

PARTECIPAZIONE E DIALOGO SOCIALE

1. Il sindacato non ha ragione d'essere senza le lavoratrici e i lavoratori; la loro unità di intenti dà forza, credibilità e rende incisive le azioni in loro difesa. Per questo è importante accrescere il coinvolgimento di associate e associati e favorire la costruzione di una rete di solidarietà e di sostegno reciproco.
2. La contrattazione collettiva rimanga per l'OCST la via d'azione prioritaria perché contribuisce a responsabilizzare le parti sociali nella direzione dello sviluppo sociale ed economico e a sancire impegni vincolanti. Questo strumento deve essere diffuso in tutte le aziende e in tutti i settori.
3. All'azione di confronto tra le parti sociali l'OCST deve affiancare un preciso impegno politico per il rafforzamento a livello legislativo dei diritti dei lavoratori e per una più estesa protezione dal licenziamento.
4. Instaurare dei rapporti con le associazioni padronali orientati allo sviluppo di iniziative di formazione con l'obiettivo di diffondere la conoscenza dei diritti e di rafforzare la coscienza della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori in coloro che avranno compiti direzionali.

OCCUPAZIONE

5. Il mercato del lavoro aperto con la libera circolazione delle persone mette in forte concorrenza i lavoratori residenti con quelli provenienti dall'estero, penalizzando in particolare i lavoratori giovani e anziani. È opportuno favorire presso i datori di lavoro ticinesi l'assunzione dei disoccupati e rendere il loro reinserimento prioritario.
6. L'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro è per molte ragioni prioritario per garantire un futuro di crescita alla società nel suo insieme. Per questo chiediamo al mondo economico un rinnovato impegno di collaborazione nella direzione della formazione in azienda e dell'assunzione dei giovani al termine dell'apprendistato e della formazione scolastica. L'OCST si impegnerà in questa direzione a livello contrattuale, politico e nei consessi di cui fa parte.
7. L'accelerazione del processo di innovazione rende sempre più importante la formazione continua e spesso necessario un processo di riqualifica per evitare l'esclusione dal mondo del lavoro. L'OCST si incarichi, con i mezzi disponibili, di favorire iniziative di adeguamento delle competenze dei lavoratori che favoriscano il mantenimento alla vita attiva.
8. Il mondo del lavoro richiede qualifiche sempre più avanzate. L'OCST si impegni per mantenere attiva l'attenzione nei confronti di quelle persone più fragili che con la loro attività possono dare un contributo limitato, per quanto prezioso. Anche per queste persone è importante trovare uno spazio adeguato nel mercato del lavoro che le valorizzi.

9. L'OCST si impegna a favorire l'occupazione nelle regioni periferiche. Il loro sviluppo economico è un vantaggio per tutto il Ticino, sia in termini di qualità di vita che di coesione sociale. Vanno, in particolare, rinforzate le iniziative di innovazione economica per le imprese, l'insediamento di servizi pubblici e condizioni favorevoli per le famiglie.

MERCATO DEL LAVORO E CONDIZIONI LAVORATIVE

10. Il lavoro interinale deve essere limitato. Troppo spesso lo status di interinale diventa pressoché permanente e coinvolge una quota importante dei lavoratori nelle aziende, talvolta persino la totalità, diventando un espediente per scaricare sui lavoratori il rischio di impresa. A queste condizioni il contratto interinale è molto dannoso per i lavoratori, che rimangono privi di ogni certezza e in molti casi sono sottoposti a condizioni più penalizzanti. È prioritario quindi agire a livello contrattuale e legislativo per fissare una durata massima al contratto interinale e una quota massima di lavoratori sottoposti a questo tipo di contratto nelle singole aziende. È fondamentale inoltre che gli interinali possano beneficiare delle medesime condizioni di lavoro dei loro colleghi.
11. L'insicurezza e la flessibilità colpiscono anche i lavoratori che beneficiano di un contratto di lavoro a tempo indeterminato: il lavoro ad ore e su chiamata è sempre più diffuso. L'OCST si impegna a limitare questo tipo di contratti. È importante inoltre che i turni vengano pianificati con un giusto anticipo e che siano previste delle misure contro la frammentazione degli orari di lavoro.
12. La differenza tra i livelli salariali ticinesi e quelli del resto della Svizzera è sempre più marcata e il dumping è sempre più diffuso. Gli attuali strumenti a disposizione tra le misure di accompagnamento alla libera circolazione sono preziosi, ma consentono di agire solo quando un abuso è stato verificato e non a scopo preventivo. È importante rendere più celeri i tempi di reazione e poter agire a livello preventivo.
13. La gestione del rischio di cambio valutario è compito dell'impresa che non può e non deve limitarsi a rifarsi delle perdite finanziarie sui lavoratori. Gli accordi di crisi in questo ambito devono costituire l'eccezione in situazioni di comprovata difficoltà. Bisogna quindi vigilare affinché quanto concesso in un momento di difficoltà non venga reso una condizione permanente.
14. È fondamentale impegnarsi per il raggiungimento della parità tra uomo e donna. È opportuno che l'OCST proponga misure, come l'applicazione in azienda del programma Logib, per annullare le differenze salariali esistenti. È fondamentale inoltre che vengano garantite anche pari opportunità di carriera.
15. Il traffico nel nostro Cantone, specialmente in corrispondenza degli orari di inizio e di termine dell'attività lavorativa, è congestionato. Si chiede che il sindacato si faccia promotore, insieme ai datori di lavoro, di iniziative di mobilità sostenibile che considerino le esigenze dei lavoratori e che non si rivelino l'ennesima penalizzazione a loro carico.
16. Le Commissioni del personale devono essere messe nella condizione di poter affiancare il sindacato nel corso delle trattative contrattuali e nell'ambito di puntuali interventi che si rendono necessari nella normale e quotidiana attività, senza preoccuparsi di subire ritorsioni e pressioni personali o nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa. Ciò sarà possibile a seguito di mirate norme di legge e di articoli contrattuali di piena tutela.

ASSICURAZIONI SOCIALI

17. L'assenza di una copertura obbligatoria contro la perdita di salario in caso di malattia è una grave lacuna nel sistema della sicurezza sociale. È perciò necessario introdurre una soluzione analoga a quella per gli infortuni.
18. È importante che la nuova riforma della previdenza sociale preveda forme di pensionamento flessibile. Specialmente per le professioni logoranti devono essere previste delle forme di prepensionamento finanziato da lavoratori e datori di lavoro.
19. La riforma della LADI (Legge assicurazione disoccupazione), entrata in vigore nel 2011, penalizza in modo particolare i giovani disoccupati. Anche alla luce degli importanti utili conseguiti in questi anni, che consentiranno presto all'Assicurazione disoccupazione di azzerare l'ingente debito cumulato negli anni precedenti la riforma, l'OCST chiede che si proceda ad una revisione delle importanti penalizzazioni introdotte.
20. È importante impegnarsi, sia sul fronte contrattuale che su quello legislativo, affinché sia assicurato per la previdenza professionale (LPP) l'intero salario percepito o che la quota di coordinamento sia calcolata nella stessa percentuale del tempo lavorativo.

LAVORO E FAMIGLIA

21. Si chiede di promuovere un'iniziativa per il prolungamento del congedo maternità, e del periodo di protezione, almeno fino a 24 settimane. Questa richiesta va nella direzione della protezione della salute della mamma e del bambino e favorisce il proseguimento dell'allattamento fino al sesto mese di vita, come consigliato dall'Organizzazione mondiale della sanità.
22. È necessario favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare garantendo le necessarie strutture di accoglienza complementari alla famiglia. Per questo si chiede una modifica all'attuale sistema di finanziamento dei nidi d'infanzia che preveda un contributo più consistente e più strutturato da parte dello Stato e l'apporto anche dei datori di lavoro. Si chiede inoltre che gli orari delle scuole vengano rivisti per agevolare i genitori attivi professionalmente.
23. Bisogna favorire la diffusione del lavoro a tempo parziale per i genitori e le possibilità di carriera anche per chi non lavora a tempo pieno.
24. L'OCST sostiene l'iniziativa popolare di Travail.Suisse per il congedo paternità pagato di 20 giorni.
25. L'OCST si faccia promotrice di misure a livello contrattuale e legislativo per migliorare la protezione delle lavoratrici al ritorno dalla maternità. Sono sempre più numerosi i casi di donne licenziate o declassate al termine del congedo.

LAVORATORI STRANIERI

26. È importante favorire l'inserimento socio-professionale degli stranieri; il lavoro infatti è lo strumen-

to principale per compiere il processo di integrazione. In questo senso si chiede di rafforzare gli strumenti che esistono già.

27. Il nuovo Accordo sull'imposizione fiscale dei lavoratori frontalieri non risolverà il problema del dumping salariale. Verranno infatti colpiti in modo sostanzioso solo quei redditi che grazie ai contratti collettivi di lavoro non creano concorrenza sleale. Questo pericolo va fatto emergere nelle prese di posizioni pubbliche del sindacato.
28. La collaborazione sui frontalieri con il sindacato italiano CISL ha condotto a risultati importanti e sarà fondamentale per incidere il più possibile su temi centrali quali il nuovo Accordo bilaterale tra Italia e Svizzera. In futuro si prospetta una collaborazione continua anche per la nuova esigenza che avranno molti lavoratori frontalieri di usufruire dei Centri di assistenza fiscale (CAF).