute che nuociono all'efficienza a lungo termine dei dipendenti. Allo stesso tempo si può constatare un crescente deterioramento delle condizioni lavorative che si manifesta sotto forma di impieghi a tempo determinato, nonché di contratti su chiamata e temporanei in aumento.

Travail.Suisse si oppone alla progressiva precarizzazione delle condizioni d'impiego e alla disponibilità assoluta, vale a dire ventiquattro ore su ventiquattro, dei lavoratori e si adopera in favore di più vacanze e tempo libero.

**Travail.Suisse rivendica:**

#### **2.1.1 Più ferie per tutti**

L'obiettivo di Travail.Suisse è di vincere la votazione sull'iniziativa popolare "6 settimane di vacanza per tutti". La crescente pressione sul posto di lavoro rappresenta un problema serio che può essere risolto soltanto concedendo più giorni di ferie ai salariati. Questa soluzione è giusta perché i lavoratori avrebbero la possibilità di ristabilire l'equilibrio, di riposarsi e dedicarsi alla famiglia e ad altre attività. Considerando la produttività in netto aumento, più vacanze sono del tutto meritate.

#### **2.1.2 I rapporti di lavoro flessibili vanno disciplinati in modo sensato**

I rapporti di lavoro flessibili sono da disciplinare in modo tale da garantire ai dipendenti una pianificazione ragionevole e a lungo termine della vita quotidiana e un reddito adeguato e regolare. Il lavoro su chiamata va regolamentato a livello legale e deve rimanere un'eccezione. Gli interventi a breve termine devono essere remunerati con un rispettivo indennizzo. Anche il lavoro domenicale e notturno deve

rimanere un'assoluta eccezione. Va inoltre combattuta l'estensione degli orari d'apertura a discapito del personale di vendita.

### **2.1.3 Pari opportunità di lavoro a tempo parziale**

Il lavoro a tempo parziale è da equiparare a quello a tempo pieno sia per quanto riguarda la protezione delle assicurazioni sociali, sia per le opportunità di perfezionamento e carriera. Questa forma d'impiego deve essere resa accessibile anche in campi d'attività molto impegnativi in stessa misura, sia alle donne che agli uomini. Il tasso d'occupazione a tempo parziale deve ammontare se possibile almeno al 50%.

## **2.2 Rafforzamento strutturale del mercato del lavoro svizzero**

Per l'economia elvetica gli accordi bilaterali tra la Svizzera e l'UE sono da considerarsi importati e in generale positivi. La libera circolazione delle persone ha determinato una forte crescita dell'economia svizzera e ha dato la possibilità alle imprese di creare nuovi posti di lavoro. Nel 2009 sono state rafforzate ulteriormente le misure di accompagnamento relative alla libera circolazione delle persone. I risultati dei controlli effettuati presso i datori di lavoro dimostrano che queste misure per la tutela delle condizioni occupazionali sono indispensabili e assai efficaci per far fronte al dumping salariale.

Travail.Suisse si impegna affinché nel quadro dell'apertura del mercato del lavoro svizzero gli strumenti volti a combattere il dumping salariale siano applicati in modo coerente e create ulteriori strutture per impedire il degrado delle condizioni d'impiego.

### **Rivendicazione di Travail.Suisse:**

#### **2.2.1 Attuazione coerente delle misure di accompagnamento sulla libera circolazione**

Per combattere il dumping salariale si rendono necessari più salari minimi vincolanti stabiliti nel quadro di contratti collettivi o contratti normali di lavoro. In vista dell'estensione della libera circolazione delle persone alla Croazia è indispensabile un ulteriore rafforzamento delle misure di accompagnamento, ad esempio tramite l'introduzione di una responsabilità solidale dell'imprenditore generale nei confronti dei suoi subappaltatori. Nel quadro dei lavori in corso sull'applicazione delle misure di accompagnamento, Travail.Suisse si impegna in favore di provvedimenti efficaci contro i falsi indipendenti, un inasprimento delle sanzioni e più mezzi per il finanziamento dei controlli. Il Comitato di Travail.Suisse è incaricato di elaborare un documento di posizione sulla libera circolazione delle persone e sull'ulteriore sviluppo delle misure d'accompagnamento.

#### **2.2.2 Contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale per il personale a prestito**

Dall'introduzione della libera circolazione delle persone e della conseguente possibilità dei prestatori di personale di reclutare manodopera all'estero, il numero di lavora-

tori temporanei ha registrato una forte crescita. Il tasso d'infrazioni nell'ambito del personale a prestito è aumentato sensibilmente. L'obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro per gli impieghi temporanei è importante soprattutto per tutelare i lavoratori interessati che finora non erano sottoposti a un CCL. I contratti collettivi di lavoro attuali non devono però essere messi a rischio dall'obbligatorietà generale.

### **2.2.3 Rafforzare la partecipazione in Svizzera**

La legge sulla partecipazione in Svizzera non è altro che una tigre di carta sdentata. I diritti dei lavoratori sono insufficienti. A differenza delle commissioni aziendali europee, i dipendenti in Svizzera non vengono coinvolti. È pertanto fondamentale che la Svizzera adotti la direttiva europea in materia. Le norme dell'UE relative ai Comitati d'impresa europei vanno integrate nel Codice delle obbligazioni.

## **2.3 Garantire i diritti sindacali e rafforzare il partenariato sociale**

Il coinvolgimento dei partner sociali offre un importante contributo a soluzioni costruttive per l'ulteriore sviluppo della piazza economica svizzera. Per un partenariato sociale efficiente sono necessari associazioni padronali e sindacati forti. Un altro elemento centrale è rappresentato dalle condizioni quadro per svolgere in modo più efficace il lavoro sindacale. In questo ambito vi è necessità d'intervento.

Travail.Suisse rivendica un miglioramento delle condizioni quadro sindacali in Svizzera e una valorizzazione del partenariato sociale. In concreto, i sindacati devono ottenere la possibilità di esercitare i loro diritti e i rappresentanti dei lavoratori vanno coinvolti tempestivamente nella ricerca di una soluzione.

### **Rivendicazione di Travail.Suisse**

#### **2.3.1 Garantire la libertà sindacale e migliorare la protezione contro il licenziamento**

Il diritto di organizzarsi sindacalmente è legittimo, ma in Svizzera molto spesso ha conseguenze negative per i/le rappresentanti sindacali. Le leggi e i contratti collettivi devono essere stabiliti in modo tale da impedire che si verifichino casi di discriminazione a causa del lavoro sindacale. In concreto, sulla base della rispettiva direttiva dell'OIL si richiede che sia introdotta la possibilità di annullamento della disdetta abusiva e pertanto il diritto al reimpiego dei/delle rappresentanti sindacali interessati/e.

#### **2.3.2 Ampliare i diritti di cogestione**

Le normative sulla formazione delle rappresentanze dei lavoratori all'interno delle aziende sono troppo complesse e i diritti di cogestione insufficienti. Il sostegno ai membri delle commissioni aziendali deve essere rafforzato e la legge sulla cogestione sottoposta a una revisione. Per non escludere i rappresentanti sindacali svizzeri nella



cogestione a livello dei Comitati d'impresa europei, la Svizzera deve adottare le rispettive norme europee.

### **2.3.3 Rafforzare il partenariato sociale**

Nei vari discorsi viene lodato a più non posso il partenariato sociale. In realtà i partner sociali vengono ignorati sempre di più. Questa partnership costruttiva a livello politico, settoriale e aziendale va assicurata, curata e promossa. Nelle commissioni federali va garantita un'adeguata rappresentanza di tutte le associazioni mantello. A livello settoriale deve invece essere ampliato il margine d'intervento di queste ultime e soprattutto semplificate le procedure per la dichiarazione d'obbligatorietà generale dei contratti collettivi di lavoro.

### **3. Elevata conciliabilità tra vita professionale e vita familiare**

La vita professionale deve influire il meno possibile sulla vita familiare. Tutti, a prescindere dalla loro appartenenza sessuale, hanno bisogno di condizioni quadro adeguate per poter realizzare il desiderio di avere figli e all'occorrenza poter assistere e curare i propri familiari. Travail.Suisse rivendica pertanto un'elevata conciliabilità tra la vita professionale e quella familiare, al fine di non dover rimandare sempre più il desiderio di fondare una famiglia. La conciliazione tra questi due ambiti di vita è una premessa fondamentale affinché le madri e i padri possano ripartirsi gli impegni a livello professionale e familiare e in modo da avere più libertà nella pianificazione della loro vita. Questa autonomia è il fattore fondamentale che consente di stabilire la sicurezza e la fiducia necessarie per realizzare il desiderio di avere un bambino. Per far fronte a questo problema demografico, Travail.Suisse attribuisce grande importanza a un'elevata conciliabilità tra vita professionale e vita familiare.

#### **3.1 Conciliabilità tra compiti assistenziali/di cura e attività professionale**

Nel momento in cui si diventa genitori, la scelta dello stile di vita è piuttosto limitata. Quando ci sono bambini piccoli da accudire e/o familiari da assistere e curare è assai difficile conciliare questi impegni con quelli professionali. Dopo la nascita dei bambini sono soprattutto le donne a sacrificarsi e dedicarsi alla famiglia, riducendo il tempo di lavoro oppure rinunciando completamente al proprio impiego. Molti uomini invece non sono in grado di assumersi il loro ruolo di padre come se lo immaginavano alla nascita dei propri figli, non da ultimo anche perché sono assai rari i casi di persone che ottengono un congedo di paternità retribuito. A causa della scarsità di occupazioni a tempo parziale la ricerca di un posto si fa piuttosto ardua e diventa addirittura impossibile a livelli dirigenziali, sia per il sesso forte che per quello debole.

Quando i famigliari più anziani hanno bisogno di cure, le famiglie prestano assistenza gratuita e non riconosciuta. Anche in questo caso sono soprattutto le donne a doversi sacrificare. Un terzo delle prestazioni assistenziali per adulti non vengono retribuite (economie domestiche private e lavoro volontario istituzionalizzato).

Di conseguenza, i bisogni di una famiglia variano a seconda dell'età dei figli e dei famigliari. In una pianificazione del lavoro appropriata va tenuto conto delle fasi di vita di una famiglia e se possibile non avere conseguenze negative, né per gli uomini, né per le donne.

## **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

### **3.1.1 Attuare l'uguaglianza salariale**

Quindici anni dopo l'entrata in vigore della legge sulla parità dei sessi, le divergenze e discriminazioni salariali sono rimaste praticamente invariate. Le disuguaglianze salariali devono essere motivate esclusivamente da criteri oggettivi (p. es. formazione, responsabilità). Va pertanto promosso in tutte le aziende l'utilizzo del software Logib dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo. Questo strumento permette alle imprese di controllare autonomamente l'applicazione della parità salariale nella propria azienda.

Per un'attuazione più tempestiva della parità salariale vanno promosse iniziative (p. es. dialogo sulla parità salariale) basate sul partenariato sociale, senza escludere la possibilità di introdurre nuove misure a livello legislativo o di attribuire ulteriori competenze alle autorità esistenti. Inoltre, vanno sostenute le attuali certificazioni poiché un marchio (p. es. equal salary) rende visibile gli sforzi di un'azienda nell'ambito della parità salariale, facendo di questa impresa un modello da seguire.

### **3.1.2 Migliorare le possibilità di lavoro a tempo parziale per tutti**

Il lavoro a tempo parziale contribuisce in modo sostanziale al miglioramento della conciliazione tra vita professionale e vita familiare e diminuisce lo stress causato dal doppio onere. Per questo motivo Travail.Suisse rivendica per tutti i genitori attivi e a tutti i livelli gerarchici la possibilità di lavorare a tempo parziale. Ciò vale in particolar modo anche per gli impieghi di grande responsabilità e per i dirigenti. Inoltre, tutti i modelli occupazionali e di lavoro flessibili a sostegno della conciliabilità tra vita familiare e vita professionale vanno promossi.

Un contributo in questa direzione rappresenta l'agenda digitale «mamagenda» di Travail.Suisse la quale permette alle aziende di mantenere il loro personale femminile anche in caso di gravidanza. L'agenda facilita la pianificazione e fornisce soprattutto consigli e informazioni pratiche in merito a nuovi modelli di lavoro.

### **3.1.3 Introdurre un congedo di paternità retribuito e flessibile di almeno 20 giorni**

Il congedo di paternità federale è un primo passo verso l'introduzione di un reale congedo parentale retribuito. Gli uomini che diventano padri devono essere presenti dai primi istanti al fine di stabilire un legame con il proprio bambino e occuparsi della famiglia durante l'assenza dovuta al parto delle madri e alla successiva ripresa. È solo in questa maniera che possono aiutare in modo efficace la propria compagna. I neopadri devono ottenere la possibilità di usufruire del loro congedo di paternità durante il primo anno di vita del bambino e in modo flessibile, a seconda delle loro necessità.

### **3.1.4 Assistere bambini e persone anziane come parte del servizio pubblico**

Lo Stato ha il dovere di organizzare, finanziare e garantire un'assistenza di buona qualità ai bambini e agli anziani a lungo termine e su tutto il territorio nazionale. Questo compito fa parte del servizio pubblico, come ad esempio il mantenimento delle strade o la messa a disposizione dei trasporti pubblici al fine di consentire alle cittadine e ai cittadini lo svolgimento di una professione confacente alle loro capacità e attese, senza essere costretti a spaccarsi in due tra professione e famiglia. Allo stesso tempo è opportuno riflettere su come possa essere migliorato il riconoscimento a livello pubblico delle prestazioni fornite tra le mura domestiche. Un'alternativa potrebbe essere un incentivo finanziario da destinare a famiglie che curano i propri parenti oppure la validazione degli apprendimenti acquisiti grazie a questo tipo di lavoro. In futuro, va introdotto un sistema di prestazioni misurabili e criteri precisi, prendendo spunto dai Cantoni che già prevedono incentivi di questo tipo.

Con l'entrata in vigore del concordato HarmoS saranno armonizzati gli orari delle lezioni e le attività di accoglienza complementari alle famiglie. Questi istituti di assistenza, che rientrano nella sfera di competenza dei Cantoni e dei Comuni, devono essere adeguati al fabbisogno. Se però si decide di attendere fino al momento della scolarizzazione, gran parte del fabbisogno non si manifesterà più poiché i genitori avranno già provveduto a trovare alternative più o meno appropriate. Il settore prescolare va pertanto subordinato alla Confederazione affinché il fabbisogno di posti di assistenza da parte delle famiglie possa essere coperto sin dal principio e durante un arco di vari anni, anche al termine del programma nazionale d'incentivazione per la custodia di bambini complementare alla famiglia.

### **3.1.5 Introduzione del congedo parentale**

I bisogni e le esigenze dei giovani genitori perdurano anche dopo la nascita dei figli. La cura dei bambini piccoli richiede molto tempo. In relazione all'impegno professionale di entrambi i genitori ciò rende necessaria una certa flessibilità. Il congedo di maternità e di paternità di 20 giorni viene pertanto incontro ai bisogni delle famiglie dopo la nascita del bambino. A tutte le famiglie va inoltre offerta la possibilità di prendere un congedo parentale retribuito, finanziato sulla base del modello di finanziamento relativo al congedo di maternità di 24 settimane. Per far valere questo diritto anche per i padri, va garantita una parte di questo congedo anche a loro e pertan-

to vietata la trasferibilità alle madri. Bisogna quindi concedere ai padri e alle madri 12 settimane di congedo parentale ciascuno, da prendere nei primi quattro anni di vita del bambino e prima che inizi ad andare all'asilo.

### **3.2 Promuovere la vita di famiglia durante la formazione**

In Svizzera il desiderio di avere bambini è a livelli costantemente elevati. Questo vale anche per le donne con titoli di studio superiori, anche se la percentuale per queste donne si mantiene al di sotto della media. Gran parte di esse (40 per cento) rimangono addirittura senza figli. Dal momento che il periodo degli studi si allunga sempre più e un numero crescente di giovani opta per una formazione universitaria, è indispensabile sostenere la maternità e paternità delle persone in formazione.

Per queste persone la creazione di una famiglia attualmente comporta numerose difficoltà. Non tutti gli istituti di formazione oggi offrono possibilità di assistenza adeguate e programmi di studio per adempiere gli obblighi familiari. La frequentazione di corsi di perfezionamento è estremamente difficile anche per le donne sulle quali molto spesso tra l'attività professionale e gli obblighi domestici grava un doppio carico.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **3.2.1 Flessibilizzare i programmi di studio per genitori in formazione**

I programmi di studio devono essere in sintonia con le esigenze della vita familiare. Per raggiungere tale scopo vanno creati cicli di studio che possono essere frequentati anche a tempo parziale. Inoltre, deve essere concessa la possibilità dello studio modulare, di interromperlo e all'occorrenza allungarlo.

##### **3.2.2 Custodia di bambini gratuita per genitori in formazione**

Tutti gli istituti di formazione finanziati dallo Stato (università, scuole universitarie, scuole professionali ecc.) devono mettere a disposizione strutture di custodia adeguate. La custodia di bambini di persone che diventano genitori durante gli studi o di padri e madri che seguono una prima formazione professionale o corsi di perfezionamento deve essere messa a disposizione a titolo gratuito.

### **3.3 Permettere alle madri di mantenere o riprendere l'attività professionale**

Sono soprattutto le donne a ridurre il loro orario di lavoro dopo la nascita dei figli, il che molto spesso si ripercuote negativamente sul reddito, sul perfezionamento e sulla carriera. Dopo che le donne hanno interrotto per vari anni l'attività professionale, trovano grandi difficoltà nel trovare un posto di lavoro che corrisponda al loro potenziale e alle conoscenze acquisite al di fuori del mercato occupazionale. Se a causa della loro situazione familiare (divorzio, separazione, vedovanza) non si vedono costrette a iscriversi a un Ufficio regionale

di collocamento, non lo fanno spontaneamente. Certi Cantoni informano sulle offerte di formazione soltanto in casi di emergenza (p. es. quando si rende necessario inoltrare una domanda di assistenza sociale). Nonostante questo problema interessi soprattutto le donne, anche gli uomini che si ritirano provvisoriamente dal mondo del lavoro per dedicarsi alla propria famiglia possono esserne colpiti.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **3.3.1 Sostegno al perfezionamento di casalinghe o casalinghi che non esercitano un'attività lucrativa tramite la concessione di buoni di formazione**

A causa dei rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro, la ripresa dell'attività professionale normalmente richiede grandi investimenti nel perfezionamento. Per un reinserimento efficiente nel mercato occupazionale, a donne e a uomini non attivi va concesso in via provvisoria l'accesso a informazioni, consulenze e corsi adeguati. Per persone con redditi medio-bassi tuttavia ciò non è sostenibile finanziariamente. I buoni di formazione sono un ottimo strumento per ravvivare l'offerta di cicli formativi a tutti i livelli. Questo approccio va integrato nella nuova legge sul perfezionamento.

##### **3.3.2 Informazioni e sostegno di persone che intendono reinserirsi nel mondo del lavoro**

A donne e uomini che dopo un'interruzione per motivi familiari desiderano reinserirsi nel mondo del lavoro vanno garantiti aiuti sotto forma di informazioni e consulenze professionali riconosciute. Queste misure consentono di analizzare le competenze individuali di modo che gli interessati possano svolgere corsi formativi o di perfezionamento in base al loro potenziale e aumentare a lungo termine le loro chance sul mercato del lavoro.

Il progetto «Expérience ReProf» di Travail.Suisse mira a trovare i metodi giusti in questo ambito.

## **4. Favorire l'accesso alla formazione invece che inibirlo!**

Lo scopo di Travail.Suisse è di fare sì che tutti i bambini e adulti in Svizzera, a prescindere dalla loro età, dal loro sesso o dalla loro provenienza sociale o etnica possano accedere alla formazione. Una politica dell'istruzione rivolta al futuro deve mirare a trasmettere a tutti i bambini e giovani una buona cultura generale e mettere a loro disposizione un sistema di formazione che permetta agli adulti di acquisire nuove conoscenze e riqualificarsi durante tutta la loro vita professionale. L'istruzione non apre soltanto le porte a nuove frontiere, ma è anche il presupposto per adeguarsi in modo rapido alle esigenze in continua evoluzione sia della società che dell'economia. La Svizzera ha bisogno di lavoratrici e lavoratori ben istruiti. Gli enti pubblici devono pertanto mettere a disposizione anche in futuro le risorse finanziarie necessarie per raggiungere questi obiettivi.

### **4.1 Pari opportunità invece di selezione nella scuola dell'obbligo**

Oggi è la provenienza sociale a decidere sul successo formativo dei bambini. Molto spesso la scuola non è capace di compensare le diverse opportunità iniziali e venire in sostegno dei bambini in base alle loro capacità e alle loro doti. Nonostante le ottime prestazioni scolastiche, troppo spesso i figli di famiglie a basso reddito finiscono per ritrovarsi a livelli inferiori che limitano il loro futuro percorso formativo.

Nonostante la diminuzione degli studenti, sono necessari ulteriori investimenti nel settore del sostegno alla prima infanzia e nella scuola dell'obbligo al fine di realizzare fondamenta solide sui cui costruire la formazione del futuro di tutti i bambini.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **4.1.1 Promuovere modelli scolastici integrativi**

L'obiettivo è di far diventare la norma i modelli scolastici integrativi durante tutto il periodo formativo. Va inoltre tenuta in considerazione l'individualità dei bambini e vanno sostenute le loro doti. I bambini che hanno difficoltà nell'apprendimento e nelle lingue vanno sostenuti con misure mirate. Alle scuole devono infine essere messe a disposizione le risorse personali e tecniche necessarie affinché siano in grado di svolgere questo compito assai impegnativo.

In casi difficili va consultato il Servizio psicologico scolastico. Se si rende necessario il trasferimento in una scuola privata, va chiarito chi deve assumersi la responsabilità per il collocamento e finanziamento.

##### **4.1.2 Acquisizione precoce della lingua nazionale e sostegno alla prima infanzia**

I bambini che parlano una lingua diversa devono ottenere la possibilità di imparare il rispettivo idioma nazionale già prima della loro scolarizzazione. Inoltre, per i figli di famiglie svantaggiate, deve essere potenziato il sostegno alla prima infanzia. Sono in-

dispensabili un maggior numero di strutture di custodia collettiva diurna, gruppi di gioco e altre prestazioni che promuovono lo sviluppo dei bambini in funzione dell'età e che coinvolgono i genitori.

#### **4.1.3 Incentivare la formazione dei genitori**

La scuola richiede ai genitori cooperazione e concede il diritto di partecipare. In molti genitori questi fattori suscitano nuove attese ed esigenze. Padri e madri di famiglie immigrate molto spesso hanno un modo di vedere le cose diverso dal nostro, sia per quanto riguarda la scuola che per il suo ruolo. Tutti loro devono pertanto essere informati in modo mirato sugli obiettivi del nostro sistema di formazione e sulle possibilità di decisione che hanno a disposizione. Le manifestazioni informative devono essere rese obbligatorie. Inoltre vanno adottate sanzioni adeguate in caso di assenze.

## **4.2 Rafforzare la formazione professionale**

La formazione duale scuola-lavoro è un modello molto valido. Due terzi dei giovani che portano a termine un apprendistato riescono a inserirsi in modo duraturo e con successo nel mondo del lavoro. La formazione professionale non soltanto istruisce la maggior parte dei giovani, ma porta anche molti di loro con spiccate doti pratiche a un diploma professionale. Gli strumenti fondamentali in questo contesto sono il cosiddetto Case Management, il tirocinio con certificato di formazione pratica e l'accompagnamento individuale. Inoltre, la formazione professionale può offrire ad apprendisti molto abili un'istruzione interessante e numerose prospettive.

Travail.Suisse auspica una vasta offerta di apprendistati affinché tutti i giovani possano svolgere un tirocinio interessante. Se necessario vanno previsti interventi statali come ad esempio l'istituzione di fondi per posti d'apprendistato oppure obblighi diretti per i datori di lavoro in rapporto alla formazione professionale. Oltre a ciò bisogna evitare che i crescenti requisiti scolastici impediscano ai giovani meno abili di accedere a una formazione professionale.

Inoltre, l'orientamento verso la pratica va maggiormente rafforzato e la formazione professionale superiore avvicinata ulteriormente al mercato del lavoro.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **4.2.1 Rafforzare la cultura generale durante il tirocinio**

Durante l'apprendistato si deve dare più importanza alla cultura generale. Per potersi muovere senza problemi nell'attuale mercato occupazionale in rapida evoluzione è indispensabile che i lavoratori dispongano di ampie conoscenze generali, di modo che anche in futuro la formazione professionale rimanga un'opzione interessante per giovani con ottime capacità lavorative.



#### **4.2.2 Sfruttare le opportunità offerte dal tirocinio con certificato di formazione pratica**

Il tirocinio biennale con certificato di formazione pratica si è affermato positivamente. L'accompagnamento individuale degli apprendisti si è dimostrato uno strumento efficace per portare a termine con successo il tirocinio. Queste persone devono poter accedere direttamente a un apprendistato che conduce all'attestato federale di capacità (AFC). Per coloro che non riescono ad accedere direttamente va sviluppata un'offerta facilmente accessibile affinché possano conseguire il livello AFC anche in età adulta.

#### **4.2.3 Lotta alla discriminazione nell'assegnazione dei posti di apprendistato**

Negli anni a venire, il numero delle persone che terminano la scuola dell'obbligo diminuirà. Allo stesso tempo è in aumento la percentuale di giovani con un passato migratorio. Se la Svizzera, malgrado gli sviluppi demografici, intende disporre anche in futuro di un numero sufficiente di specialisti, bisogna sfruttare il potenziale di tutti i giovani. Da una parte sono chiamate in causa le associazioni di categoria e i sindacati che devono sensibilizzare i loro membri contro la discriminazione nell'assegnazione dei posti d'apprendistato. Dall'altra parte, i formatori e i responsabili del personale nelle aziende devono applicare procedure di selezione eque, come auspicato dal progetto di Travail.Suisse "Zukunft statt Herkunft" (L'avvenire prevale sull'origine).

#### **4.2.4 Posizionare meglio la formazione professionale superiore**

La formazione professionale superiore offre la possibilità di qualifiche superiori a basso costo orientate alle aziende e alla pratica e rivolte a specialisti e dirigenti. Questi attestati e queste formazioni vanno posizionati in modo più adeguato nel contesto occupazionale e formativo svizzero ed europeo (p. es. tramite titoli quale "professional bachelor"). Gli studenti iscritti in scuole professionali superiori non vanno inoltre penalizzati con quote d'immatricolazione più elevate di quelle previste nelle Università.

### **4.3 Dare la possibilità ad adulti senza formazione iniziale di svolgere un tirocinio**

Come dimostrato dallo studio di Travail.Suisse "Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz" (Costi sociali per la mancanza di una formazione in Svizzera), gli adulti senza formazione iniziale percepiscono salari decisamente più bassi e dipendono più spesso dagli incentivi statali. Per questo motivo Travail.Suisse rivendica l'accesso a una formazione anche a queste persone. Ci guadagnerebbe da una parte la società perché questa misura porterebbe a uno sgravio a lungo termine degli enti pubblici e dall'altra anche l'economia la quale avrebbe finalmente la possibilità di coprire il suo fabbisogno di manodopera qualificata.

Anche alle persone adulte con difficoltà di lettura, scrittura e aritmetica o conoscenze linguistiche insufficienti va concessa la possibilità di colmare le loro lacune di formazione.

## **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

### **4.3.1 Ampliare la formazione di recupero**

L'offerta della formazione di recupero va allargata e monitorata sistematicamente. Soprattutto per quanto riguarda le professioni tecniche e artigianali deve essere recuperato terreno nell'introduzione di procedure di validazione. Nell'assistenza sociale e nell'assicurazione contro la disoccupazione va data la precedenza all'istruzione di persone senza formazione iniziale rispetto all'inserimento nel mercato del lavoro.

### **4.3.2 Promuovere l'acquisizione di competenze di base**

In Svizzera, 800.000 persone soffrono di dislessia e analfabetismo. A questi adulti va data la possibilità di imparare a leggere, scrivere, far di conto e imparare a studiare nonché a utilizzare un computer e Internet. Queste misure devono essere fissate nella legge sul perfezionamento. Lo Stato è chiamato a mettere a disposizione i mezzi finanziari necessari per la realizzazione di questi progetti.

### **4.3.3 Partecipazione ai costi per corsi linguistici da parte dei datori di lavoro**

Per poter muoversi autonomamente nel mercato del lavoro e adempiere ai propri obblighi nei confronti delle autorità nella vita quotidiana, i migranti devono padroneggiare una lingua nazionale. Alle persone immigrate con conoscenze linguistiche insufficienti va data la possibilità di frequentare corsi di lingua che, su presentazione di una prova delle ore frequentate, devono essere cofinanziati dai datori di lavoro.

## **4.4 Offerte flessibili nella formazione e nel perfezionamento per tutti**

In un mondo del lavoro in rapida evoluzione, per le persone attive è di fondamentale importanza acquisire nuove conoscenze per rimanere aggiornati in ogni momento. Il perfezionamento serve da una parte al mantenimento della competitività sul mercato occupazionale e dall'altra consente di perfezionarsi o di riorientarsi professionalmente. Sono soprattutto i lavoratori più anziani a dover acquisire nuove conoscenze e a riqualificarsi per non essere costretti a lasciare troppo presto il mercato del lavoro.

In futuro la necessità di perfezionarsi professionalmente e conseguire diplomi aumenterà ulteriormente. Al fine di garantire questi obiettivi, per Travail.Suisse sono indispensabili cicli formativi flessibili e compatibili con gli obblighi familiari e incentivi finanziari da parte dei datori di lavoro.

## **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

### **4.4.1 Perfezionamento obbligatorio di tre giorni per tutti**

Nella legge sul perfezionamento vanno fissati tre giorni obbligatori di perfezionamento per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori finanziati dai datori di lavoro. Di queste misure beneficerebbe da una parte il personale meno qualificato, il quale altrimenti non ne avrebbe accesso, e dall'altra anche i dipendenti più anziani e quelli con contratti a tempo parziale nei quali molto spesso i datori di lavoro investono meno risorse.

#### **4.4.2 Sfruttare le capacità di migranti ben qualificati**

In qualità di Paese di immigrazione, la Svizzera deve promuovere la validazione di apprendimenti acquisiti per migranti altamente qualificati di modo che questi ultimi possano conseguire un titolo di studio di livello secondario II (p. es. apprendistato) o terziario (p. es. scuola universitaria). Devono inoltre ottenere la possibilità di svolgere un mestiere adeguato alle loro qualifiche.

#### **4.2.3 Cicli di formazione flessibili a tutti i livelli**

I cicli di formazione e di perfezionamento devono essere disposti in modo tale da consentire alle persone adulte di svolgere una formazione accanto alla vita professionale e familiare, mentre per i cicli di studio a livello terziario vanno trovate alternative che permettano di frequentare i rispettivi corsi a tempo parziale e con interruzioni.

## **5. Protezione sociale e previdenza professionale di qualità**

Travail.Suisse mira a una protezione sociale di qualità durante tutta la vita. Buone prestazioni delle assicurazioni sociali garantiscono sicurezza e stabilità e impediscono che sempre più persone siano escluse dalla società. L'efficacia della sicurezza sociale è un presupposto importante per un sistema economico efficiente. Oltre a rendite e indennità giornaliere soddisfacenti, una protezione sociale di qualità deve implicare anche l'integrazione completa nel mondo del lavoro. A causa dell'evoluzione demografica è necessario che tutte le cerchie sociali abbiano accesso al mercato occupazionale e lavorino a buone condizioni. La previdenza professionale va inoltre adeguata agli sviluppi della società. Riorganizzare e non smantellare è il percorso da seguire.

### **5.1 Garantire protezione sociale e autodeterminazione in caso di disoccupazione**

La disoccupazione, le malattie e gli infortuni comportano rischi esistenziali per i lavoratori. Grazie a soluzioni assicurative complete (assicurazioni contro la disoccupazione, l'invalidità e gli infortuni) gli interessati hanno diritto a indennità giornaliere e rendite che permettono una vita autonoma. Questa possibilità deve essere garantita anche in futuro.

Nell'ambito delle assicurazioni sopra citate, Travail.Suisse si batterà con tutti i suoi mezzi per fermare il crescente smantellamento delle prestazioni e per garantire a lungo termine i mezzi finanziari necessari.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **5.1.1 No a un risanamento dell'AI a spese degli interessati**

Nell'ambito dell'AI va introdotto l'obbligo per i datori di lavoro d'impiegare persone parzialmente abili all'attività professionale. I datori che non daranno seguito a questo impegno dovranno essere tenuti a corrispondere un contributo finanziario più elevato. Eventuali deficit rimanenti vanno colmati con ricavi supplementari. Infine, è necessario rinunciare alla diminuzione delle rendite AI.

##### **5.1.2 Rafforzare l'assicurazione contro gli infortuni**

L'assicurazione contro gli infortuni è un modello di successo. La Suva, quale offerente più importante ed efficiente, va rafforzata e deve mantenere e ampliare il proprio numero di assicurati rispetto alle compagnie private, orientate soprattutto ai profitti. L'accesso alla parte sovraobbligatoria dell'assicurazione contro gli infortuni va concesso anche alla Suva. Il guadagno assicurato nell'assicurazione infortuni non deve essere diminuito e il grado d'invalidità minimo non va aumentato.

### **5.1.3 No allo smantellamento delle assicurazioni sociali a spese di Cantoni e Comuni**

In futuro le revisioni delle assicurazioni sociali devono garantire che i costi non siano trasferiti sistematicamente nell'assistenza sociale e nelle prestazioni complementari e pertanto esternalizzati a Cantoni e Comuni.

### **5.1.4 Un'assistenza sanitaria di qualità e alla portata di tutti**

Un'assistenza sanitaria buona, con prestazioni mediche di qualità anche nell'assicurazione di base, ha il suo prezzo. Tuttavia, i premi delle casse malati crescono costantemente e gravano pesantemente sui bilanci delle economie domestiche di molti lavoratori. Si rende pertanto necessario un sistema di riduzione dei premi ben dotato che sia in grado di garantire l'accessibilità dell'assistenza sanitaria anche a persone con stipendi bassi. Inoltre, bisogna creare la trasparenza necessaria sulle spese amministrative affinché possano essere contenute il più possibile.

## **5.2 Maggiore integrazione nel mondo del lavoro**

Alla maggior parte della popolazione la professione dà senso e identità alla vita e rappresenta un valore proprio. Il numero di persone che a causa di malattia, infortunio o disoccupazione nel corso della loro vita vengono escluse dal mondo del lavoro aumenta di giorno in giorno. Affinché rimanga una situazione temporanea e la maggior parte di esse trovi una nuova occupazione, oltre a buone indennità per la perdita di guadagno, sono necessari anche più investimenti per la reintegrazione nel mondo del lavoro. Per raggiungere questi obiettivi sono indispensabili offerte di sostegno, di formazione e lavoro che permettano ai diretti interessati di rimanere parti integranti della società. Migliorando la cooperazione tra le varie istituzioni coinvolte in questi processi, bisogna garantire che le esigenze di queste persone siano poste al centro dell'attenzione.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **5.2.1 AI: messa a disposizione di un numero sufficiente di impieghi per persone parzialmente abili al lavoro**

Attraverso l'introduzione di un contributo integrativo obbligatorio da parte dei datori di lavoro, nel contesto dell'assicurazione d'invalidità deve essere garantito il numero necessario di impieghi per integrare le persone aventi diritto alle prestazioni dell'AI. Un datore di lavoro può prestare il contributo integrativo offrendo almeno due impieghi e mezzo su 100 posti di lavoro a persone disabili oppure corrispondendo un importo a destinazione vincolata per la creazione di rispettive occupazioni.

#### **5.2.2 AD: nuove vie per un'integrazione sostenibile**

Oggi la mancanza di una formazione professionale è la causa principale della persistente disoccupazione. A chi è disoccupato di lunga durata e privo di una formazione professionale vanno concessi il tempo e le risorse necessarie per

recuperare un attestato di capacità. A questo proposito bisogna tenere maggiormente in considerazione lo strumento degli assegni di formazione, le nuove opportunità di validazione degli apprendimenti acquisiti e il tirocinio con certificato di formazione pratica. Travail.Suisse rivendica che ogni anno vengano concluse 1000 formazioni iniziali nel quadro dell'AD. Inoltre, in generale Travail.Suisse si adopera per il miglioramento della tutela di persone disoccupate e verifica in quale modo si possa rafforzare l'AD e migliorare il sostegno ai disoccupati che esauriscono il diritto alle indennità e reintegrarli nel mercato del lavoro regolare.

### **5.2.3 Politica lungimirante: investire in un accesso ottimale alla vita professionale**

Una situazione particolarmente disperata si presenta quando i giovani dopo la scuola dell'obbligo non trovano accesso a una formazione professionale e pertanto al mondo del lavoro (vedi lo studio di Travail.Suisse: "Die gesellschaftlichen Kosten der Ausbildungslosigkeit" – I costi sociali della disoccupazione). Gli adolescenti e i giovani adulti con problemi scolastici e sociali devono essere sostenuti e accompagnati in modo mirato nel momento in cui passano dalla scuola alla vita professionale. Per raggiungere questo scopo sono indispensabili misure quali l'intensificazione del case management, la collaborazione interistituzionale con finanziamento congiunto di formazione professionale, assicurazione contro la disoccupazione, assicurazione invalidità e aiuto sociale nonché un accesso a bassa soglia per il conseguimento di un attestato.

## **5.3 Una politica familiare e assegni per i figli degni del proprio nome**

Grazie all'iniziativa di Travail.Suisse "Più giusti assegni per i figli" si è fatto un importante passo avanti sia a favore dei bambini che dei genitori in Svizzera. Gli incentivi minimi fissati nella legge pari a 200 franchi (assegno per i figli) e 250 franchi (assegno di formazione) sono ancora troppo bassi rispetto alle spese e ai costi che deve sostenere una famiglia. Travail.Suisse si impegna pertanto per la creazione di una base costituzionale forte al fine di garantire una politica familiare efficiente e studiata nei minimi dettagli.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **5.3.1 Aumentare gli assegni familiari minimi**

Gli assegni familiari non rispondono alle esigenze poste dagli elevati costi che devono sostenere le famiglie per i propri figli. Per questo motivo gli assegni minimi per i bambini e per la loro formazione necessitano di un massiccio aumento. Travail.Suisse rivendica un assegno minimo per ogni bambino pari a 350 franchi e 500 franchi per la formazione.

### **5.3.3 Articolo costituzionale sulla politica familiare**

Una politica familiare efficiente deve fondare su un articolo costituzionale che stabilisce una partecipazione più attiva da parte della Confederazione per quanto riguarda le misure per la protezione della famiglia e per il sostegno della conciliazione tra vita familiare e professionale.

## **5.4 Previdenza per la vecchiaia: riorganizzazione adeguata ai bisogni**

In Svizzera la previdenza per la vecchiaia fonda sulle solide basi del primo pilastro e deve rimanere così anche in futuro. L'AVS va tuttavia continuamente adeguata agli sviluppi sociali, per i quali vanno cercate costantemente nuove soluzioni. Tra il 2020 e il 2040 l'assicurazione vecchiaia e superstiti dovrà affrontare spese più elevate perché le annate con alti tassi di natalità raggiungeranno l'età pensionabile (baby boomer). Visto che il numero delle persone attive in Svizzera rispetto ad altri Paesi rimarrà quasi certamente stabile, nella maggior parte dei casi si tratta di un problema passeggero.

Per superare il blocco politico nell'AVS si rendono necessarie soluzioni equilibrate che includono un'età pensionabile flessibile anche per redditi medio-bassi e un automatismo che sia in grado di garantire il finanziamento delle future rendite AVS. Per rendere più oggettiva la discussione e scacciare lo spettro della bancarotta del primo pilastro è indispensabile fissare già in anticipo i casi in cui l'AVS dovrà ottenere entrate supplementari.

La previdenza professionale assume un ruolo altrettanto importante per molte lavoratrici e molti lavoratori. Per rafforzarne la fiducia è necessaria una semplificazione del secondo pilastro e più trasparenza, soprattutto per quanto riguarda la ripartizione delle eccedenze degli assicuratori sulla vita. Il tasso di conversione e l'interesse minimo vanno stabiliti in modo tale da poter garantire anche in futuro il sistema di capitalizzazione.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **5.4.1 Garantire le rendite AVS con norme fiscali**

Mediante un meccanismo automatico va fissato già in anticipo nella Costituzione che se il primo pilastro cala (norma fiscale) al di sotto di un certo valore soglia (p. es. 50 per cento delle spese annuali) quest'ultimo deve ottenere ricavi supplementari. Il livello del fondo AVS rispecchia i reali sviluppi demografici, economici e finanziari ed è fondamentale per quanto riguarda il pagamento delle rendite. I ricavi supplementari devono essere riscossi fino a quando il livello del fondo è di nuovo nettamente superiore al valore soglia. Travail.Suisse prende in considerazione il lancio di un'iniziativa in favore di un tale automatismo nel finanziamento dell'AVS. Per generare eventuali entrate supplementari necessarie è prevista l'imposta sul valore aggiunto che, come fonte appropriata di finanziamento, andrebbe a completare quella principale attualmente garantita dai contributi versati dai lavoratori e datori di lavoro.

#### **5.4.2 Età pensionabile flessibile nell'AVS**

Per soddisfare le esigenze dei lavoratori più anziani in base all'attuale mercato occupazionale e alla loro situazione di salute è necessaria l'introduzione di un'età pensionabile flessibile per tutti. Prima di discutere su un eventuale incremento dell'età pensionabile, bisogna garantire che il pensionamento flessibile sia finanziariamente sostenibile anche per persone con redditi medio-bassi.

#### **5.4.3 Rafforzare il partenariato sociale nel secondo pilastro**

Bisogna far sì che gli assicuratori privati si ritirino immediatamente come gestori delle fondazioni di previdenza del secondo pilastro e che questo compito sia trasmesso a istituti di previdenza organizzati dai partner sociali. In un primo tempo deve essere modificata la "legal quote", che regola la ripartizione delle eccedenze degli assicuratori sulla vita nell'ambito del secondo pilastro, in modo tale che questi avanzi non siano utilizzati per uno scopo diverso da quello previsto, ma accreditati effettivamente ai lavoratori.



#### **5.4.4 Deduzione di coordinamento ridotta per lavoratori a tempo parziale**

Oggi chi lavora a tempo parziale è svantaggiato rispetto agli altri occupati per quanto riguarda la previdenza professionale. L'intera deduzione di coordinamento riduce il salario assicurato e con esso la rendita al momento del pensionamento. Per impedire che ciò avvenga, la deduzione di coordinamento per i lavoratori a tempo parziale va adeguata in proporzione al loro tasso d'occupazione. Per migliorare la posizione dei lavoratori con stipendi bassi, va inoltre presa in considerazione un'ulteriore diminuzione o abolizione della soglia d'entrata e della deduzione di coordinamento.

#### **5.4.5 No a una riduzione generale del tasso di conversione**

Travail.Suisse si dichiara contraria a una diminuzione generale del tasso di conversione, senza misure d'accompagnamento. Nel momento in cui si determina il tasso di conversione va tenuto conto della minore aspettativa di vita media delle persone con redditi bassi al fine di impedire che questi lavoratori finanzino i dipendenti con una speranza di vita e redditi decisamente più elevati.

#### **5.4.6 Regolamentazione AVS indipendente dallo stato civile**

Le diverse prestazioni dell'AVS differiscono a seconda dello stato civile. La rendita per coniugi ad esempio non equivale al doppio di due rendite singole ma è limitata a un importo massimo. Nell'ambito dell'AVS le persone sposate beneficiano tuttavia anche di certi vantaggi, come ad esempio l'esonero dal pagamento di contributi per coniugi senza attività lucrativa, rendite per vedove e maggiorazioni di rendite. Nel quadro di una visione d'insieme, va pertanto studiato il modo con cui l'AVS possa essere svincolata dallo stato civile.

## **6. Finanze sane e una politica fiscale equa**

Travail.Suisse rivendica finanze statali sane al fine di preservare la sicurezza sociale e altre prestazioni federali, nonché condizioni quadro favorevoli al lavoro e all'occupazione. Questo obiettivo non va soltanto raggiunto con un rigido controllo delle spese o misure di risparmio, ma anche grazie a ricavi supplementari. Va perseguita una politica fiscale più equa che non favorisca ancora di più i redditi elevati e le imprese a spese dei redditi medio-bassi. I progetti di legge attuali e futuri, che agevolano a livello fiscale le imprese e sfavoriscono pertanto le persone con redditi medio-bassi, vanno dunque combattuti con tutti i mezzi.

### **6.1 Finanze federali sane ed efficienti**

Le finanze statali in Svizzera hanno subito solo pochi danni durante la crisi economica 2008-2009. La quota d'incidenza della spesa pubblica è la più bassa di tutti i Paesi dell'OCSE e l'indebitamento elvetico (41 per cento del PIL) è nettamente inferiore alla media UE (66,5 per cento del PIL). In futuro bisogna far sì che la situazione finanziaria dello Stato rimanga sana per continuare a coprire l'ingente fabbisogno finanziario, soprattutto per quanto riguarda le prestazioni statali, l'infrastruttura, la formazione e la ricerca.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **6.1.1 No a un nuovo programma di risparmio**

La situazione finanziaria elvetica (livello del debito pubblico, quota d'incidenza della spesa pubblica, debito rispetto al PIL) non rende necessari nuovi programmi di risparmio. Da oramai sette anni consecutivi, i conti presentano risultati ben al di sopra delle aspettative, non soltanto a causa della persistente sottovalutazione dei ricavi, ma anche per il vigilante controllo delle spese. I futuri preventivi dovranno pertanto essere più realistici. Un nuovo programma di risparmio metterebbe a rischio la crescita economica e porterebbe a una riduzione dei posti di lavoro.

##### **6.1.2 Allentare il freno all'indebitamento**

La crisi finanziaria ha dimostrato che il freno all'indebitamento limita eccessivamente il margine di manovra congiunturale dello Stato nelle fasi di recessione e inibisce la crescita quando la congiuntura inizia nuovamente a riprendersi. Questo meccanismo va esaminato e allentato senza mettere in discussione la necessità di una riduzione dell'indebitamento in tempi di boom economico.

##### **6.1.3 No a un esame dei compiti dominato da obiettivi finanziari rigidi**

Il modo con cui la Confederazione affronta l'analisi delle mansioni è fondamentalmente sbagliato perché avviene in base a obiettivi finanziari rigidi (stabilizzazione della quota d'incidenza della spesa pubblica sotto il limite del 40 per cento). Questo modo di procedere mette in questione l'incremento di compiti fondamentali quali la ricerca, la formazione e lo sviluppo delle infrastrutture.

#### **6.1.4 Necessari ricavi supplementari**

Per il finanziamento di nuove infrastrutture e prestazioni del servizio pubblico volte a garantire il benessere di famiglie o persone anziane in Svizzera, si rendono necessari ulteriori ricavi. Per raggiungere questo scopo, Travail.Suisse rivendica l'aumento dell'imposta sulle imprese, l'introduzione di una tassa federale di successione o l'imposizione degli utili sui capitali.

#### **6.1.5 Frenare la speculazione monetaria**

Travail.Suisse segue con attenzione la discussione sulla riforma della politica monetaria lanciata dall'associazione "Modernizzazione monetaria" che in vista di un rafforzamento dell'influenza esercitata dalla Confederazione in questo campo mira a una modifica dell'articolo 99 della Costituzione federale. L'obiettivo è di limitare o sopprimere la possibilità da parte delle banche commerciali di generare moneta che possa portare a utili ingiustificati e a una speculazione controproducente per l'economia.

## **6.2 Una politica fiscale equa**

Nel 2008 la Riforma II dell'imposizione delle imprese ha portato a uno sgravio fiscale delle aziende. La riforma a livello federale dell'imposizione delle famiglie allevia i nuclei familiari con redditi medio-alti. Nonostante queste agevolazioni messe in atto da poco, si stanno già prendendo in esame nuove modifiche di legge che in caso di approvazione favorirebbero le imprese e le fasce salariali elevate, facendo pressione soprattutto sui redditi bassi. Questa tendenza va fermata.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **6.2.1 Basta agevolazioni fiscali alle imprese**

Tutti i nuovi progetti di legge volti allo sgravio fiscale delle aziende vanno respinti perché nel confronto internazionale l'imposizione sulle imprese in Svizzera è già assai contenuta. Se nel quadro delle negoziazioni la Svizzera dovesse oltre a ciò introdurre il codice di condotta dell'UE in materia di imposizione sulle imprese, le entrate fiscali dei Cantoni diminuirebbero.

#### **6.2.2 No a un'aliquota unica sul valore aggiunto**

Un'aliquota unica sul valore aggiunto e la sospensione della maggior parte delle disposizioni d'eccezione vanno respinte poiché porterebbero a uno spostamento inaccettabile dell'onere sulle economie domestiche con redditi medio-bassi e soprattutto sulle famiglie con bambini. La redistribuzione non è una soluzione appropriata perché porterebbe a un effetto soglia indesiderato, dissipando gran parte dei risparmi effettuati, a causa dell'onere amministrativo che andrebbe a crearsi.

## **7. Un servizio pubblico forte!**

Travail.Suisse rivendica un servizio pubblico forte, affidabile, adattabile e il quale garantisca a lungo termine infrastrutture e prestazioni statali di qualità alla popolazione e su tutto il territorio nazionale, alle medesime condizioni e a un prezzo ragionevole. La maggior sfida per il servizio pubblico consiste nell'assicurare che l'interesse pubblico e generale a lungo termine prevalga sulla ricerca dei profitti a breve termine e che gli stipendi e le condizioni di lavoro non subiscano peggioramenti anche nei settori liberalizzati. Infine, sono indispensabili ulteriori mezzi per garantire le nuove esigenze poste dall'invecchiamento demografico.

### **7.1 A tutela di un servizio pubblico forte che poggia su solide basi finanziarie**

Un servizio pubblico forte è essenziale per lo sviluppo sociale ed economico di tutta la Svizzera. In una società democratica il servizio pubblico riveste una funzione d'importanza essenziale: crea i presupposti fondamentali per il consenso della società e un'economia prospera. Anche se lo Stato non deve fornire necessariamente le prestazioni da solo, deve per lo meno garantire le infrastrutture e i servizi indispensabili. Le nuove esigenze legate all'evoluzione demografica rafforzano l'importanza del servizio pubblico nell'ambito della custodia dei bambini e delle persone anziane.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **7.1.1 Cura di persone anziane e custodia di bambini complementare alla famiglia: compiti del servizio pubblico!**

A causa dell'invecchiamento della popolazione e per conciliare meglio la vita familiare con quella professionale, il servizio pubblico in futuro assumerà un ruolo più importante nella cura degli anziani e nella custodia di bambini. Va promossa l'assistenza degli anziani a casa e ampliata anche in avvenire l'offerta di strutture di custodia per l'infanzia complementari alla famiglia (asili nido, custodia complementare alla scuola). Queste misure richiedono ulteriori risorse finanziarie, ma in compenso creeranno nuovi posti di lavoro.

##### **7.1.2 Mantenere il monopolio statale per la scolarità obbligatoria**

Una scuola obbligatoria abbandonata alla concorrenza potrebbe a una situazione di disparità e selezione. Vanno pertanto combattute le iniziative a livello cantonale che rivendicano una sovvenzione statale per le scuole private. Queste ultime possono assumere soltanto un ruolo complementare e in nessun caso beneficiare di sovvenzioni finanziate con mezzi pubblici.

### **7.1.3 La sicurezza deve rimanere un compito chiave dello Stato**

Il monopolio della forza è una caratteristica dello Stato moderno, che deve porre limiti chiaramente definiti al trasferimento dei compiti di polizia a imprese private. L'uso di questo potere non può essere trasmesso in nessun caso a imprese di sicurezza private, il cui personale non dispone della formazione necessaria, e neppure va formato per questi scopi. Per impedire il trasferimento di un crescente numero di compiti di polizia a imprese di sicurezza private va aumentato sensibilmente l'organico della polizia.

### **7.1.4 Assistenza sanitaria di qualità per tutti**

L'assistenza sanitaria fa parte del servizio pubblico. Gli sforzi volti a contenere l'evoluzione dei costi devono essere rafforzati, soprattutto limitando l'offerta degli ospedali nell'ambito di impianti molto costosi (p. es. l'elevata densità di tomografi e RME computerizzati). Questa limitazione non può e non deve però spianare la strada a una medicina a due velocità. Per garantire la qualità delle cure e l'accesso all'assistenza medica per tutta la popolazione, vanno migliorate le condizioni di lavoro e aumentati gli stipendi dei dipendenti della sanità pubblica e dei medici di famiglia.

## **7.2 No alle privatizzazioni e obbligo di CCL nei settori liberalizzati**

Non è dimostrato che il mercato sia in grado di fornire le prestazioni del servizio pubblico in modo più efficiente e a costi più contenuti. Il bilancio delle privatizzazioni dei servizi pubblici nei Paesi dell'UE è ad esempio negativo: i prezzi aumentano soltanto nei settori in cui il mercato è caratterizzato da una forte concorrenza (settore delle telecomunicazioni), tuttavia a spese dell'occupazione, degli stipendi e delle condizioni di lavoro. In altri rami, quali la ferrovia o la Posta, i prezzi salgono, mentre la qualità delle prestazioni tende a diminuire. La Svizzera deve prendere atto di questo bilancio negativo e rinunciare a qualsiasi privatizzazione dei servizi pubblici. La liberalizzazione di altri servizi pubblici è in compenso accettabile, ma soltanto a patto di condizioni ben definite.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **7.2.1 Mantenere le infrastrutture in mano pubblica e rinunciare alle privatizzazioni**

Per garantirne a lungo termine la manutenzione, le principali infrastrutture (rete elettrica, postale, ferroviaria, idrica e delle telecomunicazioni) devono rimanere di dominio pubblico. A causa di una propensione al risparmio a breve termine, la loro privatizzazione porterebbe a una trascuratezza nella manutenzione, il che si riverserebbe su caratteristiche essenziali quali la qualità e la sicurezza. Le imprese appartenenti allo Stato o detenute in maggioranza da quest'ultimo (p. es. La Posta svizzera, FFS, Swisscom e i produttori e distributori di energia elettrica) non devono essere in nessun caso privatizzate al fine di garantire il mantenimento di un controllo democratico e di una logica del servizio pubblico e non della mera ricerca dei profitti.

### **7.2.2 CCL di categoria nei settori liberalizzati**

Nei settori pubblici le cui prestazioni non vengono fornite direttamente dallo Stato, è indispensabile un contratto collettivo di lavoro (CCL) valido per tutte le imprese del settore. Altrimenti i nuovi concorrenti non sottoposti a un CCL eserciterebbero troppa pressione sui salari e sulle condizioni di lavoro. Come dimostrato dalle esperienze all'estero, non è sufficiente fissare salari minimi.

## **8. Politica climatica ed energetica favorevole all'occupazione**

Travail.Suisse rivendica la necessità di metodi di produzione ecocompatibili e lo sviluppo di energie rinnovabili perché ciò consentirebbe di conservare le basi naturali della vita, favorire l'innovazione e creare un numero considerevole di nuovi posti di lavoro, tutti fattori fondamentali per lo sviluppo economico futuro della Svizzera. A causa del graduale esaurimento dell'energia fossile non rinnovabile, è inoltre più importante che mai che la Svizzera punti su fonti rinnovabili (acqua, sole, biomassa, legno, vento) per garantire anche in avvenire l'approvvigionamento di energia e dipendere meno dall'estero.

### **8.1 Contributo fondamentale in favore di nuovi posti di lavoro qualificati e duraturi**

La futura politica climatica ed energetica deve porsi obiettivi ambiziosi per quanto riguarda la riduzione dei gas serra entro il 2020. Questa riduzione va realizzata soprattutto in Svizzera poiché contribuisce alla creazione di decine di migliaia di nuovi posti di lavoro nel nostro Paese e combatte allo stesso tempo il riscaldamento climatico. La politica energetica, che in parte coincide e completa la politica climatica, deve porre l'accento su forti risparmi d'energia e su uno sviluppo sostenibile delle fonti d'energia rinnovabili.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **8.1.1 Riduzione del 30 per cento delle emissioni di gas serra entro il 2020, soprattutto in Svizzera**

Ponendosi un obiettivo più ambizioso dell'UE per quanto riguarda le emissioni di gas serra, la Svizzera sarà in grado di sviluppare tecnologie più pulite, venendo così a sostegno dell'innovazione e facendo del nostro Paese di nuovo il leader in materia di efficienza energetica e sviluppo delle forme d'energia rinnovabili. Effettuando queste riduzioni soprattutto in Svizzera, il nostro Paese potrà creare più posti di lavoro e liberarsi in tempi più brevi dalle fonti d'energia fossile. Ciò ci permetterà di risparmiare miliardi di franchi all'anno sulle importazioni.

##### **8.1.2 Tassa sul CO2 anche sui carburanti**

Il traffico stradale è l'unico settore in cui le emissioni di CO2 stanno ancora aumentando. Per far fronte a questo problema va introdotta una tassa sul CO2 sui carburanti che spingerebbe i consumatori all'utilizzo dei trasporti pubblici e che contribuirebbe a sua volta alla creazione di nuovi posti di lavoro. Per le regioni periferiche e montane, dove la scelta del mezzo di trasporto è limitata, vanno tuttavia previste misure di compensazione. Oltre a ciò devono essere ammortizzati gli effetti della tassa sui redditi bassi.

### **8.1.3 Sostenere l'iniziativa Cleantech**

Va sostenuta l'iniziativa Cleantech il cui scopo è di coprire a partire dal 2030 il fabbisogno di energia del Paese almeno per la metà tramite fonti rinnovabili. Ciò permetterebbe di creare decine di migliaia di posti di lavoro grazie a investimenti massicci nell'efficienza energetica e lo sviluppo di forme di energia rinnovabili.

### **8.1.4 Risparmiare energia elettrica e incrementare la produzione di corrente rinnovabile**

La diminuzione del consumo d'energia fossile si concretizza anche attraverso l'aumento del consumo di energia elettrica rinnovabile per ricaricare il crescente numero di pompe di calore come anche di auto e biciclette elettriche. In primo luogo, va aumentata in modo massiccio la produzione di corrente a partire da energie rinnovabili, soprattutto il fotovoltaico e la biomassa. In secondo luogo, va diminuito il consumo di energia elettrica sulla base di forme di energia non rinnovabili attraverso disposizioni di consumo più rigorose e l'eliminazione di dispositivi, come i riscaldamenti a resistenza elettrica, il cui consumo è spropositato.

### **8.1.5 Abolire il plafond che riguarda la remunerazione per l'immissione di energia a copertura dei costi**

Il tetto di spesa relativo alla remunerazione per l'immissione di energia a copertura dei costi (RIC) impedisce lo sviluppo delle fonti rinnovabili, in particolar modo quello del fotovoltaico. La decisione del Parlamento d'incentivare le energie rinnovabili incrementando il supplemento da 0,6 a 0,9 centesimi per chilowattora è del tutto insufficiente. Questa misura non basta per favorire i numerosi impianti fotovoltaici e gli altri progetti in lista d'attesa in favore dell'energia elettrica rinnovabile. Soltanto abolendo il plafond relativo alla remunerazione per l'immissione di energia sarà possibile incentivare in modo efficace la produzione di energia rinnovabile e di conseguenza rafforzare la piazza economica svizzera e creare numerosi posti di lavoro.



## **9. Condizioni per una nuova politica migratoria**

Travail.Suisse rivendica una politica migratoria che continui a dare la precedenza a cittadini dell'UE in base all'Accordo sulla libera circolazione delle persone. Tuttavia, a causa dell'evoluzione demografica in Svizzera e nell'UE è evidente che il mercato svizzero del lavoro in futuro dovrà aprirsi di più a extracomunitarie ed extracomunitari. Per impedire conflitti tra la politica migratoria da una parte e la politica del mercato occupazionale, della formazione, dello sviluppo e dell'integrazione dall'altra, questa liberalizzazione deve essere messa in atto nel rispetto di condizioni rigorose.

### **9.1 Pianificare il fabbisogno di manodopera extracomunitaria**

L'evoluzione demografica in Svizzera e nell'Unione Europea in futuro richiederà un allentamento della politica migratoria per lavoratori extracomunitari. L'Ufficio federale di statistica prevede un saldo migratorio di circa 20.000 persone all'anno. Queste proiezioni sono troppo conservatrici e non corrispondono alla media degli ultimi anni che è di gran lunga più elevata (saldo migratorio di 43.100 nel 2005; 49.400 nel 2006; 83.200 nel 2007; 103.400 nel 2008; 74.600 nel 2009). Per evitare una carenza di manodopera qualificata e meno qualificata, è indispensabile avere un'idea della quantità di lavoratori che mancano e stabilire condizioni chiare in merito al reclutamento.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **9.1.1 Creazione di una commissione di pianificazione per il fabbisogno di personale straniero**

Tenendo in considerazione gli sviluppi demografici, in certi settori economici bisognerà attendersi una carenza di manodopera. Per questo motivo va istituita una commissione di pianificazione che ha il compito di valutare il fabbisogno a medio termine di manodopera a seconda delle categorie e determinare la politica per quanto riguarda i contingenti di lavoratori provenienti da Stati non membri dell'UE/AELS (vedi punto 9.1.2). Queste commissioni dovranno includere anche le parti sociali. La loro presenza rafforzerà il consenso della popolazione per un aumento dei contingenti di persone provenienti da Stati al di fuori dell'UE/AELS.

##### **9.1.2 Più manodopera proveniente da Paesi extracomunitari se necessario**

Anche se con l'Accordo sulla libera circolazione delle persone, la politica d'immigrazione continua a dare la precedenza a persone provenienti da Stati appartenenti all'UE/AELS, vanno aumentati i contingenti per i professionisti di Paesi extracomunitari affinché in Svizzera non venga a mancare personale qualificato. Queste misure devono però essere adottate senza che ne derivino delle conseguenze per i Paesi in via di sviluppo. Vanno pertanto previste prestazioni di compensazione, come ad esempio un impegno più forte da parte della Confederazione a sostegno degli istituti di ricerca in questi Paesi.

### **9.1.3 Condizioni per il reclutamento di manodopera poco qualificata da Paesi non comunitari**

In futuro aumenterà anche il fabbisogno di manodopera straniera poco qualificata, soprattutto a causa dell'invecchiamento della popolazione. Se questa richiesta non può essere soddisfatta interamente con lavoratori provenienti da Paesi comunitari, si dovranno concedere permessi di dimora anche a extracomunitari poco qualificati nel rispetto delle seguenti condizioni: regolarizzazione dei cosiddetti "sans papiers", p. es. con cinque anni di dimora e attività professionale in Svizzera; rigorosi controlli delle condizioni occupazionali e salariali prima dell'impiego e direttamente presso il datore di lavoro; formazione e perfezionamento di persone straniere disoccupate e poco qualificate.

### **9.1.4 Contributo dei datori di lavoro per la formazione e i giovani professionisti**

Mentre un'apertura del mercato del lavoro a lavoratori extracomunitari tornerebbe utile alle imprese, questa manovra rischia di indebolire la formazione e il perfezionamento del personale e dei giovani professionisti in Svizzera. Per impedire che si concretizzi una situazione del genere, i datori di lavoro che reclutano manodopera nell'UE vanno obbligati, in compenso, a creare posti d'apprendistato o a sostenere un fondo per la formazione.

## **9.2 Integrazione per tutti**

Con la globalizzazione dell'economia, che porta a un incremento della concorrenza nonché a una crescente individualizzazione e migrazione, la coesione sociale si indebolisce. Per questo motivo la politica d'integrazione per gli stranieri è da conglobare in una politica d'integrazione per tutti. Le relative misure vanno applicate sia sulle cittadine e sui cittadini svizzeri che sulle persone straniere a seconda delle loro esigenze, del livello di formazione, delle lacune linguistiche e professionali e non da ultimo delle competenze acquisite, che vanno rivalorizzate per il bene comune.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **9.2.1 Legge quadro per la coesione sociale**

La concentrazione di tutte le questioni inerenti all'integrazione in una legge quadro è necessaria per favorire l'avvicinamento tra i cittadini svizzeri e gli stranieri e per la percezione dell'integrazione quale processo di adeguamento reciproco. In tal modo si potrebbero unificare in una politica sociale globale gli obiettivi relativi alle pari opportunità e all'integrazione nei principali ambiti, quali la famiglia, la parità tra uomo e donna, i giovani, la vecchiaia e la migrazione. Inoltre, Travail.Suisse considera l'introduzione di doveri civici, applicabili sia ai cittadini svizzeri sia a quelli stranieri. Questi ultimi rafforzerebbero la coesione sociale perché gli stranieri si sentirebbero

maggiormente integrati in Svizzera e gli svizzeri a loro volta otterrebbero un'immagine più positiva dell'integrazione. Questi impegni potrebbero ad esempio essere prestati nell'ambito della protezione dell'ambiente, in campo sociale o nel settore delle cure.

#### **9.2.2 Diritto di voto alle straniere e agli stranieri con permesso di domicilio**

Gli stranieri che dispongono di un permesso di domicilio si sono integrati molto bene nel nostro Paese, soprattutto a livello comunale. Per integrarli ancora meglio nella vita sociale devono poter partecipare alle decisioni su temi che li interessano direttamente e pertanto va loro concesso almeno il diritto di voto a livello comunale.

#### **9.2.3 Legislazione contro la discriminazione**

Prevenire la discriminazione equivale a sostenere l'integrazione. Nonostante nel nostro Paese la discriminazione sia un dato di fatto, la Svizzera tuttora non ha una legislazione globale per far fronte a questo fenomeno. Abbiamo pertanto bisogno di disposizioni di diritto civile che permettano di punire i casi di discriminazione sul posto di lavoro, a scuola, per l'accesso agli apprendistati ecc. e che avrebbero anche il vantaggio di cambiare il modo di pensare in generale.

#### **9.2.4 Incrementare i mezzi finanziari**

La migrazione in corso e la sua promozione per impedire che in futuro si verifichi una carenza di personale richiedono un aumento dei mezzi finanziari a favore dell'integrazione. A questo scopo sono da investire più mezzi per rispondere alle varie esigenze, quali la copertura dei costi per l'informazione, il lancio e il finanziamento di progetti di partecipazione locali, corsi di lingua o corsi di perfezionamento per interpreti interculturali.

## **10. Impegno in Europa e nel mondo**

Travail.Suisse rivendica un impegno da parte della Svizzera in Europa e nel mondo perché soltanto imboccando questa strada potremo influire sullo sviluppo dell'Europa e sul processo di globalizzazione. Ciò ci consente inoltre di dare il nostro contributo a favore della pace e della sicurezza.

### **10.1 Rapporti CH-UE: considerare altre opzioni oltre alla via bilaterale**

I rapporti tra la Svizzera e l'UE devono garantire un accesso ottimale delle nostre imprese al mercato dell'Unione Europea al fine di mantenere e creare, nell'interesse dei lavoratori, nuovi posti di lavoro nel nostro Paese. Si pensa che in futuro la via bilaterale percorsa finora non permetterà più di accedere al mercato dell'UE senza una perdita della sovranità poiché l'Unione Europea vincola l'ulteriore sviluppo degli accordi bilaterali all'accettazione della normativa comunitaria da parte della Svizzera. Inoltre, con gli accordi bilaterali, i lavoratori in Svizzera non hanno accesso alle normative dell'UE in materia di diritto sociale e del lavoro. Per questi motivi dobbiamo prendere in considerazione altre opzioni per disciplinare i futuri rapporti tra la Svizzera e l'Unione Europea.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **10.1.1 Aprire immediatamente il dibattito sui nostri rapporti con l'UE**

Dobbiamo lanciare il dibattito sui futuri rapporti e l'adesione della Svizzera all'UE. Più attendiamo e più corriamo il rischio di dover negoziare da una posizione svantaggiata. Un fatto del genere, come l'accordo con gli USA su UBS, non si deve più ripetere!

##### **10.1.2 Prediligere lo SEE agli accordi bilaterali**

La via bilaterale porterà a una graduale perdita della sovranità. Pertanto bisogna dare la priorità allo Spazio economico europeo che, per quanto riguarda gli accordi bilaterali, garantisce all'economia svizzera un accesso più completo al mercato dell'UE e alle normative comunitarie concernenti il diritto sociale e del lavoro.

##### **10.1.3 Condizioni ben definite nella discussione sull'adesione all'UE**

Nel caso in cui nei prossimi anni dovesse sorgere la discussione politica su una possibile adesione all'UE, Travail.Suisse si impegnerà per gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori e in particolar modo in favore di una compensazione equa dell'imposta sul valore aggiunto e non da ultimo per lunghi termini transitori in rapporto all'adesione all'Euro.

## **10.2 Globalizzazione più equa**

È necessaria una globalizzazione più equa affinché i lavoratori dei Paesi in via di sviluppo possano beneficiare dei vantaggi raggiunti grazie alla crescita ed è anche nell'interesse dei salariati svizzeri poiché un mondo più prospero torna utile anche all'economia elvetica fortemente proiettata verso le esportazioni. Il nostro Paese contribuisce a una globalizzazione più equa perseguendo una politica estera a sostegno delle norme fondamentali del lavoro e nel rispetto dell'ambiente.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **10.2.1 Impegno coerente della Svizzera in seno a OMC, OIL e AELS**

In seno all'Organizzazione mondiale del commercio (OMC) la Svizzera deve battersi affinché le regole commerciali multilaterali non violino le norme di lavoro, gli accordi ambientali o la democrazia. All'interno dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), il nostro Paese ha il dovere di promuovere le fondamentali norme di lavoro e il pieno impiego e adoperarsi affinché altri istituti internazionali, come ad esempio il Fondo monetario internazionale (FMI) e la Banca mondiale, applichino queste norme alle loro politiche nei confronti dei Paesi in via di sviluppo. Nell'Associazione europea di libero scambio (AELS) gli accordi di libero scambio firmati con i partner economici devono disciplinare le questioni inerenti al lavoro e all'ambiente in un capitolo a parte. Inoltre va adottato un meccanismo di monitoraggio per il controllo dell'attuazione.

#### **10.2.2 La Svizzera deve prodigarsi per la revisione delle linee guida dell'OCSE**

Nel quadro della revisione delle linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), la Svizzera deve adoperarsi affinché queste ultime trovino un'applicazione più rigorosa sia nell'ambito dei diritti umani e del lavoro che in quello della protezione dell'ambiente. Il Punto di contatto nazionale della Svizzera, il quale tratta i casi di violazione di questi principi, deve ottenere più mezzi e non accontentarsi soltanto di un semplice ruolo di conciliazione. Le imprese svizzere, che ottengono garanzie contro i rischi delle esportazioni, sono tenute a rispettare le linee guida dell'OCSE in tutto il mondo.

#### **10.2.3 Maggiore apertura del mercato e impegno per gli obiettivi del millennio**

La Svizzera è una delle nazioni che beneficia maggiormente della globalizzazione economica. Pertanto non può limitarsi a chiedere agli altri Paesi di aprire i propri mercati, ma deve dare il buon esempio, concedendo l'accesso al proprio mercato ai prodotti competitivi provenienti dai Paesi in via di sviluppo. Infine, la Svizzera deve fare tutto il possibile affinché gli otto obiettivi di sviluppo del millennio per sconfiggere la povertà siano raggiunti il più presto possibile.

#### **10.2.4 Sostenere i programmi di Brücke Le pont**

Nel quadro dei programmi di sviluppo dell'istituto assistenziale Brücke Le pont, Travail.Suisse si impegna concretamente per condizioni di lavoro dignitose nei Paesi del sud del mondo. Con l'iniziativa "un'ora di salario al mese", i sindacati di Travail.Suisse si adoperano anche tramite i propri membri per una solidarietà sindacale che non conosce confini.