

Testi di orientamento 2017–2019



Prefazione

Care colleghe e cari colleghi

È compito del congresso del SEV determinare gli orientamenti e le posizioni del nostro sindacato sui diversi temi. Posizioni e orientamenti sono stati classificati come segue:

- Sindacato
- Politica contrattuale
- Politica sociale
- Protezione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro
- Politica dei trasporti
- Europa
- Politica dei trasporti svizzera ed europea
- Digitalizzazione della mobilità

Posizioni e testi di orientamento sono stati discussi e approvati durante il congresso del 23 maggio 2017 a Berna. Sono vincolanti per tutti i gremi del SEV e fungono da bussola per i prossimi anni.

Per raggiungere i nostri obiettivi, siamo tutti inviati a mantenere nella giusta direzione questi orientamenti strategici. Sono certo sapremo difendere con successo i nostri punti cardine.

Giorgio Tuti, Presidente SEV

Indice

Prefazione	3
Sindacato	7
Politica dei trasporti svizzera ed europea	9
Protezione della salute e della sicurezza al lavoro	12
Politica contrattuale	15
Politica sociale	17
Digitalizzazione della mobilità	20

Sindacato

Durante gli ultimi anni, il SEV si è concentrato sul proprio posizionamento nell'universo sindacale e ha rafforzato il proprio impegno all'interno dell'Unione sindacale svizzera (USS). Di conseguenza il SEV è sempre più considerato, da più parti, il più grande e potente sindacato nel settore dei trasporti, e può esercitare la propria influenza in modo mirato.

Il SEV si posiziona in modo tale da potere concludere anche in futuro una rafforzata cooperazione con i sindacati e, in particolare, con le associazioni di servizi pubblici. Nel 2016 è stato possibile concretizzare le prime collaborazioni con l'Associazione del personale della Confederazione (APC) e con il Sindacato del personale di cabina (Kapers); nel 2017 è stata la volta della Federazione nel personale PUSH. Attualmente stiamo valutando altre possibilità.

L'evoluzione del numero degli/delle affiliati/e rimane un argomento centrale: il SEV, purtroppo, non ha potuto frenare l'erosione dei membri. Se si aggiungono circa mille decessi all'anno, la contrazione del nostro effettivo totale si accentua. Considerata questa situazione, il SEV pone al centro delle preoccupazioni delle sottofederazioni e delle sezioni, l'attività di reclutamento e il lavoro di prossimità, che deve restare rigoroso e sistematico.

Sforzi accresciuti in favore dei servizi pubblici

La direzione da seguire per assicurare l'avvenire del SEV e posizionare il nostro sindacato in modo ottimale, è la seguente: occorre rafforzare il SEV verso l'interno per ottenere risultati più incisivi verso l'esterno.

Verso l'interno: riflessioni permanenti sulle strutture e adeguamento, se necessario. Intensificare il reclutamento dei membri in base al principio «i membri reclutano i membri».

- Il SEV rafforza la prossimità con i propri membri, aumenta la sua capacità di mobilitazione e migliora la sua forza di impatto per rappresentare al meglio i suoi interessi e l'implementazione delle sue prestazioni. A questo scopo, il SEV ottimizza e rafforza la collaborazione con le sotto-federazioni e le sezioni, esamina le proprie strutture e, se necessario, le adatta, al fine di aumentare efficienza ed efficacia.
- Per quanto riguarda il reclutamento dei membri, il SEV si attiene al suo principio «i membri reclutano i membri». Attraverso campagne di reclutamento mirate e un supporto professionale alle sezioni, l'evoluzione del numero dei membri SEV dovrebbe

essere influenzato positivamente. Bisogna accordare un'attenzione particolare ai giovani impiegati dei trasporti pubblici e convincerli di aderire al SEV.

- Il SEV e le sue sottofederazioni sviluppano strategie per consentire alle richieste e alle questioni dei giovani, delle donne e dei migranti di essere al centro della responsabilità sindacale. Al centro delle preoccupazioni ci deve essere in particolare la gioventù. Rappresenta l'avvenire del sindacato e deve essere integrata da subito nel lavoro sindacale.

Verso l'esterno: posizionamento rafforzato e apertura alla cooperazione con altri sindacati e associazioni.

- Il SEV assume un atteggiamento combattivo e continua a rafforzare il proprio impegno in seno all'Unione sindacale svizzera e a corroborare la propria posizione come sindacato di riferimento per i trasporti in Svizzera.
- Il SEV continua ad esaminare in modo approfondito le possibilità di cooperazione con altri sindacati e associazioni, in particolare nel settore dei servizi pubblici. Ed eventualmente entra in materia. Si tratta in primo luogo di realizzare gli obiettivi comuni per un servizio pubblico forte e

sviluppare una politica del servizio pubblico.

- Il SEV esercita la propria influenza in seno all'ETF: la Svizzera si trova nel mezzo dell'Europa e, logicamente, dipende dall'Unione europea (UE) e dalla politica europea. Il SEV, attraverso la partecipazione attiva negli organi dell'ETF, contribuisce a definire le condizioni quadro della politica dei trasporti europea.

Politica dei trasporti svizzera ed europea

I trasporti pubblici in Svizzera sono una storia di successo che continua. Nel 2014, 2.06 miliardi di viaggiatori hanno preso il treno, il tram e il (trolley)bus. La rete ferroviaria svizzera è utilizzata intensamente come da nessuna altra parte. Il SEV è convinto che la chiave per la perennità di questo successo risieda nel sistema stesso e non nello smantellamento di questo sistema camuffato da certe ideologie. I pilastri centrali del sistema sono: un traffico viaggiatori di lunga distanza non privatizzato, un finanziamento non limitato nel tempo, una ferrovia integrata, il lavoro mano nella mano di tutte le parti in causa – evitando che si ergano le une contro le altre –, un effettivo del personale sufficiente, ben formato e pagato adeguatamente, una manutenzione adeguata e un orario cadenzato anche in tutte le regioni periferiche.

Il SEV si impegna affinché le rivendicazioni delle collaboratrici e dei collaboratori siano trasmesse a tutti i livelli politici e che siano prese in considerazione. Il SEV coltiva costantemente le sue relazioni con altre organizzazioni, autorità, portavoce dei trasporti pubblici e deputati/e del Parlamento e con la Federazione europea dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti ETF.

Il traffico viaggiatori e il traffico merci fanno parte integrante del servizio pubblico

L'UE e l'Ufficio federale dei trasporti (UFT) fanno pressione affinché vi sia sempre più concorrenza, una maggiore apertura al mercato, un miglior accesso al mercato per le aziende private a scopo di lucro, maggiori strumenti fondati sull'economia di mercato e una maggiore attrattiva per l'azione imprenditoriale.

Nessuna privatizzazione del traffico viaggiatori a lunga distanza – evitiamo la concentrazione dei profitti e la socializzazione delle perdite

Nell'ambito del quarto pacchetto ferroviario, il Parlamento europeo ha deciso di aprire i mercati ferroviari dei suoi Stati membri. Procedure standardizzate di messa a concorso dovrebbero in futuro permettere alle aziende di trasporto ferroviarie di presentare le loro offerte per prestazioni anche nei paesi vicini. Il SEV esige che i requisiti sociali e qualitativi delle messe a concorso ricevano una ponderazione superiore al prezzo.

La frammentazione del traffico a lunga distanza minaccia l'insieme del sistema

Il sistema attuale basato su una concessione unica per tutto il traffico a lunga distanza ha dato buona prova di sé. La messa a concorso da parte dell'UFT di singole linee del traffico a lunga distanza rischia di nuocere sensibilmente al sistema ferroviario svizzero nel suo insieme. La concorrenza per singole linee che generano profitto non può che peggiorare l'offerta alla clientela e andare a scapito del personale. Il SEV condanna questa pseudo concorrenza inscenata da imprese ferroviarie che appartengono a enti pubblici.

La ferrovia integrata favorisce la coesistenza

La ferrovia integrata permette di proporre un'offerta di qualità, di meglio gestire le perturbazioni e di utilizzare la rete in modo ottimale.

Una ferrovia integrata ha inoltre l'interesse di migliorare l'insieme del sistema e promuovere l'innovazione. Bisogna poter lavorare insieme e non gli uni contro gli altri. Ciò deve restare al centro delle preoccupazioni. Il SEV si oppone a qualsiasi smantellamento futuro, perché le ferrovie integrate funzionano bene.

Nessuna linea nazionale per i bus a lunga percorrenza

L'UFT accoglie favorevolmente le linee nazionali dei bus a lunga percorrenza e ha avviato trattative con i fornitori di prestazione interessati, ben sapendo che le aziende private a scopo di lucro vorranno mettere le mani solo sulle linee redditizie. Inoltre l'UFT è cosciente che le opportunità per una concorrenza equa non sono le stesse per la strada e per la ferrovia.

Certe opzioni vanno completamente nella direzione sbagliata, sono estremamente pericolose e dannose per lo sviluppo dei trasporti pubblici in quanto parte integrante del servizio pubblico. Il SEV combatterà questa evoluzione e apporterà dei correttivi.

Il SEV si schiera dalla parte del servizio pubblico, che ingloba sia il traffico passeggeri, sia il traffico merci. Le prestazioni offerte devono essere sicure, efficaci, estese su tutta la Svizzera e di buona qualità. Tali prestazioni devono essere a disposizione di tutte le fasce della popolazione, di tutti gli ambienti economici, di tutte le regioni del Paese e in base a principi uniformi e a prezzi ragionevoli.

Il potenziale di incremento dell'efficienza è esaurito

La pressione sulle aziende al fine di aumentare l'efficienza è enorme e dura da anni; le cifre mostrano che anche le ferrovie l'hanno subita. Secondo l'UFT, l'indennità per persona/chilometro è calata in media del 2,5% all'anno tra il 2007 e il 2012; e da allora c'è stata ancora una riduzione dello 0,5% circa. Dal punto di vista dell'UFT, sono gli investimenti derivanti dalla forte recrudescenza della domanda ad essere in particolare responsabili della flessione dei guadagni d'efficienza. Occorre porre fine a questa tendenza, ossia di volere offrire sempre maggiori prestazioni con sempre meno personale. Solo un personale qualificato, sufficientemente formato e ben remunerato può contribuire a raggiungere questi obiettivi ambiziosi.

I trasporti pubblici hanno bisogno di volti, non di stazioni fantasma

Durante gli ultimi anni, abbiamo dovuto purtroppo constatare una tendenza alla disumanizzazione dei trasporti pubblici. Il personale delle stazioni, degli sportelli e dei treni si riduce inesorabilmente. Ciò ha ripercussioni negative sulla sicurezza soggettiva nei trasporti pubblici, peraltro ampiamente dimostrata; questa sensazione di insicurezza non fa bene né alle aziende, né al pubblico. I

trasporti pubblici vivono grazie alla fiducia loro accordata sul piano della sicurezza e del personale.

Le merci sulle strade - occorre finalmente applicare la volontà del popolo

Dal 2017, la tassa del traffico pesante commisurata alle prestazioni (TTPCP) aumenterà. Una tassa attesa da tempo. Tuttavia non incasseremo l'importo massimo previsto nell'accordo sui trasporti terrestri firmato con l'Unione europea. Inoltre la TTPCP avrà un effetto minore perché non ci sarà una nuova categoria di emissioni inquinanti per i camion. La Svizzera dovrà sia cercare il massimo dalla TTPCP includendo un elemento CO₂, sia introdurre una borsa di transito attraverso le Alpi.

Protezione della salute e della sicurezza al lavoro

Il SEV presta grande attenzione alla protezione della salute e alla sicurezza sui posti di lavoro. Fattori come stress e riorganizzazioni permanenti hanno conseguenze negative sulla salute e sulla sicurezza sul posto di lavoro.

Affinché bisogni e rivendicazioni giungano alle aziende in modo efficace, è necessaria una buona collaborazione con le commissioni del personale interessate, ammesso che esistano nelle aziende.

Violenza e aggressioni contro il personale

La protezione del personale contro la violenza e le aggressioni è una priorità assoluta per il SEV. Si tratta di una responsabilità che incombe alle imprese: devono fare di tutto per preservare la salute e la sicurezza del loro personale. La Confederazione, i Cantoni e i Comuni sono pure sollecitati al fine di trovare soluzioni politiche per fare diminuire la violenza negli spazi pubblici.

Sicurezza e prevenzione degli incidenti

L'aumento del carico di lavoro derivante dai provvedimenti di razionalizzazione genera un'eccessiva pressione sul posto di lavoro, che a sua volta può porta-

re a malattie della psiche. Il SEV chiede provvedimenti contro questi abusi dei datori di lavoro.

Le aziende sono tenute a disporre di misure per la sicurezza sul posto di lavoro e per la prevenzione degli incidenti. Le prescrizioni stabilite e gli indumenti di protezione, spesso non sono sufficienti. Lo svolgimento di lavori diventati sempre più complessi e la crescente pressione legata alla mancanza di tempo, fanno aumentare il rischio di incidenti. Per limitare questo rischio, le aziende devono investire nella formazione e nella formazione continua del loro personale. Il SEV chiede sempre a tutte le aziende di firmare la carta per la sicurezza della SUVA. Il SEV vi ha già aderito.

Rispetto delle disposizioni sulla durata del lavoro

Il mancato rispetto delle disposizioni sulla durata del lavoro può essere all'origine di un'estrema stanchezza e di disattenzione; le ripercussioni possono essere molto gravi. Le aziende sono tenute ad applicare le disposizioni legali e contrattuali al momento della pianificazione dei turni di servizio; devono poi vegliare al loro rispetto. Una sorveglianza efficace della corretta applicazione di queste disposizioni è possibile solo nell'ambito di una stretta collabora-

zione con le persone interessate e con le commissioni del personale, laddove queste esistono. In caso di mancato rispetto, il SEV interviene direttamente presso l'azienda. A livello politico, il SEV si impegna inoltre a sostenere le rivendicazioni sindacali in seno alla commissione LDL (Legge sulla durata del lavoro).

Condizioni di lavoro adeguate per il personale anziano

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori devono poter arrivare alla pensione in buona salute e nella dignità. Nelle professioni fisicamente faticose, questo purtroppo spesso non avviene. Durante le trattative con i datori di lavoro, il SEV deve porre l'accento prioritariamente su condizioni di lavoro adeguate per il personale anziano.

Da una parte, il SEV appoggia i modelli di carriera e di tempo di lavoro che considerano questo aspetto. D'altra parte, bisogna curare che il personale anziano non venga discriminato dalla struttura e dalle possibilità di accedere alle opportunità di formazione ulteriore. Parallelamente devono essere creati nuovi modelli di pensionamento anticipato accessibili. Con la firma del CCL FFS/FFS Cargo SA, il SEV è riuscito ad accordarsi su diversi modelli di pensionamento anticipato. Il SEV continua a ri-

porre un'elevata priorità in questo tema e chiede l'introduzione di tali modelli anche nelle altre aziende di trasporto.

Salute sul posto di lavoro

La salute sul posto di lavoro è un compito fondamentale per le aziende, che il SEV deve riprendere in tutti i contratti collettivi di lavoro. In questo argomento non rientrano solo disposizioni ergonomiche dei posti di lavoro, ma anche le rivendicazioni per una parità di trattamento e per la protezione dalle discriminazioni perpetrate sotto forma di osservazioni e azioni sprezzanti e discriminatorie nei confronti di minoranze, siano esse reali o presunte.

Cosciente che questo tema viene considerato da alcuni datori di lavoro quale esclusiva competenza delle commissioni del personale, il SEV definisce in quali forme devono essere trattati i temi della sicurezza e della protezione della salute sul posto di lavoro:

- in collaborazione con le commissioni del personale esistenti;
- attraverso attività di sezioni o settori (campagne di sensibilizzazione o informazioni attraverso i canali di comunicazione del SEV);
- negoziando regolamenti adeguati e divulgando i regolamenti del CCL;

- indirettamente con la presenza in diversi organi, come per esempio la commissione LDL, il Consiglio di amministrazione della SUVA o le commissioni interne dell'USS;
- tramite lavoro di lobbying politico in occasione di progetti di legge o revisioni;
- e se necessario, denunciando gli abusi alle autorità se nessun'altra misura si rivela efficace.

Politica contrattuale

Il SEV si oppone ad ogni ulteriore peggioramento della legge sul personale federale. Tutte le aziende parastatali devono rimanere o essere assoggettate a questa legge.

La politica contrattuale del SEV ha raggiunto la maturità nel 2017 e il bilancio è positivo: il numero dei Contratti collettivi di lavoro (CCL) delle aziende di trasporto è ancora aumentato. Oggi al nostro attivo contiamo 73 CCL, che abbiamo concluso e che abbiamo rinnovato. Nella maggioranza dei casi siamo riusciti ad evitare peggioramenti importanti, soprattutto a livello salariale; la tendenza in atto da parte dei datori di lavoro è l'individualizzazione del rapporto di lavoro.

Constatiamo che i datori di lavoro hanno una brutta tendenza ad attaccare i CCL. Temi come la durata del lavoro e i salari, ma anche i contributi alle spese di applicazione, sono rimessi in causa sempre di più e in modo molto critico da parte di certe aziende. Se ciò avviene in un clima di partenariato sociale sano e curato, non è una tragedia. Ma il confronto è più difficile nelle aziende dove le persone hanno meno conoscenze e meno comprensione per il diritto collettivo del lavoro e per i contratti collettivi.

Per terminare, desideriamo sottolineare che i CCL giocano un ruolo sempre più importante nell'in-sieme del set-

tore dei trasporti pubblici, al di là delle aziende. Poiché assicurano e definiscono il livello delle condizioni di impiego usuali nel settore.

Per queste ragioni, occorre decidere di perseguire i seguenti obiettivi:

Politica contrattuale «tradizionale»

Occorre continuare ad applicare la strategia – ben collaudata – che consiste nel negoziare nuovi CCL o rinnovare quelli esistenti sulla base dei mandati conferiti dai membri direttamente interessati; occorre inoltre riuscire, in questo modo, ad aggiornare e migliorare i CCL e ottenerne di nuovi. Le rivendicazioni, oltre a temi viepiù messi sotto pressione, come la durata del lavoro, gli stipendi o i contributi per le spese di applicazione, dovranno comprendere anche la prevenzione e la gestione di malattie fisiche e psichiche, le disposizioni in caso di interruzioni prolungate dal lavoro e di reinserimento dopo le stesse, le motivazioni e le applicazioni di scioglimenti di rapporti di lavoro e la protezione dal licenziamento.

I nuovi CCL quadro cantonali, nonché i contratti di settore rientrano sempre nei nostri obiettivi e, laddove possibile, devono essere dichiarati di applicazione obbligatoria.

«Nuova» politica contrattuale

Certi elementi che, finora, non hanno giocato un grande ruolo nei CCL, oggi li influenzano direttamente. Si tratta prima di tutto delle casse pensioni, la cui erosione si fa sentire nel portamonete dei nostri membri. Gli aumenti di salario frutto dei nostri negoziati sono molto spesso neutralizzati da aumenti dei contributi della cassa pensione, necessari per assicurare il livello delle rendite.

Occorre pertanto ancorare nei CCL il ruolo e il diritto di codiscussione dei sindacati per quanto riguarda le misure di attenuamento e chiarire le interfacce con le commissioni di previdenza.

Il mantenimento del livello di vita in caso di malattia, deve ugualmente ricevere una grande attenzione. Dal momento che le condizioni per le assicurazioni di perdita di guadagno non sono un tema che appare nei CCL, occorre vegliare affinché i CCL contemplino delle regolamentazioni chiare sul mantenimento dei posti di lavoro, poiché le aziende delegano sempre di più il caso e la gestione del caso a compagnie assicurative esterne, la cui finalità è di minimizzare i rischi.

Inoltre occorre esaminare soluzioni da proporre all'insieme delle aziende per regolamentare l'incapacità lavorativa le-

gata a un posto di lavoro e definire le possibilità di un pensionamento anticipato sul modello del settore dell'edilizia.

Politica contrattuale a livello «politico»

Come abbiamo potuto constatare in modo netto negli ultimi anni, i CCL giocano un ruolo preponderante quando si tratta di fissare le condizioni di lavoro d'uso nel settore. E ciò riguarda in primo luogo il livello salariale. Per evitare un'erosione delle condizioni in uso nel settore, bisogna fare in modo di concludere dei CCL anche senza avere un mandato diretto dalle persone direttamente interessate. In altre parole, è possibile che in futuro il SEV debba, in certi casi, derogare al principio del mandato conferito dai membri direttamente interessati, benché ben collaudato. Pertanto potrà succedere che il SEV si trovi nella soluzione di negoziare senza mandato diretto laddove ci sono pochi membri e persino dove non ve ne siano.

È chiaro che tale strategia può essere applicata solo all'inizio dei negoziati con un'azienda o in un settore. È necessario ottenere nuovi membri in un lasso di tempo molto corto attraverso un reclutamento intenso, poiché solo un numero elevato di membri organizzati può assicurarci una forte posizione negoziale.

Politica sociale

I prossimi anni saranno caratterizzati dalle discussioni sul finanziamento e lo sviluppo della sicurezza sociale. In particolare il secondo pilastro della previdenza vecchiaia, con il suo finanziamento basato sulla capitalizzazione, mostra di essere sempre meno in grado di soddisfare le esigenze -riprese anche nella Costituzione federale – di «garantire il mantenimento del tenore di vita abituale». La mancanza del contributo del «terzo pagante» ossia dei proventi dal mercato dei capitali, ne fa un onere sempre meno sopportabile da lavoratrici e lavoratori, ma anche dall'economia in generale e le rendite che ne risultano sono del tutto insufficienti.

Una soluzione possibile è il riequilibrio tra i primi due pilastri, rafforzando l'AVS finanziata secondo il principio di ripartizione, rispetto alle Casse pensioni.

Il pacchetto «Previdenza vecchiaia 2020», recentemente approvato dal Parlamento, costituisce un primo passo in questa direzione. A causa del previsto aumento dell'IVA, il referendum è obbligatorio e il popolo si pronuncerà il 24 settembre 2017. Un altro referendum – in caso di successo della raccolta firme – verterà sull'intero pacchetto della riforma.

Altri temi riguarderanno la nostra vita quotidiana, quali la riforma delle

prestazioni complementari e l'evoluzione dell'assicurazione invalidità.

1° e 2° pilastro (Previdenza vecchiaia 2020)

Il pacchetto «Previdenza vecchiaia 2020» adottato di stretta misura dal Parlamento, è molto criticato. Il SEV condivide la posizione dell'Unione sindacale svizzera (USS), secondo cui tale pacchetto è tutto sommato positivo per le lavoratrici, i lavoratori, i pensionati e le pensionate. Sono state ottenute alcune rivendicazioni sindacali:

- Mantenimento del livello delle rendite. La riduzione del tasso di conversione del 2° pilastro è parzialmente compensata da alcune misure, tra le quali la garanzia dei diritti acquisiti per le persone di età superiore ai 45 anni.
- Per la prima volta da 40 anni, le rendite AVS saranno aumentate in termini reali, in misura maggiore rispetto all'evoluzione del rincaro e dei salari. Parliamo di CHF 840 per le persone sole e fino a CHF 2712 per le coppie.
- Le finanze dell'AVS sono consolidate fino al 2030 grazie ad un leggero aumento dell'IVA (0,3% saranno trasferiti dal finanziamento addizionale

dell'AI verso l'AVS a partire da gennaio 2018, poi aumento dello 0,3% a partire dal 2021).

- Il lavoro a tempo parziale sarà meglio coperto dal 2° pilastro. Le disuguaglianze delle rendite tra donne e uomini dovrebbero quindi ridursi.
- Migliore protezione a partire dai 58 anni per le persone che perdono l'impiego: potranno restare assicurate nella loro cassa pensione, contrariamente a quanto accade oggi.

Che questi miglioramenti siano contro-bilanciati dall'aumento dell'età di pensionamento delle donne, nonostante le discriminazioni salariali di queste ultime siano ancora reali, è un brutto rospo da ingoiare. Malgrado ciò, il SEV sostiene la riforma. In primo luogo perché è prevedibile che l'AVS, senza queste misure, si troverà ben presto in difficoltà finanziarie tali da rendere necessari provvedimenti di risanamento e da impedire ogni miglioramento. Vi sarà inoltre un grande aumento della pressione in favore di un innalzamento dell'età di pensione a 67 anni.

Il SEV si impegna quindi con l'USS per fare in modo che la «Previdenza vecchiaia 2020» possa essere applicata.

Assicurazione invalidità

Chi soffre di una lunga malattia ed è quindi limitato/a nelle sue possibilità di esercitare un'attività lucrativa, dipende dalle prestazioni dell'assicurazione invalidità (AI). Le riforme dell'AI e una giurisprudenza restrittiva hanno fortemente limitato la concessione di rendite AI. È stato messo a punto un sistema per riconoscere i casi e intervenire più rapidamente. Sono state introdotte misure di integrazione al fine di trasformare l'AI in un'assicurazione di inserimento professionale piuttosto che una semplice fornitrice di rendite. In realtà, si è constatato che la diminuzione delle rendite versate non dipende dalla maggior efficacia delle misure di integrazione, ma piuttosto dal mancato riconoscimento di alcune malattie e dalla conseguente decisione di non entrata in materia da parte dell'AI.

Senza un rafforzamento delle misure di prevenzione e l'obbligo rivolto ai datori di lavoro di prevedere posti di lavoro per persone limitate a causa del loro stato di salute, l'AI dovrà inevitabilmente adottare una pratica ancor più restrittiva nel riconoscimento delle rendite.

Il SEV si oppone ad ulteriori misure di risparmio nell'AI, se non saranno accompagnate da provvedimenti volti a permettere alle persone interessate di condurre un'esistenza decorosa.

Prestazioni complementari

Gli importi finora considerati per le spese di alloggio nelle prestazioni complementari (PC), non bastano nel modo più assoluto. Il Parlamento ha finalmente deciso di discutere un aumento degli importi minimi considerati per il calcolo dell'affitto. Una decisione benvenuta affinché le PC possano garantire di nuovo il minimo esistenziale. Ma nel contempo, la maggioranza borghese del Parlamento vuole adottare provvedimenti di risanamento delle PC che destano grande preoccupazione. Essa intende ridurre i sussidi ai premi di cassa malati, inducendo i beneficiari di PC ad assicurarsi presso casse malati a buon mercato. Ne deriverà un «turismo» tra le casse malati dei beneficiari di PC che, oltre ad essere completamente inaccettabile dal punto di vista sociale, non permetterà di conseguire alcun risparmio, dato che queste persone non hanno alcun margine di manovra di fronte alle loro spese per la salute.

Il SEV è fortemente contrario al cambiamento legislativo, orientato esclusivamente alla riduzione dei costi a scapito delle persone bisognose, violando in questo modo il principio costituzionale in base al quale occorre permettere di mantenere il proprio tenore di vita abituale anche in età avanzata.

Casse pensioni delle FFS e delle ITC

La Cassa pensioni FFS prosegue gli sforzi in vista di un risanamento duraturo della propria situazione finanziaria. La struttura in base all'età e il rapporto demografico restano sfavorevoli. Per questa ragione è indicato continuare su questa strada. In generale, il SEV si oppone a nuovi tagli nelle prestazioni, senza misure di compensazione. Le FFS devono inoltre assumersi le loro responsabilità nei confronti dei/delle loro vecchi/e collaboratori/trici pensionati/e.

Nelle altre casse pensioni delle aziende dei trasporti pubblici, dove sono sempre in corso operazioni di risanamento costose, il SEV appoggerà misure intelligenti e mirate, prestando attenzione alle modalità di applicazione, che devono essere sopportabili e sociali. I datori di lavoro e i poteri pubblici cantonali e locali, devono assumersi le loro responsabilità al di là del minimo legale.

Tempo di lavoro flessibile e modelli di pensionamento

In vista del crescente aumento dei salariati di oltre 50 anni nelle imprese di trasporto pubblico, i modelli di pensionamento anticipato negoziati con le FFS devono essere introdotti nelle ITC, in forme adattate.

Digitalizzazione della mobilità

Digitalizzazione della mobilità

La crescente digitalizzazione cambia il funzionamento della società e dell'economia. Agisce, tra l'altro, sull'ambiente, il territorio e la pianificazione; agisce sul comportamento degli/delle utenti, degli/delle acquirenti, dei consumatori, delle consumatrici e degli/delle utenti della mobilità. Ciò si ripercuote sul traffico viaggiatori e il traffico merci. Ci sono maggiori catene di mobilità che includono prestazioni di trasporto parzialmente o totalmente automatizzate. Nuovi fornitori organizzati in rete, penetrano nel mercato; nel contempo nascono piattaforme e modelli di cooperazione innovati-vi come, per esempio, tra le aziende ferroviarie pubbliche e l'industria automobilistica privata. Questa evoluzione solleva diverse questioni concernenti la regolamentazione, la proprietà e la distribuzione dei profitti. Per assicurare un lavoro decoroso, per sviluppare alternative alle forme di lavoro tradizionali e per mantenere il personale nei trasporti pubblici, è necessario disporre di accordi chiari a livello di partenariato sociale.

Inoltre, con l'evoluzione dei supporti tecnici, le attività professionali quotidiane («ciò che faccio») e la struttura del lavoro («come lo faccio e dove

lo faccio») sono in piena mutazione per quanto riguarda lo spazio, il tempo, il contenuto del lavoro, i trasporti, la distribuzione e la vendita. I/le dipendenti devono poterne approfittare. Il SEV vuole mettere al centro delle riflessioni i bisogni del personale e si impegna attivamente da subito nelle discussioni.

Utilizzare la digitalizzazione come un'opportunità per i/le dipendenti

Molti modelli di lavoro in un mondo ampiamente digitalizzato, conducono a rapporti di lavoro incerti, a maggiori carichi di responsabilità che gravano sulle spalle dei/delle dipendenti, a minore sicurezza nei confronti dei salari e della previdenza professionale; nel contempo si accentuano le aspettative a livello di prestazioni, si pretende maggiore flessibilità legata al posto di lavoro, al contenuto e al tempo di lavoro e infine si rafforza la tendenza alla soppressione di posti di lavoro e al trasferimento dei luoghi di lavoro.

Rinnovo dei Contratti collettivi di lavoro

Il SEV esige che vengano menzionati nei Contratti collettivi di lavoro (CCL) delle condizioni quadro per definire condizioni di assunzione e di impiego se possibile standardizzate a livello di protezione dei salari, della prevenzione

e del trattamento delle malattie fisiche e psichiche, delle interruzioni del lavoro a lungo termine e del reinserimento professionale, come pure delle regolamentazioni sulla definizione e la disdetta dei rapporti di lavoro e la protezione contro il licenziamento. Condizioni di lavoro particolari devono essere definite per alcuni gruppi professionali. Per le persone che lavorano secondo orari irregolari, l'inizio e la fine del servizio devono essere fissati in modo vincolante. Per gli altri, devono essere stabilite chiaramente misure di protezione della salute, poiché la separazione tra vita professionale e vita privata può essere spesso molto sfumata.

Possibilità di migliorare le proprie competenze professionali

Per molto tempo i due mondi analogico e digitale coesisteranno l'uno a fianco all'altro. Le aziende non devono solo preoccuparsi della loro evoluzione, ma hanno anche il dovere di vegliare affinché i/le loro dipendenti possano seguire questa evoluzione mettendo loro a disposizione i mezzi necessari.

Nascono nuovi profili professionali, altri vengono trasformati e altri ancora spariscono definitivamente. Il SEV chiede una stretta collaborazione tra partner sociali per accompagnare questa evoluzione. Inoltre il SEV si impegna

per la formazione e la formazione continua e per l'acquisizione di qualifiche supplementari mirate. La presa in conto di competenze acquisite nella pratica e il rico-noscimento dei certificati stranieri, in questo contesto assumono un'importanza sempre maggiore.

Flessibilizzazione che tenga conto del personale

Il lavoro diventa vieppiù flessibile e mobile. Questo permette, idealmente, di meglio conciliare vita privata e vita professionale. Affinché possa davvero essere così, devono essere introdotti modelli di tempo parziale adeguati e devono essere messi a disposizione gli strumenti tecnici necessari per svolgere i diversi compiti nei diversi luoghi. Occorre regolare chiaramente e in modo particolare i limiti della disponibilità, del tempo di lavoro, del tempo libero come pure dell'uso privato dell'infrastruttura professionale.

Garanzia della protezione dei dati

Nei processi automatizzati del mondo professionale digitale, durante il lavoro il personale fornisce enormi quantità di dati in modo permanente. Il lavoro compiuto viene registrato. Come pure ciò che non viene fatto. La protezio-

ne contro un utilizzo abusivo dei dati rappresenta dunque una grande sfida. Occorre assicurare alla collaboratrice o al collaboratore, un accesso illimitato ai propri dati personali. L'utilizzo dei dati legati ad una persona, in particolare per controlli sulle prestazioni e sul comportamento, deve essere regolamentato nel quadro del partenariato sociale.

tradizionalmente organizzati al SEV e i potenziali membri di nuovi settori professionali da organizzare, ma dobbiamo piuttosto usare questa situazione come un'opportunità per rafforzare attivamente il SEV in quanto sindacato che ha un avvenire nel mondo del lavoro digitalizzato.

Rivendicazioni nei confronti delle autorità politiche e degli ambienti economici

Il SEV esige dalle autorità politiche e dagli ambienti economici che la digitalizzazione non sia usata come copertura per mascherare misure di risparmio e di smantellamento e che i progressi tecnologici non vengano ampiamente sdoganati per incoraggiare la privatizzazione e la liberalizzazione. Bisogna piuttosto sviluppare regole adatte affinché la digitalizzazione contribuisca al benessere di tutti e di tutte. I guadagni di produttività e in tempo, devono essere distribuiti in maniera adeguata affinché la qualità della vita di ognuno di noi possa crescere.

SEV 4.0

Non dobbiamo cercare di resistere alle dinamiche tra i gruppi professionali

Segretariato centrale
Steinerstrasse 35
Casella postale 1008
3000 Berna 6

031 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

