

Risoluzione

Risoluzione 1: Unia, syndicom

Lavorare fino alla tomba, no: per l'abbassamento dell'età pensionabile per tutte e tutti

Invece di adottare posizioni difensive, l'USS difende l'abbassamento dell'età pensionabile per tutte e tutti. A tal fine, lancia una campagna per portare questo tema nel dibattito pubblico e per contrastare il discorso sempre più offensivo della destra e le sue menzogne sullo stato delle finanze dell'AVS. Questo include fra l'altro di proporre un programma di formazione sul sistema pensionistico e di sensibilizzazione sulle questioni femministe ad esso collegate, così come la difesa di questa posizione in Parlamento e la realizzazione di azioni nello spazio pubblico e sul posto di lavoro.

Se è vero che la prospettiva di vita si è allungata questo non può in alcun modo giustificare l'aumento dell'età pensionabile delle lavoratrici e dei lavoratori. Lo scopo di un sindacato non è certamente quello di aumentare la produttività del sistema economico (e quindi i profitti del padronato) ma piuttosto garantire un'elevata qualità della vita in ogni sua fase. La nostra visione è in questo senso sociale e fortemente progressista: abbassare l'età pensionabile di tutte e tutti affinché si possa godere della fine di una carriera lavorativa in un'età in cui lo stato di salute lo permette. Più si posticipa la pensione, più si è avanti con l'età e di conseguenza anche la salute ne risente.

Il nostro sistema pensionistico è stato molto presente nelle notizie ultimamente. Da un lato, la riforma AVS21, attualmente in fase di conclusione in parlamento, prevede l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne a 65 anni, tra le altre misure dannose per la popolazione. D'altra parte, i giovani PLR hanno raccolto le firme per sottoporre al popolo l'iniziativa popolare volta ad aumentare l'età pensionabile a 66 anni sia per uomini che per donne in prima istanza, e considerando di portarla a 67 e poi a 68 a lungo termine. Entrambe le proposte peseranno in modo preponderante sulle spalle delle donne senza tenere conto delle forti disparità a cui queste sono soggette. Non solo disparità salariale ma anche le numerose ore di lavoro non retribuite svolte nei lavori di cura e domestici, le maggiori interruzioni di carriera lavorativa e naturalmente i salari più bassi e condizioni di lavoro più precarie nelle cosiddette professioni femminili, sono tutti fattori che poi si traducono in rendite decisamente più basse e una grande precarietà nella pensione.

Lavorare di più per guadagnare di meno è inaccettabile, e si tratta di invertire la logica adottando una posizione offensiva piuttosto che reagire semplicemente agli attacchi della destra. Nella ricca Svizzera, come anche nel resto del mondo, c'è una iniqua distribuzione della ricchezza: tanto ai pochi ed il prezzo da pagare cade sempre sulle spalle delle lavoratrici e dei lavoratori. Crediamo fortemente che sia arrivato il momento di aprirsi ad una società volta al benessere di tutte e tutti, in cui il vero senso della vita non sia quello di lavorare fino all'età avanzata per arricchire pochi, ma fare in modo che tutte e tutti abbiano la possibilità di lavorare ed anche di godersi la vita.

Risoluzione 2: Unia

Solidarietà con i/le lavoratori/trici senza documenti! Regolarizzazione ora!

Di fronte alla disparità di trattamento, all'umiliazione e alla paura della dipendenza, solo la regolarizzazione è una risposta politica e collettiva per una vera giustizia sociale ed economica.

I/le Sans-Papiers fanno parte del mondo del lavoro e della società svizzera

Il mondo del lavoro è sempre più precario, e gli/le stranieri/e ne sono direttamente colpiti/e, con i/le Sans-Papiers in prima linea. Molti fattori contribuiscono alla loro vulnerabilità: bassi salari, lavori precari e condizioni di lavoro abusive, alloggi e/o affitti indecenti, xenofobia e razzismo, accesso limitato all'assistenza sanitaria e la paura di contattare la polizia in caso di aggressione, in particolare per le donne. Se la Svizzera è uno dei paesi più ricchi, è soprattutto grazie all'importante contributo dei/lle residenti senza permesso di soggiorno legale. Ma anche se i/le Sans-Papiers, tra cui molte donne, fanno parte della forza lavoro e della società svizzera, la loro importante partecipazione non è riconosciuta e i loro diritti sono ostacolati. Noi, sindacati, affermiamo che qualsiasi esclusione o discriminazione di una parte dei/lle nostri/e colleghi/e e dei loro familiari indebolisce la causa di tutte le persone che vivono e lavorano in Svizzera.

La forza della società sta nella protezione e nel benessere di tutti/e

Attualmente, il potere discrezionale delle autorità cantonali implica incertezza giuridica, disparità di trattamento e lunghe procedure. Ogni giorno, mantenendo lo status quo, consentono lo sfruttamento dei/lle Sans-Papiers senza cercare di tirarli/e fuori dalla loro situazione precaria e senza tutelare i loro diritti umani. Eppure, il loro disagio economico e sociale non è un incidente individuale o un comportamento criminale, ma il risultato di una deliberata politica economica e migratoria che consente a determinate aziende e privati di sfruttare la situazione dei/lle impiegati/e. Questa situazione è indegna di uno stato di diritto!

Rivendichiamo la regolarizzazione dei/lle Sans-Papiers

La regolarizzazione è l'unica soluzione per porre fine a questa situazione, sia dal punto di vista dei diritti fondamentali, sia dal punto di vista del mercato del lavoro, della previdenza sociale, della sicurezza delle persone, della fiscalità e della sanità pubblica. La regolarizzazione incoraggia i datori di lavoro a normalizzare i rapporti di lavoro, contribuendo così a ripulire parti dell'economia che sono diventate aree senza legge.

È quindi necessario istituire, sistematizzare e semplificare i processi di regolarizzazione collettiva. Occorre introdurre una procedura semplificata per i casi di disagio. L'accesso alla giustizia deve essere concretamente garantito per tutti/e senza conseguenze per il diritto di rimanere dove le persone vivono, lavorano e dove i loro figli vengono educati/e. La formazione professionale iniziale deve essere accessibile a tutti in modo vincolante, indipendentemente e senza condizioni.

Il Congresso Donne USS esige la regolarizzazione dei/lle Sans-Papiers!

Risoluzione 3: Unia

Per una migliore protezione dei/lle delegati/e sindacali

Per diversi anni abbiamo discusso la questione della protezione dei/lle delegati/e sindacali sui loro posti di lavoro e finora non abbiamo ottenuto alcun risultato. Diversi/e delegati/e sono stati/e licenziati/e a causa della loro attività sindacale. Il loro ruolo principale, che è quello di informare e rappresentare i/le loro colleghi/e con l'obiettivo di proteggere e migliorare le condizioni di lavoro, porta ad assumere rischi quotidianamente. A questo si aggiunge la pressione e lo stress del clima di lavoro e della gerarchia, che rende difficile per i/le colleghi/e impegnarsi e mobilitarsi sul posto di lavoro.

Ricordiamo che la Convenzione n. 87 dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione (1948), convalidata e ratificata dalla Svizzera nel 1975, stabilisce all'articolo 2 che « *i/le lavoratori/trici hanno il diritto di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni*". Questo implica, in particolare, l'elezione dei/lle loro rappresentanti all'interno dell'impresa secondo l'articolo 3.

In continuità, la Convenzione n. 98 dell'OIL sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949), convalidata e ratificata dalla Svizzera nel 1999, stabilisce che « *i/le lavoratori/trici devono beneficiare di un'adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego*". La Convenzione prescrive i mezzi con cui i delegati/e sindacali possono subire un pregiudizio (avvertimento, congedo, ecc.) a causa della loro appartenenza sindacale e/o partecipazione ad attività sindacali.

Nel 2019, il Comitato per la libertà sindacale dell'OIL ha inserito la Svizzera sulla sua lista nera dei 40 casi più gravi in termini di violazioni delle convenzioni dell'OIL, cioè dei paesi che non rispettano i diritti sindacali a causa delle insufficienti protezioni contro il licenziamento dei/lle delegati/e sindacali. Dopo l'annuncio del consigliere federale Guy Parmelin che sarebbe stata avviata una mediazione tra datori di lavoro e sindacati - con l'impegno che il processo non sarebbe durato più di 12 mesi - la Svizzera è stata rimossa dalla lista nera. Due anni dopo, un mediatore di destra è stato nominato e il seguito è ancora in sospeso.

A tutt'oggi, la legge svizzera sul lavoro non offre alcuna protezione reale, mentre le protezioni nei nostri contratti collettivi di lavoro sono ancora del tutto insufficienti; ecco perché la Svizzera merita di essere rimessa nella lista nera dell'OIL. Dobbiamo cambiare questo adesso! Abbiamo il dovere di migliorare le protezioni dei/lle lavoratori/trici che si impegnano quotidianamente con il sindacato e con i/le loro colleghi/e a lottare per i loro diritti.

Noi esigiamo:

- Un vero riconoscimento dei delegati/e sindacali e dei rappresentanti del personale;
- Una vera protezione per i delegati/e sindacali che si impegnano con i loro colleghi ogni giorno, per tutti/e coloro che denunciano le condizioni di lavoro e per i whistleblower;
- L'integrazione delle disposizioni delle convenzioni 87 e 98 dell'OIL nei nostri contratti collettivi di lavoro:
- L'USS deve decidersi rapidamente in merito al processo di mediazione avviato dal Consiglio federale deve essere fissato un ultimatum, dopo il quale la mediazione fallirà e dovrà essere terminata, anche solo garantire che la Svizzera non possa sfuggire all'umiliazione internazionale, che merita pienamente.

Risoluzione 4: Unia / SEV

Ratifica immediata della Convenzione 190 dell'OIL, compresa la raccomandazione 206 (R206)

Il Congresso delle Donne esige la ratifica immediata della Convenzione 190 dell'OIL, inclusa la Raccomandazione 206 (R206), perché la violenza e le molestie non fanno parte del lavoro! Questo comportamento tossico deve essere vietato e sanzionato.

La Svizzera deve ratificare al più presto la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), perché la Convenzione 190 dell'OIL, comprese le raccomandazioni206, è il pezzo mancante della triade con la CEDEF (ONU) e la Convenzione di Istanbul (Convenzione del Consiglio d'Europa) per l'eliminazione di tutte le forme di violenza e molestie contro le donne, e in particolare contro le donne nel mondo del lavoro 1. Tutti i sindacati devono impegnarsi politicamente in questo senso, in particolare l'USS. Le presidenze dei sindacati e la direzione dell'USS sono chiamate ad esercitare insieme una pressione politica affinché questa importante conquista sindacale, conquistata con grande impegno il 19 giugno 2019 a Ginevra, sia ratificata e attuata al più presto anche in Svizzera. Tutte le persone hanno il diritto di sentirsi sicure e libere sul lavoro.

Adottando questa risoluzione, i sindacati dell'USS si impegnano a garantire la rapida ratifica dell'OIL 190, compresa la raccomandazione 206, e si impegnano anche a monitorare criticamente la sua successiva applicazione nelle aziende. I/le nostri/e membri/e contano su di noi perché sono loro a subire la violenza sul posto di lavoro. È compito e dovere dei sindacati difendere le preoccupazioni dei/lle più vulnerabili, come abbiamo fatto per oltre 100 anni. Se ora chiudessimo un occhio sulla questione della violenza e delle molestie sul posto di lavoro, tradiremmo i nostri principi.

Noi donne siamo una parte importante del movimento sindacale globale e questo vale naturalmente anche per la Svizzera. Noi donne abbiamo tutte sperimentato varie forme di violenza nella nostra vita lavorativa e sappiamo esattamente quanto sia importante questa Convenzione OIL 190 per il nostro futuro e quello dei/lle nostri/e figli/e. La violenza contro le donne è una pandemia globale. Ecco perché il Congresso delle donne dell'USS chiede un impegno altrettanto unito e solidale per fermare insieme questa pandemia, come stiamo facendo con la pandemia del Covid-

Le mozioni parlamentari presentate finora hanno avuto poco effetto (Katharina Prelicz-Huber, consigliere nazionale dei Verdi, interpellanza 20.4426 e Marina G. Carobbio, consigliere di Stato del PS, interpellanza 20.4578), ed è per questo che ora è necessaria la pressione di tutto il movimento sindacale svizzero per cambiare finalmente la situazione il più rapidamente possibile.

Per quanto riguarda la violenza contro le donne, la Svizzera ha ratificato la Convenzione di Istanbul, con delle riserve sulla protezione delle donne migranti il cui permesso di soggiorno dipende da quello del marito. Se si separano a causa di violenza nella coppia, possono perdere il proprio permesso. Questo è uno scandalo. Anche i sindacati e l'USS stanno facendo una campagna per questo emendamento e sostengono l'implementazione che è appena iniziata in Svizzera - vedi di più nel 1° rapporto alternativo delle ONG sull'implementazione della Convenzione di Istanbul.

Risoluzione 5: Commissione donne dell'USS

Per un vero congedo parentale

La Svizzera si trova in una situazione di grande arretratezza in materia di congedi parentali: il congedo di maternità è entrato in vigore solamente nel 2005 dopo decenni di lotte femministe e per il congedo di paternità si è dovuto attendere fino all'inizio di quest'anno. Inoltre questi due congedi sono estremamente brevi e ampiamente al di sotto della maggior parte dei paesi europei, soprattutto nordici. Infine, presentano delle lacune sia per quanto riguarda i genitori adottanti che quelli dello stesso sesso.

È tempo di dare un'accelerata alla politica familiare e concedere maggiori diritti ai genitori che lavorano. Le donne dell'USS si oppongono a qualsiasi tentativo di ridurre gli attuali diritti, che sono già minimi, e si schierano in modo netto a favore di un miglioramento di tali diritti, il che comporta quanto segue:

- riconoscere la gravidanza, il parto e il diritto all'allattamento dei propri figli come fatti sociali importanti e non nascondere queste realtà psico-fisiche;
- includere le diverse forme di genitorialità e di famiglia e adeguare tutti i congedi a questa realtà sociale;
- prendere atto del fatto che per crescere un bambino serve tempo e che questo tempo è un investimento nel futuro della società e non soltanto un bisogno individuale dei genitori.

Tenendo conto di quanto detto, il Congresso delle donne dell'USS difende:

- il mantenimento dei congedi di maternità e paternità attuali e la loro estensione ai genitori che adottano e a quelli dello stesso sesso;
- l'introduzione di un congedo parentale, in aggiunta a quelli esistenti, di circa 24 settimane per ogni genitore e per tutte le forme di genitorialità;
- l'aumento delle indennità di maternità, paternità e parentale al 100% del salario, per non penalizzare le lavoratrici e i lavoratori con salari mediamente bassi per i quali l'arrivo di un bambino comporta un carico finanziario supplementare.

In una prospettiva sindacale e femminista, un buon modello di congedi parentali dovrebbe comprendere un congedo prenatale, un congedo comune ai due genitori, un congedo maternità più lungo di quello attuale che consenta alle donne, se lo desiderano, di allattare il proprio figlio almeno per i primi sei mesi di vita (secondo le raccomandazioni dell'OMS) e, infine, un congedo parentale lungo, fondamentalmente della stessa durata per entrambi i genitori, ma modulabile tra i due per essere adattato alle diverse situazioni familiari.

Risoluzione 6: Commissione delle donne USS

Per una politica migratoria solidale, volta ad accogliere le persone con dignità

La Svizzera è un paese d'immigrazione: un abitante su quattro non possiede il passaporto svizzero e un'ora di lavoro su tre viene effettuata da lavoratrici/lavoratori che non possiedono il passaporto svizzero. Inoltre i lavoratori e in particolare le lavoratrici immigrati/e rappresentano la maggioranza degli occupati nelle professioni in prima linea, ossia nelle attività che durante la pandemia si sono rivelate essenziali. Settori quali la salute pubblica, la vendita o le pulizie non potrebbero funzionare senza persone provenienti dall'estero. Le nostre case, le nostre strade, i nostri stabilimenti pubblici, ovvero la totalità delle nostre infrastrutture sono state - e sono tuttora - costruite da lavoratori e lavoratrici migranti. Anziché ringraziare queste persone, la Svizzera ha inasprito e continua a voler inasprire la propria politica migratoria, in particolare nei confronti dei richiedenti d'asilo e delle persone provenienti da paesi che non fanno parte dell'UE.

Il Congresso delle donne dell'USS si impegna per una politica migratoria solidale, aperta e rispettosa, fondata sul principio della parità dei diritti di tutte le persone:

- Sosteniamo la petizione femminista europea per un riconoscimento effettivo dei motivi specifici d'asilo per le donne, le ragazze e le persone LGBTIQA+ e chiediamo alle autorità svizzere di aprire le frontiere alle rifugiate e ai rifugiati, di contribuire in particolare a mitigare il pericoloso sovraffollamento dei campi di rifugiati in Grecia e di agevolare l'accoglienza di rifugiate e rifugiati afgane/i, segnatamente per coloro che hanno dei familiari in Svizzera.
- Chiediamo alla Svizzera di firmare e ratificare le Convenzioni e le Raccomandazioni dell'OIL sulle lavoratrici e i lavoratori migranti come pure la Convenzione dell'ONU sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (CMW) al fine di garantire un'accoglienza dignitosa e condizioni di vita e di lavoro uguali per tutte/i.
- Respingiamo l'inasprimento della Legge federale sugli stranieri e la loro integrazione (LStrl) con misure che criminalizzano la povertà; chiediamo inoltre che il ricorso all'assistenza sociale non costituisca un motivo valido per negare il rinnovo di permessi di soggiorno o di dimora e quindi per giustificare il rimpatrio delle persone che chiedono l'assistenza.
- Difendiamo il principio del diritto alla cittadinanza per tutte le persone che vivono e risiedono nel nostro Paese, che devono poter partecipare alla vita politica svizzera e beneficiare del diritto di voto, d'elezione e d'eleggibilità a tutti i livelli.

Solidarietà con tutte le donne del mondo! Parità di diritti per tutte e tutti!

Risoluzione 7: Syndicom

Contro la soppressione dei buoni per il personale destinati alle pensionate ed ai pensionati della Posta

La Posta priva le sue pensionate ed i suoi pensionati di 200 franchi all'anno. Il sindacato syndicom lo considera un affronto nei confronti delle dipendente e dei dipendenti della Posta in pensione. Con questa misura La Posta dà l'impressione di voler compensare gli aumenti salariali recentemente ottenuti dal sindacato syndicom. syndicom invita La Posta a rivedere la sua decisione e a continuare a garantire alle sue pensionate e ai suoi pensionati i buoni per il personale nell'ordine di 200 franchi all'anno.

Proprio perché le donne in Svizzera hanno una pensione che è in media un terzo più bassa di quella degli uomini, questo risparmio della Posta colpisce fortemente anche le donne in pensione.

Il 28 settembre 2021 La Posta ha comunicato alle sue ex collaboratrici ed ai suoi ex collaboratori in pensione che non distribuirà più alcun buono per il personale. Questo perché La Posta intende impiegare in futuro tale denaro per i collaboratori attivi. Nella lettera non c'è alcun cenno di apprezzamento nei confronti delle sue pensionate e dei suoi pensionati. Evidentemente la direzione del gruppo della Posta considera coloro che hanno lavorato tutta una vita con grande impegno al servizio della Posta un mero fattore di costo. Il fatto che in futuro La Posta metta a disposizione per ogni persona e pasto 60 franchi come sostituzione ai buoni individuali per il personale è un insulto, in quanto non tutte le pensionate e tutti i pensionati della Posta possono partecipare a tali eventi.

Inoltre, la Posta sottrae la possibilità ai suoi pensionati di decidere in autonomia circa l'utilizzo dei buoni per il personale. syndicom accoglie con favore l'intenzione della Posta di promuovere la costituzione di associazioni regionali di pensionate e pensionati e di sostenere finanziariamente le loro attività. Ma La Posta intende mettere a disposizione dei fondi a tal fine sopprimendo i tanto apprezzati e consolidati buoni per il personale. La pandemia ha dimostrato chiaramente a tutte e tutti quale importante mansione svolgono le collaboratrici ed i collaboratori della Posta. syndicom è convinta del fatto che anche la popolazione si aspetta che La Posta non solo si definisca come datrice di lavoro sociale, ma viva anche tale definizione. Sia nei confronti delle e dei dipendenti attive/i con condizioni di lavoro avanzate e una corretta retribuzione, sia nei confronti delle sue pensionate e dei suoi pensionati con buone prestazioni della cassa pensioni, buoni annui per il personale e il supporto delle loro attività regionali.

Il Congresso delle donne dell'USS supporta questa rivendicazione delle pensionate e dei pensionati della Posta.

Risoluzione 8: Commissione delle donne USS

È ora che gli asili nidi diventino un Servizio pubblico!

Dopo lo sciopero delle donne* del 2019, l'Assemblea dei delegati dell'USS ha deciso di iscrivere la custodia di bambini e adulti tra i temi prioritari del lavoro sindacale. Questi compiti devono essere percepiti come un servizio pubblico, affinché tutte le persone possano accedere alle offerte di aiuto a un costo sostenibile, compresi i servizi a bassa soglia.

La maggior parte dei compiti di accudimento non retribuiti sono tuttora svolti da donne, costrette così a rinunciare a un'attività lucrativa, a un salario, a una carriera professionale e, di conseguenza, anche a una previdenza per la vecchiaia sicura. È dunque fondamentale, ai fini della parità di genere nella società e nella vita professionale, creare un'offerta sufficiente di posti pagabili e di buona qualità nelle strutture di custodia.

Tuttavia i sussidi pubblici per la custodia dei bambini complementare a famiglia e scuola sono di gran lunga insufficienti. Questa austerità va a scapito sia dei genitori che si assumono una parte considerevole dei costi, sia del personale degli asili nido, che lavora a condizioni d'impiego e salariali carenti, sia dei bambini che sono accuditi in gruppi troppo numerosi nonché da persone con qualifiche professionali spesso inadeguate.

L'iniziativa parlamentare 21.403 «Sostituire il finanziamento iniziale con una soluzione moderna» presentata dalla Commissione del Consiglio nazionale per la scienza, la formazione e la cultura (CSEC-CN) rappresenta un primo passo verso un miglior finanziamento della custodia dei bambini complementare alla famiglia. Nel migliore dei casi, tuttavia, tale finanziamento sarà vincolato a criteri qualitativi concernenti anche le condizioni di lavoro del personale. Per raggiungere l'obiettivo USS, che mira a fare in modo che gli asili nido siano considerati un servizio pubblico, ci vuole di più.

L'USS deve perciò continuare ad esercitare pressione e attivarsi maggiormente affinché gli asili nido siano strutturati come servizio pubblico e finanziati dalla mano pubblica. Occorre progettare un'offensiva. Un progetto in tal senso è stato votato dalle Donne del PSS in occasione della loro Assemblea delle delegate del 23 ottobre: esse lanceranno un'iniziativa per la custodia dei figli'. L'USS intende aderire al progetto delle donne socialiste, allineandolo ai propri obiettivi affinché possa essere avviato insieme al PSS e ad altre organizzazioni.

Le donne dell'USS chiedono che, approvando la presente risoluzione, l'USS sostenga un'iniziativa a favore della custodia dei bambini, che ...

- abbia come scopo l'organizzazione degli asili nidi come strutture di servizio pubblico;
- preveda un finanziamento prevalentemente statale delle offerte di custodia dei bambini e una riduzione al minimo delle quote a carico dei genitori;
- richieda miglioramenti sostanziali dei salari e delle condizioni di lavoro;
- sia finalizzato ad estendere l'offerta a livello sia quantitativo (copertura dell'intero territorio), che qualitativo, con offerte consone alle esigenze dei bambini e un rapporto numerico ragionevole tra personale e bambini.

Risoluzione 9: Commissione delle donne USS

Contrastare i peggioramenti delle rendite e l'innalzamento dell'età di pensionamento – è tempo di ridurre finalmente la lacuna previdenziale delle donne

In Svizzera ancora oggi le rendite delle donne sono almeno di un terzo inferiori a quelle degli uomini. Di conseguenza dopo il pensionamento le disparità tra i sessi sono ancora maggiori rispetto a quelle durante la vita lavorativa. L'anno prossimo ci saranno svolte importanti in questo ambito: la riforma della previdenza di vecchiaia sarà infatti l'occasione per un esame concreto volto a migliorare una volta per tutte la parità economica delle donne. Per l'USS una cosa è chiara: le rendite delle donne devono essere aumentate in modo che siano però anche sostenibili. Si tratta di un passo decisivo, soprattutto per le donne che lavorano a tempo parziale e hanno salari bassi. I segnali da parte del mondo femminile non potrebbero essere più chiari: a fine gennaio oltre 300'000 donne hanno firmato la petizione contro le rendite penalizzanti e a metà settembre sulla Bundesplatz 15'000 persone hanno dimostrato contro la prevista riduzione delle rendite. Ciononostante il Parlamento si rifiuta di ascoltare le donne e ridurre la loro lacuna previdenziale; anzi, con l'innalzamento dell'età di pensionamento ha deciso una proposta di smantellamento nell'AVS che va a discapito delle donne. Anche nell'ambito del 2° pilastro il Parlamento sembra voler acuire ulteriormente le disparità: a seguito delle recenti decisioni della Commissione gli impiegati a tempo parziale e chi riceve salari bassi paga di più e riceve rendite più basse. Tenendo conto di quanto detto, i delegati del Congresso delle donne dell'USS ribadiscono che:

- l'AVS deve essere rafforzato affinché le rendite, in particolare delle donne, siano sufficienti per vivere. Come primo passo in questa direzione l'USS ha presentato l'iniziativa popolare per una 13a rendita AVS;
- i progetti di riforma in atto devono essere valutati tenendo conto dell'importo delle rendite di vecchiaia. I progetti di riforma che comportano riduzioni delle prestazioni pensionistiche saranno ostacolati dall'USS:
 - □ con «AVS 21» il Parlamento prevede uno smantellamento a discapito delle donne. L'USS sta preparando il referendum contro la riforma
 - □ la riforma del 2° pilastro deve orientarsi alla realtà delle rendite femminili e non perdersi in simulazioni che porteranno a miglioramenti tra 30–40 anni. Servono miglioramenti delle rendite di vecchiaia delle donne *immediati e sostenibili*
- la previdenza di vecchiaia deve essere finanziata in modo che risulti il più conveniente possibile per la maggior parte delle persone. Per questa ragione bisogna potenziare il sistema di ripartizione nel 1° e 2° pilastro. L'ampliamento del 3° pilastro propugnato da banche e assicurazioni non rappresenta un'opzione valida per garantire la previdenza di vecchiaia;
- al fine di coprire solidalmente l'ulteriore fabbisogno di finanziamento nella previdenza di vecchiaia, serve un contributo all'AVS finanziato con i ricavi della Banca nazionale.

Risoluzione 11: Unia

Sostegno ai/alle scioperanti di Smood! No all'uberizzazione delle condizioni di lavoro

I/le fattorini/e della società Smood sono in sciopero in 5 città della Svizzera francese: Yverdon, Neuchâtel, Nyon, Sion e Martigny. Dal 2 novembre, le azioni e i picchetti di sciopero si sono susseguiti e si stanno diffondendo. Le richieste degli/lle scioperanti sono numerose. Ma Smood fa finta di niente e il responsabile marketing sostiene che non c'è nessun problema. Come un buon capo, Smood si vanta anche che l'azienda non subappalta le consegne, anche se utilizza una società di servizi di noleggio per fare molte delle consegne.

No alle condizioni di lavoro del 19° secolo!

Ore non pagate, salari bassi, spese di viaggio sottostimate, gestione poco trasparente delle mance da parte dell'azienda, scarsa registrazione delle ore di lavoro... La lotta attuale mette in evidenza le cattive condizioni di lavoro a Smood, ma anche nel settore delle consegne in generale, dove varie piattaforme stanno rendendo il lavoro sempre più precario con i loro modelli di business.

Tra le altre cose, i dipendenti accusano Smood di una pianificazione illegale e ottocentesca dei loro incarichi. Infatti, il nuovo strumento di pianificazione del lavoro imposto dal loro datore di lavoro li costringe ad annunciarsi ogni mattina alle 4 per sperare di avere lavoro il giorno stesso, mentre il vecchio sistema permetteva loro di conoscere i loro orari in anticipo, come richiesto dalla legge. Inoltre, ci sono grandi saldi di ore non pagate con la società di consegna. Questi problemi a Smood sono stati denunciati da anni da Unia.

Smood è un partner strategico di Migros. È problematico che il rivenditore numero uno in Svizzera sostenga un tale modello. Migros ha scelto Smood come partner strategico per la consegna dei suoi prodotti. Migros deve prendere sul serio la sua responsabilità sociale e interferire con il suo partner commerciale per garantire che le condizioni di lavoro siano accettabili.

Smood deve ascoltare i/le suoi dipendenti e aprire i negoziati!

Le rivendicazioni includono una corretta pianificazione dei loro incarichi secondo la legge, cioè almeno due settimane in anticipo, con un sistema equo e affidabile. Esigono anche il pagamento di tutte le mance, le vacanze, le spese e le ore pianificate e lavorate, compreso il tempo di attesa tra gli ordini. I lavoratori chiedono anche l'introduzione di un sistema di compensazione per l'uso di automobili e telefoni privati e la fine delle sanzioni abusive.

Nonostante diversi scambi con la direzione dell'azienda dall'inizio di ottobre, Smood non si è degnato di correggere i problemi sollevati dai/lle lavoratori/trici. Smood rifiuta persino qualsiasi discussione con Unia e il personale interessato. Peggio: la direzione sta cercando di rompere lo sciopero, mettendo la massima pressione sui/lle fattorini/e delle consegne in altre città. A Yverdon e Neuchâtel, l'azienda ha chiamato dei firme di lavoro temporaneo per sostituire gli scioperanti, cosa che è vietata dalla CCL per il settore del prestito di personale.

Il Congresso delle Donne dell'USS afferma la sua solidarietà con gli/le scioperanti della Smood e chiede all'azienda di negoziare con i/le suoi lavoratori/trici!