

GI Gioventù

Garantire la qualità dell'insegnamento!

Il sistema di formazione duale svizzero è unico al mondo. L'"apprendistato", che si tratti di una formazione di base biennale con attestato professionale federale o di una formazione di base triennale o quadriennale con attestato federale di capacità, consente a tutte le persone in Svizzera di ricevere una buona formazione con successive opportunità di perfezionamento.

La legge sulla formazione professionale (art. 8) obbliga gli operatori della formazione professionale a assicurare lo sviluppo della qualità della formazione. La Confederazione promuove lo sviluppo della qualità, stabilisce standard di qualità e ne sorveglia il rispetto¹.

È previsto anche uno strumento indipendente dalla professione per valutare la qualità della formazione in azienda, la cosiddetta QualiCarte². Tuttavia, il fatto che questo modulo di valutazione sia compilato dalle aziende stesse e su base volontaria non sembra essere molto adeguato.

Una formazione di base solida e di qualità è la base per poter poi imparare per tutta la vita. Il movimento sindacale si è sempre distinto per un impegno coerente e conseguente a favore di una buona formazione (professionale) e si batte per ottenere condizioni di lavoro eque anche per le persone in formazione.

Questa lotta non è ancora finita. Sempre più giovani abbandonano la formazione³, si lamentano di situazioni di formazione inadeguate o subiscono molestie sessuali o mobbing sul lavoro⁴. Le/Gli apprendiste/i denunciano una preparazione inadeguata agli esami finali, formatori professionali che non conoscono la materia e una mancata integrazione delle moderne tecnologie e della digitalizzazione nella formazione.

Tutto ciò è inaccettabile per la Gioventù di syndicom. La Confederazione e i Cantoni, così come le aziende di formazione e le associazioni dei datori di lavoro devono essere responsabilizzati e agire insieme ai sindacati.

La Commissione Giovani chiede l'introduzione di ispezioni regolari e senza preavviso nelle aziende di formazione e un aumento delle risorse finanziarie per la supervisione dell'insegnamento e per le/i consulenti di formazione. Anche il numero di consulenti per la formazione professionale dovrebbe essere aumentato, poiché questo è l'unico modo per garantire una supervisione regolare e efficiente. Le/Gli apprendiste/i devono anche sapere a chi possono rivolgersi e chi è responsabile di far valere i loro interessi.

La valutazione qualitativa della formazione deve essere completata in modo vincolante e regolare. L'autovalutazione deve essere poi verificata dall'ufficio cantonale competente per la formazione professionale e, se necessario, la valutazione qualitativa deve essere adeguata. La Commissione Gioventù auspica inoltre una migliore formazione di base, con il coinvolgimento delle parti sociali e dei sindacati. Le/gli allievi dovrebbero essere in grado di acquisire una conoscenza di base del diritto del lavoro, del funzionamento del partenariato sociale e del ruolo dei sindacati in Svizzera.

La cooperazione tra le associazioni dei datori di lavoro, i sindacati, la Confederazione e i Cantoni deve essere rafforzata per salvaguardare gli interessi delle/degli apprendiste/i e garantire un'elevata qualità dell'apprendistato.

¹ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/674/it#art_8

² <https://qbb.berufsbildung.ch/dyn/4800.aspx>

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/formazione-scienza/persone-formazione/livello-secondario-II/professionale-base-tirocinio.aspx?detail.18744509.html>

⁴ <https://www.unia.ch/it/mondo-del-lavoro/da-a-z/apprendisti/sondaggio-apprendistato>

Basta allo sfruttamento e all'abuso di tirocinanti e volontari come manodopera a basso costo in Svizzera

A chi vuole cambiare settore professionale e a chi si appresta a entrare nel mondo del lavoro dopo gli studi o la formazione, in Svizzera viene consigliato di fare un tirocinio. I tirocini sono lavori temporanei a carattere formativo, utili per acquisire nuove qualifiche o fare una prima esperienza professionale. Si applicano le disposizioni sui contratti di lavoro del Codice delle obbligazioni e le disposizioni sull'orario di lavoro della Legge sul lavoro; un tirocinio è un rapporto di lavoro a tempo determinato. Un rapporto di lavoro a tempo determinato è solitamente stipulato a giovani lavoratrici e lavoratori. Se per le/i giovani che seguono un apprendistato tradizionale esistono leggi e regolamenti espliciti però - anche se resta da veder quanto vengono rispettati - per le/i tirocinanti non esistono leggi e regolamenti analoghi.

I salari, la durata e la supervisione dei tirocini variano molto. L'amministrazione federale non mostra alcuna volontà di regolamentare i tirocini a livello nazionale^{5 6}. Persino la proposta di redigere almeno una panoramica completa della situazione dei tirocini in Svizzera è stata respinta dal Consiglio federale⁷.

Secondo l'Ufficio federale di statistica, nel 2020 quasi un/a lavoratore/trice su tre, di età compresa tra i 15 e i 29 anni, aveva un contratto di lavoro a tempo determinato (31,5%). Di questi una buona parte sono dei contratti di tirocinio⁸. Queste oltre 100 000 persone sono visibilmente troppe poché affinché la Confederazione si impegni a migliorarne le condizioni di lavoro o almeno a stabilire alcune "regole del gioco" pertinenti.

I tirocini sono considerati incarichi temporanei, ma in realtà hanno una funzione completamente diversa. Le lavoratrici e i lavoratori devono infatti farsi un'idea delle diverse mansioni e dei diversi settori di lavoro dell'azienda e acquisire o approfondire le conoscenze pratiche. L'aspetto formativo è talvolta anche la ragione delle basse retribuzioni.

I tirocini obbligatori, durante o prima della formazione o degli studi, fanno parte della formazione professionale e devono essere completati se sono soddisfatte le condizioni quadro appropriate. I tirocini durante o dopo gli studi non sono obbligatori, ma non di rado lo sono lo stesso. Spesso gli studenti devono completare diversi tirocini per ottenere un posto di lavoro fisso. In alcune professioni è addirittura previsto che per ottenere un posto di apprendista è necessario svolgere prima un tirocinio.

A volte vigono condizioni di lavoro precarie, sfruttamento, supervisioni insufficienti e salari bassi. Insomma, mancano delle condizioni quadro uniformi e degli standard minimi. Questo è inaccettabile per la gioventù di syndicom.

La Commissione Gioventù chiede quindi un impegno per un'adeguata supervisione e standard formativi fissi che garantiscano la qualità della formazione, nonché l'introduzione di un salario minimo per tirocinanti, volontari e stagiaires. Chiediamo inoltre di vietare i tirocini non retribuiti, perché ogni lavoro merita un salario.

Qualcosa deve succedere anche a livello politico. Chiediamo quindi che i tirocini vengano regolamentati nel Codice del lavoro e che vengano introdotti organi di vigilanza e controllo nei Cantoni.

⁵ [20.4139 | Praktika. Den Status der Praktikantinnen und Praktikanten besser regeln und damit stärken | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

⁶ [14.3077 | Keine Praktika von über einem Jahr Dauer | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

⁷ [16.3997 | Umfassender Überblick über die Praktikumsituation in der Schweiz | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

⁸ [Personen zwischen 15 und 29 Jahren auf dem Schweizer Arbeitsmarkt im Jahr 2020 | Pubblicazione | Ufficio federale di statistica \(admin.ch\)](#)

Per un servizio pubblico forte, una protezione dei salari forte e una Svizzera aperta

syndicom, unitamente all'Unione sindacale svizzera, si impegna per una Svizzera aperta e sociale, e riconosce la grande importanza dell'UE per lo sviluppo pacifico e la cooperazione in Europa. Sosteniamo fundamentalmente l'apertura all'UE.

Dal punto di vista di syndicom, tuttavia, due punti importanti devono essere ponderati per questa apertura: la protezione dei salari e il servizio pubblico.

Lo standard dei servizi pubblici e delle infrastrutture svizzere è sicuramente il migliore in Europa. Dev'essere preservato e persino ulteriormente ampliato. syndicom è per un servizio pubblico forte. Al momento però, il Consiglio federale vuole rinunciare ad alcune componenti del servizio pubblico e giustifica ciò spiegando che è l'UE lo richiede. Non è vero. Qualsiasi smantellamento del servizio pubblico è inaccettabile.

La protezione dei salari diventa sempre più importante. La crescente diffusione di subappaltatori, di subcontratti e del lavoro temporaneo sta mettendo molta pressione sui salari, in molti settori, e i controlli sono sempre più impegnativi. Ecco perché la protezione dei salari dovrebbe essere rinforzata. Syndicom respinge l'idea di abbandonare un sistema collaudato.

L'apertura all'UE o l'aumento della cooperazione con l'UE non devono andare a scapito del servizio pubblico e della protezione dei salari, che sono due importanti pilastri sociali.

Nei colloqui con l'UE, syndicom chiede:

- Un servizio pubblico forte e moderno, affinché la Svizzera possa continuare a funzionare.
 - Una protezione dei salari forte, indipendente ed ampliabile, per salvaguardare la piazza economica svizzera.
-

Parità subito! È davvero giunta l'ora di fare le cose sul serio!

Con lo Sciopero femminista del 14 giugno 2023, che fa seguito al grande Sciopero delle donne del 2019, abbiamo di nuovo fatto storia, e in modo travolgente! Diverse centinaia di migliaia di persone sono nuovamente scese insieme in strada e si sono mobilitate nei luoghi di lavoro per la parità sotto un unico colore – il viola!

La richiesta di "più salario, tempo e rispetto" è chiara, urgente e inequivocabile: l'economia e la politica devono finalmente realizzare, e rapidamente, la vera parità in Svizzera!

Più salari

- Chiediamo trasparenza salariale e parità di retribuzione. La parità salariale dev'essere raggiunta in tutte le aziende in modo che tutte le donne ricevano il salario a cui hanno diritto.
- Chiediamo analisi dei salari con possibilità di controllo e sanzioni. Con la partecipazione dei sindacati e dei rappresentanti del personale.
- Chiediamo contratti collettivi nei settori con un'alta percentuale di donne.
- Chiediamo un aumento immediato e efficace delle rendite di vecchiaia invece di tagli alle pensioni molto cari, e buone pensioni anche per i lavoratori a tempo parziale.

Più tempo

- Deve essere garantito il diritto a riduzioni temporanee dell'orario di lavoro con diritto alla ripresa dell'attività lavorativa, nonché dei congedi maternità e paternità più lunghi. Introduzione/estensione del congedo parentale.
- Le aziende dovrebbero fornire un maggiore sostegno finanziario per l'assistenza all'infanzia o offrirla loro stesse.
- Chiediamo orari di lavoro pianificabili e compatibili con la famiglia, in modo che una migliore conciliazione tra lavoro non retribuito e retribuito diventi finalmente una realtà.
- Per i settori delle TIC: modelli di orario di lavoro flessibili, con i quali le/i dipendenti possano organizzare autonomamente, nel limite del possibile, i loro incarichi di lavoro contrattuali.

Rispetto

- I datori di lavoro devono applicare la tolleranza zero nei confronti del sessismo e delle molestie sessuali sul posto di lavoro e adottare chiare misure preventive e sanzionatorie.
- Promozione delle donne sul posto di lavoro (ad esempio, job sharing, promozione delle donne in posizioni dirigenti). Donne al potere giornalistico nelle redazioni.
- Sostenere e promuovere le donne nelle professioni STEM* (*scienze, tecnologia, matematica e ingegneria).
- Considerazione delle interruzioni del lavoro per il lavoro di cura nel sistema salariale – nessun divario salariale per la cura dei bambini.
- No al sessismo, no al razzismo e più diversità nelle relazioni.

Parità ora!
