



Testi di orientamento 2025 – 2029

1. Testo di orientamento sulla politica sindacale e contrattuale

- Il SEV negozia contratti collettivi di lavoro (CCL) nell'interesse e su mandato dei membri subordinati a un CCL.
- Una solida base di aderenti è un elemento centrale per la politica sindacale e contrattuale.
- La sicurezza delle colleghe e dei colleghi del trasporto pubblico ha la massima priorità.

Attualmente nel SEV trattiamo e firmiamo 76 contratti collettivi di lavoro (CCL) nel settore dei trasporti. I CCL delle FFS e di FFS Cargo, data la loro portata, hanno un ruolo fondamentale e sono un punto di riferimento per l'intero settore ferroviario e nel servizio pubblico, in particolare quale garanzia del partenariato sociale. Il SEV definisce le condizioni standard nei settori della navigazione, degli autobus ma anche dell'aviazione. Laddove è necessario, le disposizioni normative contenute nei CCL vanno armonizzate al fine di mantenere questo standard settoriale al più alto livello possibile. Grazie alla dimensione contrattuale assumiamo un ruolo determinante anche in seno all'Unione sindacale svizzera (USS), dove il SEV è un partner rispettato ed ascoltato, anche per le tematiche legate alla strategia dei trasporti. Le aziende di trasporti pubblici che per le loro prestazioni ricevono sovvenzioni pubbliche andrebbero obbligate a sottoscrivere un CCL. Grazie al suo impegno nel settore dei TP, il SEV offre un contributo sostanziale per un servizio pubblico forte e di qualità elevata.

Il SEV si impegna a garantire che solo le imprese che hanno regolamentato le loro condizioni di lavoro in CCL almeno equivalenti, svolgano lavori (come manutenzione, riparazione o pulizia, ecc.) per conto dei nostri partner sociali. Dobbiamo opporci con determinazione alle pressioni sui CCL che abbiamo negoziato e a qualsiasi loro indebolimento. Questo è l'unico modo per proteggere le condizioni di lavoro dei nostri colleghi e delle nostre colleghe.

Il SEV fa valere la propria influenza anche presso la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti ETF: dobbiamo sfruttare i punti di forza derivanti dal nostro ruolo centrale nel cuore dell'Europa e far sentire le nostre posizioni anche a livello europeo. Con la sua presenza attiva negli organi dell'ETF, il SEV contribuisce a definire le condizioni quadro della politica dei trasporti europea. In forza di questa collaborazione e della sua tenacia, il SEV è considerato in Svizzera come la principale e più potente federazione sindacale del settore dei trasporti e può esercitare questa sua influenza in modo mirato.

Le nostre rivendicazioni si basano sulle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori del trasporto pubblico

La forza del SEV è costituita dai suoi membri. Sono loro a indicarci la strada. Al tavolo dei negoziati il SEV si pone nei confronti delle aziende in base alle richieste dei propri membri, che vanno dalle trattative sulle condizioni di lavoro, alle norme sulla durata del lavoro, ai salari e ai contratti

collettivi di lavoro e alla loro attuazione. Sono gli stessi membri interessati dall'esito delle contrattazioni a conferire anche il mandato negoziale e a decidere sui risultati.

Grazie a questa chiara e coerente politica di coinvolgimento della base, il SEV sviluppa le sue posizioni in vista dei negoziati e consolida la propria credibilità rispetto alle aziende e al pubblico.

Rafforzare il tasso di sindacalizzazione, garantire autorevolezza

Anche se il SEV può contare su un elevato grado di sindacalizzazione, questo va non solo mantenuto, ma ulteriormente rafforzato. L'evoluzione delle cifre relative ai nuovi membri mostra segnali positivi. Le ondate di pensionamenti già in atto e previste nelle aziende mutano anche la struttura demografica del SEV. Il mezzo migliore per mantenere e attrarre nuovi membri resta la presenza a livello locale.

Nuovi approcci andranno adottati per rivolgersi in modo mirato a quei gruppi professionali in cui il SEV è meno conosciuto, per convincerli dell'impegno del sindacato. Il SEV, con le sue sottofederazioni e sezioni, sviluppa strategie comuni che considerano le rivendicazioni dei giovani, delle donne, dei migranti e dei pensionati. Le donne, così come le colleghe e i colleghi più giovani vanno coinvolti il più presto possibile nel lavoro sindacale, promuovendo attivamente la loro partecipazione negli organi del SEV. Occorre sviluppare e affinare posizioni su temi quali i nuovi modelli di lavoro, il lavoro a tempo parziale e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, affinché le realtà lavorative possano coincidere con le esigenze di ogni generazione e di tutti i generi.

Andranno del resto seguite attentamente le conseguenze dell'intelligenza artificiale (IA) sui posti di lavoro e sulla realtà lavorativa delle nostre colleghe e dei nostri colleghi. L'IA avrà ripercussioni su tutte le categorie professionali, anche se in maniera assai diversa in quanto a grado e intensità. Ne saranno sicuramente toccati in ugual misura tanto i membri del sindacato quanto chi non ne fa parte. Le tecnologie dell'IA possono rendere più efficienti taluni processi, ma celano anche rischi per l'occupazione o di modifiche dei profili professionali. Il SEV si impegna affinché l'IA venga impiegata in modo equo e trasparente, senza mettere in pericolo i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

La sicurezza ha la massima priorità

La sicurezza sul posto di lavoro è uno dei temi centrali per i nostri associati. Il SEV chiede provvedimenti per migliorare la salute fisica e psichica dei dipendenti. Questo include il rispetto delle prescrizioni di sicurezza e la lotta allo stress e al burnout. Ci concentriamo anche sulla sicurezza di chi è attivo nel ramo dei TP: le colleghe e i colleghi che lavorano sui treni e nelle stazioni, sugli autobus, i battelli o i trasporti a fune sono sempre più esposti ad atti di violenza, aggressioni e a comportamenti scorretti. Servono dunque più personale, una maggiore presenza dei servizi di sicurezza e altre misure che garantiscano condizioni di lavoro sicure.

Testi di orientamento 2025 – 2029

2. Protezione della salute e sicurezza sul lavoro

- Stop alla violenza, più rispetto per il personale
- Soluzione settoriale per le persone dalla salute compromessa
- Salute sul posto di lavoro

In questi tempi post pandemici, siamo ancora confrontati con alcune conseguenze della malattia, in particolare con casi di Long COVID e sindromi da stanchezza. Il problema del loro riconoscimento da parte dell'AI è tutt'ora irrisolto. Per il SEV, in primo piano vi sono tuttavia la minaccia del peggioramento delle condizioni per il telelavoro prospettata dalla modifica di legge discussa in Parlamento e le conseguenze sulla salute dei casi di violenza e le aggressioni ai danni del personale dei trasporti.

Violenza contro il personale nei trasporti pubblici

La sicurezza sul posto di lavoro è una delle principali preoccupazioni del SEV e una componente fondamentale del lavoro e della politica sindacali. Il personale dei trasporti pubblici è sempre più esposto a violenze, aggressioni e attacchi. Nel 2025, il SEV ha lanciato una campagna dal titolo «Stop alla violenza, più rispetto per il personale» per promuovere maggior consapevolezza dei problemi di sicurezza nei trasporti pubblici e più rispetto per il loro personale. La violenza deve essere anzitutto impedita. Qualora dovessero comunque verificarsi dei casi, le vittime devono poter contare su maggiori tutele e una miglior assistenza per elaborare quanto accaduto. Bisogna aumentare le misure di sicurezza, migliorare la formazione e intensificare la collaborazione con le forze di sicurezza. Non vi può essere alcuna tolleranza nei confronti della violenza!

Una soluzione settoriale per le persone dalla salute compromessa

Le difficoltà insite nelle professioni del trasporto pubblico hanno spesso ripercussioni sulla salute del personale. Il SEV chiede quindi l'elaborazione di una soluzione settoriale nei campi della formazione continua, della reintegrazione e della riconversione professionali. È anche imperativo che questa soluzione possa fornire alle e ai dipendenti interessati una garanzia d'impiego, sul modello di quanto praticato presso le FFS.

Nelle piccole ITC, è spesso difficile individuare soluzioni per la reintegrazione interna all'impresa. Si impone pertanto la ricerca di una soluzione a più vasta scala come, per esempio, un «pool d'impiego», che potrebbe essere creato a livello regionale. Per quanto riguarda i provvedimenti di formazione, di perfezionamento, di trasferimento o di riconversione, la soluzione va ricercata a livello nazionale, tramite la creazione di un fondo paritetico per il settore dei trasporti pubblici, idealmente finanziato da datori di lavoro, dipendenti, assicurazioni sociali (AI, SUVA) e, possibilmente, anche da altre istituzioni pubbliche.

Salute sul posto di lavoro

Dopo le edizioni del 2010 e del 2018, a inizio 2022, il SEV ha svolto un nuovo sondaggio sull'evoluzione delle condizioni di lavoro e sullo stato di salute degli autisti di bus al quale, per rendere i risultati ancora più pertinenti e rappresentativi per tutto il settore, hanno partecipato anche i sindacati VPOD e Syndicom.

L'altra novità è costituita dal fatto che i risultati sono stati analizzati da Unisanté (università di Losanna), in modo da fornire a questo sondaggio un valore scientifico con valenza statistica.

Il mantenimento della salute sul posto di lavoro è una responsabilità fondamentale delle aziende. In particolare, le professioni dei settori operativi sono confrontate con una crescente pressione psichica e fisica, derivante dal costante aumento del traffico, da piani di servizio e turni di lavoro in cui viene sfruttato ogni minuto e che concedono sempre più raramente persino il tempo per recarsi alla toilette. Il cumulo di queste circostanze si riflette chiaramente sulle assenze del personale interessato, portato sempre più spesso al limite dell'esaurimento. A queste circostanze contribuiscono ulteriori fattori, quali l'impegno fisico derivante dal fatto di avere un posto di lavoro viaggiante (treno, bus, tram ecc.) e il costante ampliamento dell'offerta di trasporto verso le ore notturne e sulle 24 ore. Il SEV continua a battersi affinché i principi della responsabilità aziendale siano ripresi in ogni CCL e siano seguiti da misure concrete, che non riguardano solo i posti di lavoro, ma anche i locali di pausa e di riposo e la lotta contro lo stress e le pressioni psichiche derivanti dal fatto di essere raggiungibili in permanenza.

Il SEV si assicura che le esigenze specifiche delle donne e i rischi per la loro salute vengano presi in debito conto. Inoltre, si impegna per la promozione della parità di genere e per la protezione contro la violenza sessualizzata e ogni forma di discriminazione. Comportamenti molesti, molestie sessuali e sessismo umiliano e ledono la dignità di una persona, con conseguenze dirette sulla salute: stress, ansia e depressione sono effetti frequenti, che possono portare ad assenze dal lavoro e aumenti delle fluttuazioni di personale. Una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne all'interno di un'azienda favorisce una cultura aziendale e lavorativa più rispettosa, contribuendo così a un ambiente di lavoro più arricchente e produttivo.

Gli effetti dannosi sulla salute fisica e psichica di orari di lavoro irregolari sono noti ormai da tempo e possono portare a un incremento delle assenze per malattia o infortunio. Una distribuzione più flessibile dei turni, con la possibilità di preferire turni mattutini o serali, già praticata presso le FFS, può contrastare questi fenomeni. Le aziende del trasporto pubblico devono adottare misure preventive per evitare infortuni sul lavoro e rischi per la salute, oltre a sviluppare e ampliare programmi e iniziative per migliorare la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute.

Telelavoro

In un recente dibattito parlamentare è stata espressa l'intenzione di flessibilizzare le condizioni per il telelavoro, aumentando in modo significativo il limite di ore consentite e permettendo il lavoro volontario durante i fine settimana. Allo stesso tempo, i datori di lavoro manifestano una profonda sfiducia nei confronti della produttività delle e dei dipendenti in telelavoro. Questi provvedimenti e la volontà di erodere le tutele espongono i e le dipendenti a crescenti pericoli per la loro salute, dovuti alla richiesta di presenza continua. Il SEV si impegna per regole chiare sul telelavoro e per il diritto a non essere reperibili.

Testi di orientamento 2025 – 2029

3. Politica sociale

Il SEV segue con attenzione i temi attuali di politica sociale. Lo stato sociale è parte integrante dell'economia sociale di mercato. La sicurezza sociale e la giustizia sociale sono elementi fondamentali dell'attuale contratto sociale svizzero e costituiscono la base della Svizzera moderna. In una realtà come quella del nostro Paese, organizzata sulle basi dell'economia sociale di mercato, lo stato sociale concorre alla protezione dell'intera comunità. Le condizioni di vita e lavorative devono essere tali da permettere a ogni singola persona di partecipare equamente al benessere comune. Ridistribuzione, salari onesti e rendite adeguate creano le premesse per una vita dignitosa e in sicurezza.

Il SEV ritiene che la liberalizzazione e la deregolamentazione delle norme dello stato sociale e di politica economica portino allo smantellamento sociale. Le conseguenze sono l'indebolimento della protezione sociale e l'aumento delle ingiustizie sociali. La sicurezza sociale e la giustizia sociale devono essere attuate e rafforzate anche nelle aziende stesse. Solo la solidarietà incondizionata tra poveri e ricchi, anziani e giovani come pure tra cittadini svizzeri e migranti consente di raggiungere l'obiettivo di una società giusta.

Rafforzare, non indebolire i sistemi pensionistici

1° pilastro

Il 3 marzo 2024 l'elettorato svizzero si è espresso chiaramente in favore di una 13esima rendita AVS. L'attuazione di questa decisione popolare, compresa l'implementazione di un finanziamento adeguato e sociale, dev'essere portata avanti in modo rapido e deciso, affinché il pagamento possa avvenire come previsto dal 2026.

Dipendono particolarmente da buone prestazioni AVS le persone con un reddito modesto, poiché nella maggior parte dei casi esse ricevono solo una piccola rendita di pensione o addirittura nessuna. Un rafforzamento è importante soprattutto per le donne, poiché contrariamente al 2° pilastro, nel calcolo delle rendite viene preso in considerazione il lavoro di cura non retribuito. L'AVS è quindi uno strumento importante contro le lacune contributive e la povertà in età avanzata.

Il SEV si impegna a fianco dell'USS affinché il fondo di compensazione AVS non venga messo sotto pressione da notizie prive di fondamento, informazioni negative e dichiarazioni non obiettive e tendenziose. Se non saremo in grado di influenzare positivamente l'opinione pubblica su questa tematica, ci ritroveremo presto con nuovi propositi di smantellamento, con l'argomento pretestuoso che la stabilità finanziaria del 1° pilastro è a rischio.

Qualsiasi taglio delle prestazioni, come del resto l'aumento dell'età pensionabile a 67 anni è per noi un tabù. Ci opporremo con ogni mezzo a questi tentativi!

Le rivendicazioni del SEV per l'AVS:

- Difesa dell'età pensionabile a 65 anni
- Aumento dell'attrattiva del livello di prestazioni
- Garanzia della stabilità e del finanziamento del fondo di compensazione AVS
- Aumento delle rendite minime e massime
- Aumento delle prestazioni complementari

2° pilastro

Dopo la crisi finanziaria del 2008 si è instaurato un prolungato periodo di tassi negativi o nulli che ha provocato importanti riduzioni delle rendite. Nel migliore dei casi siamo riusciti a ottenere misure di attenuazione. A causa di tutto ciò, gli assicurati hanno pagato un prezzo elevato sotto forma di bassi tassi d'interesse per i lavoratori attivi e di minori rendite per i nuovi pensionati. In alcuni casi hanno anche dovuto versare contributi di risanamento.

La costante evoluzione negativa delle aliquote di conversione è stata interrotta da drammatici eventi socio- e geopolitici quali la pandemia e il conflitto tra Russia e Ucraina. L'inflazione, tornata a correre a livello mondiale dal 2020, ha fatto rapidamente risalire i tassi d'interesse. Per le casse pensioni le condizioni sui mercati finanziari sono migliorate in modo veloce e massiccio.

Ora si tratta di sfruttare tali migliori premesse e di puntare nuovamente sul miglioramento delle prestazioni. In effetti, alla fine del 2024 la maggior parte delle casse pensione presentava un tasso di copertura superiore al 110 percento. Le condizioni favorevoli devono quindi servire a far partecipare gli assicurati a questa evoluzione positiva: per gli attivi in forma di aumento delle aliquote di conversione e di modelli di partecipazione, per i pensionati, invece, attraverso compensazioni del rincarato e adattamenti delle rendite.

Laddove il SEV siede nel Consiglio di fondazione, si impegna per ottenere miglioramenti delle prestazioni in favore degli assicurati. Le nostre e i nostri rappresentanti sanno cosa chiedere e operano con la necessaria determinazione.

Le rivendicazioni del SEV per il 2° pilastro:

- Aumento delle aliquote di conversione
- Adozione di modelli di partecipazione (base normativa per accordare sistematicamente maggiori tassi d'interesse e versamenti di rendite pensionistiche)
- Versamento di rendite pensionistiche
- Sostegno a un eventuale referendum contro una insoddisfacente riforma della LPP
- In relazione con le altre proposte di riforma a medio termine, il SEV si impegnerà:
 - per una migliore protezione sociale delle donne, e
 - per una migliore considerazione delle e dei dipendenti a tempo parziale
- Implementazione di una cosiddetta politica ESG (considerazione di tematiche ambientali, di sostenibilità e sociali) nelle attività finanziarie
- Modelli di pensionamento anticipato nel settore dei TP

Soluzioni settoriali per il pensionamento anticipato

Il lavoro nel ramo dei TP è gravoso dal lato fisico e mentale, ciò che si ripercuote negativamente sulla salute del singolo individuo. Occorrono dunque possibilità di un pensionamento anticipato, nel senso di norme a livello di settore che permettano di lasciare la vita attiva prima del tempo, con cosiddette rendite ponte. Simili soluzioni settoriali devono tenere conto dell'impatto sulla salute dei lavoratori più anziani. Il SEV si adopera per convincere le aziende dei trasporti pubblici a considerare il finanziamento di un pensionamento anticipato.

La custodia di bambini complementare alla famiglia è un compito pubblico

Per molti dipendenti del settore dei TP non è facile conciliare attività lavorativa e famiglia, in particolare se svolgono un lavoro a turni. Il SEV si oppone ai tentativi di flessibilizzazione dei tempi di lavoro a spese delle lavoratrici e dei lavoratori. Esso si impegna inoltre con l'USS affinché la custodia di bambini complementare alla famiglia diventi a tutti gli effetti un compito pedagogico pubblico. Ogni bambino ha diritto di avere un posto in strutture di custodia di qualità elevata, che concorrano al benessere dei piccoli e rispondano alle esigenze dei genitori.

Le rivendicazioni del SEV:

- Opporsi alla flessibilizzazione dei tempi di lavoro a spese delle lavoratrici e dei lavoratori
- Definire la custodia di bambini complementare alla famiglia quale compito pedagogico pubblico
- Potenziare le strutture di custodia che assicurino il benessere dell'infanzia e rispondano alle esigenze dei genitori

Lottare contro la perdita del potere d'acquisto

Costi di locazione

I costi degli alloggi dipendono da una parte dall'inflazione e dall'andamento dei tassi d'interesse che ne consegue, ma dall'altra anche dalla massimizzazione sfrenata dei rendimenti a cui puntano gli investitori privati e istituzionali. Sotto l'egida dell'USS il SEV si impegna per incentivi a sostegno dell'edilizia residenziale sociale e di affitti a prezzi accessibili in tutto il Paese, come pure per una legislazione in materia che preveda una vera protezione dei locatari con pigioni commisurate ai costi e, viceversa, siano dichiarati per legge inammissibili i rendimenti eccessivi sugli oggetti locati.

Le rivendicazioni del SEV:

- Impegno comune con l'USS per la promozione dell'alloggio sociale, per pigioni commisurate ai costi e una protezione degli inquilini ancorata nella legge e ottimizzata.

Premi di cassa malati

Tra i fattori che minacciano il potere d'acquisto dei dipendenti vi sono i ricorrenti aumenti dei premi di cassa malati. Il SEV deve attivarsi insieme con l'USS perché venga trovata una soluzione che freni la crescita dei premi e sgravi le famiglie che vivono del solo reddito lavorativo.

Le rivendicazioni del SEV:

- Collaborare con l'USS per un sistema e per soluzioni in grado di sgravare e di migliorare la situazione di tutte le economie domestiche e che – per quanto ancora necessario – includano riduzioni di premio individuali
- Nessun premio maggiorato per le generazioni più anziane

L'Al dev'essere sufficiente per vivere

Il SEV si impegna affinché il grado di invalidità venga calcolato basandosi su un realistico reddito ipotetico di riferimento. Ai fini di una valutazione adeguata dell'invalidità sono necessari valori di riferimento fondati sull'effettiva possibilità di reddito delle persone con problemi di salute. Dev'essere inoltre assicurato che la qualità della valutazione medica sia ineccepibile.

Testi di orientamento 2025 – 2029

4. Politica dei trasporti

I trasporti pubblici e collettivi sono parte del cambiamento climatico!

La Svizzera vuole diventare neutrale dal punto di vista climatico entro il 2050. Il trasporto pubblico e quello collettivo sono un elemento cruciale per il raggiungimento di questo obiettivo, in particolare il trasporto su rotaia. Occorre una svolta nel settore dei trasporti, dalla strada alla ferrovia, dal traffico individuale a quello collettivo!

Mobilità per tutti: una svolta sociale ed ecologica nell'ambito dei trasporti

Garantire la mobilità per tutte le persone è un compito di politica sociale. La mobilità deve essere conveniente, accessibile, affidabile e priva di barriere. Come tale, essa può realizzarsi solo come offerta di base organizzata e finanziata quale servizio pubblico e democraticamente controllata. Si impone una svolta ecologica e sociale nell'ambito dei trasporti.

Obiettivo di trasferimento e incentivi

Il SEV chiede che la legge sul CO₂ venga attuata in modo coerente. Gli incentivi per sistemi di trazione alternativi, il trasporto transfrontaliero dei viaggiatori e un traffico aereo neutro dal punto di vista del CO₂ devono essere assicurati fino al 2050. La quota del trasporto pubblico di viaggiatori sulla ripartizione modale dev'essere aumentata al 50 per cento, la quota del trasporto di merci su rotaia raddoppiata.

Potenziamento dell'infrastruttura: aumento delle capacità

Perché possa avvenire una svolta nell'ambito del traffico, occorre sfruttare meglio e aumentare ancora le capacità esistenti, per consentire ai TP di rispondere alla crescita del numero di passeggeri. A tale scopo, a mente del SEV sono necessari provvedimenti di natura tecnica, costruttiva e legislativa. Tagliare sui fondi quali il FinFer e il FOSTRA è poco intelligente, perché così si ostacola la svolta nell'ambito dei trasporti, ormai inderogabile.

Il trasporto pubblico e collettivo quale servizio pubblico

Il SEV si impegna in favore del servizio pubblico. Lo facciamo in generale per tutti gli aspetti riguardanti il cosiddetto servizio universale. Un'organizzazione nel settore economico privato non è sensata. Il trasporto dei viaggiatori e delle merci deve costituire un servizio universale capillare, affidabile e performante sotto forma di trasporto pubblico e/o collettivo di elevata qualità.

Cooperazione invece della concorrenza

L'attuale sistema di TP dev'essere rafforzato e garantito. Gli elementi portanti a questo riguardo devono essere: il traffico viaggiatori a lunga percorrenza non privatizzato, la concessione unitaria, un finanziamento durevole e mirato al benessere generale, una ferrovia integrata, una leadership di sistema e la cooperazione.

Aggiudicazione diretta invece di bandi di concorso

Il SEV si oppone alla pratica dei bandi di concorso per l'offerta di prestazioni ordinata. L'offerta di trasporto non dev'essere definita unicamente in base a considerazioni di redditività, bensì secondo l'esigenza sociale di creare una mobilità per tutte le persone. Per tale ragione le prestazioni di trasporto dovrebbero essere aggiudicate direttamente alle aziende con condizioni di lavoro regolate da contratti collettivi. Occorre impedire l'esternalizzazione a subappaltatori, per evitare i frequenti rischi di dumping salariale e sociale.

Il traffico merci è parte del servizio pubblico

È importante assicurare un servizio universale di trasporto merci adeguato sull'intero territorio nazionale. La politica di trasferimento del traffico deve proseguire ed essere estesa al traffico non di transito. In particolare bisogna sovvenzionare il traffico a carri completi isolati e definirlo parte del servizio pubblico.

Garantire il finanziamento

Un servizio pubblico efficiente è possibile solo con un finanziamento durevole. Il SEV si impegna per sovvenzioni stabili dell'esercizio e dell'infrastruttura del trasporto pubblico e collettivo. Siamo contro i risparmi e i tagli delle prestazioni, in particolare nel traffico regionale viaggiatori, che portano a un peggioramento dell'offerta, della qualità e delle condizioni di lavoro del personale. Il SEV si oppone ai dettami della politica sull'aumento dell'efficienza.

I TP gratuiti costano caro

Per considerazioni di politica finanziaria il SEV non vede di buon occhio la gratuità generale dei TP. Il sostegno economico dei TP dev'essere garantito; se si vogliono TP gratuiti per tutti coloro che ne fanno uso, gli introiti mancanti devono essere compensati con risorse a destinazione vincolata. Il SEV si oppone quindi al finanziamento mediante riduzioni dell'offerta e risparmi a spese del personale. La Svizzera ha bisogno di una politica climatica efficace, di una buona offerta di trasporti e di condizioni di lavoro attrattive.

TP di qualità richiedono condizioni di lavoro interessanti

La politica dei trasporti non può trascurare le condizioni di lavoro e la qualità del servizio. Il SEV è convinto che condizioni d'impiego interessanti possano contrastare la mancanza di personale; esso esige inoltre che nell'aggiudicazione delle offerte di trasporto sia tenuta in considerazione la qualità delle condizioni di lavoro e che la politica crei incentivi affinché queste siano attrattive.

Parità

Il SEV si impegna in particolare per migliorare le condizioni di lavoro e i diritti delle donne. Fra i temi centrali vi sono la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, la possibilità di conciliare vita professionale e privata così come la lotta alla violenza sessualizzata e alla discriminazione. Mediante misure concrete a livello politico e aziendale il SEV opera affinché la quota di collaboratrici cresca in tutti i settori, ambiti professionali e posizioni dei TP. Insieme con le imprese di trasporto devono essere fissati obiettivi e provvedimenti vincolanti che portino a una effettiva politica di parità di genere.

I TP attivi sulle 24 ore impongono la protezione del personale

I trasporti pubblici in funzione sull'arco delle 24 ore sono ormai una realtà in Svizzera. Per il SEV questo presuppone l'adozione di misure atte a migliorare la sicurezza, a tutela della salute e della possibilità di conciliare vita privata e lavorativa per il personale interessato.

Dossier Europa

Il SEV vede di buon occhio l'estensione dei collegamenti transfrontalieri, ma non a danno del personale. I collegamenti internazionali devono essere realizzati per quanto possibile in cooperazione con imprese di trasporto svizzere e il personale va tutelato da contratti collettivi di lavoro.

Negoziati bilaterali

Il SEV appoggia la via bilaterale. Rapporti buoni, stabili e di amicizia con l'UE sono importanti, anche per quel che concerne il traffico ferroviario.

Il SEV respinge un'apertura indiscriminata del mercato e la liberalizzazione nel traffico viaggiatori internazionale. Occorre salvaguardare le condizioni di lavoro e il sistema dei TP, impedendo il dumping salariale e sociale.

Testi di orientamento 2025 – 2029

5. Digitalizzazione e automazione / IA

- Il SEV favorisce la trasformazione digitale delle imprese nell'interesse dei/delle dipendenti.
- La digitalizzazione e l'automazione devono andare a vantaggio dei/delle dipendenti.
- I/le dipendenti devono essere coinvolti/e nell'introduzione, nello sviluppo e nella revisione degli strumenti di lavoro digitali.
- I datori di lavoro hanno il dovere di assicurare la formazione e il perfezionamento dei/delle propri/e dipendenti.
- L'introduzione, l'utilizzo e lo sviluppo devono essere regolati dalle parti sociali.

Trasformazione digitale - sociale e democratica!

Sebbene la trasformazione digitale offra da un canto grandi opportunità per il progresso sociale, dall'altro comporta anche enormi rischi di compromettere le conquiste sociali per le quali si è lottato. Il controllo e la gestione democratica del cambiamento digitale sono un prerequisito per il progresso sociale. I diritti fondamentali e i diritti sindacali non devono essere compromessi dall'uso delle tecnologie digitali. In qualità di Sindacato del personale dei trasporti, il SEV si impegna a plasmare attivamente questi sviluppi nell'interesse dei lavoratori e delle lavoratrici poiché, in definitiva, si tratta di capire come vogliamo lavorare e vivere in futuro.

Lavoro 4.0: digitalizzazione e automazione

La trasformazione digitale sta mettendo sempre più in rete la società in tutti i settori della vita. Le reti di comunicazione cablate e wireless, in particolare, consentono di collegare in rete i sistemi incorporati. Come conseguenza di questo sviluppo, stanno emergendo i sistemi cyber-fisici (CPS) che consentono di controllare i processi lavorativi tramite computer. L'obiettivo della trasformazione digitale è quello di automatizzare ulteriormente i processi lavorativi. La razionalizzazione e la flessibilizzazione dei processi di lavoro tendono a portare a rapporti di lavoro meno rigidi e individualizzati e a una maggiore responsabilità personale da parte dei dipendenti. L'automazione e la robotizzazione, rispettivamente il ricorso alla cosiddetta «intelligenza artificiale» (IA) non stanno cambiando solo il contenuto del lavoro, i processi lavorativi e i profili professionali, ma anche l'interazione tra dipendenti e macchine.

La trasformazione digitale non deve portare alla piattaformaizzazione e alla precarizzazione. I rapporti di lavoro devono continuare a essere regolati dalle parti sociali e creare sicurezza sociale.

Mobilità 4.0: impedire la disumanizzazione del trasporto pubblico

L'automazione dei processi di lavoro sta avanzando anche nel trasporto pubblico, sia tra i/le conducenti, sia nelle officine, nella vendita o nell'amministrazione. Malgrado la digitalizzazione e l'automazione, il trasporto pubblico ha ancora bisogno di volti: persone sui treni, sugli autobus e nelle stazioni che creino fiducia, forniscano informazioni, trasmettano sicurezza e aiutino a risolvere i problemi. Il trasporto pubblico non deve essere disumanizzato e deve continuare ad essere accessibile a tutti, con o senza smartphone.

L'interoperabilità porta standard europei

La trasformazione digitale sta influenzando gli standard tecnici del trasporto ferroviario a livello mondiale. A seguito della crescente interconnessione dei sistemi ferroviari nazionali in una rete europea, gli standard tecnici vengono armonizzati in tutta Europa. Il trasporto ferroviario

transfrontaliero richiede l'interoperabilità, che limita il campo di applicazione delle normative nazionali. Per questo motivo il SEV è attivamente coinvolto a livello europeo.

Cambiamenti tecnologici a vantaggio dei/delle dipendenti

Il SEV è fondamentalmente favorevole alla trasformazione digitale, a condizione che vada a vantaggio dei/delle dipendenti. Lo sviluppo deve essere orientato alle esigenze dei/delle dipendenti, che devono inoltre partecipare ai guadagni di produttività in termini monetari. I datori di lavoro devono adempiere alla loro responsabilità sociale ed etica nei confronti dei/delle dipendenti, delle loro proprietari e della loro clientela. Le conquiste del partenariato sociale devono essere salvaguardate e le relazioni del partenariato sociale devono essere rafforzate.

Dare forma alla flessibilizzazione nell'interesse dei/delle dipendenti

Il lavoro sta diventando più flessibile e mobile, rendendo idealmente più facile la conciliabilità tra lavoro e vita privata. Ciò richiede modelli di orario di lavoro adeguati e supporti tecnici per lavorare da qualsiasi luogo. La distinzione tra lavoro e tempo libero e l'uso privato dei dispositivi devono essere chiaramente regolamentati.

Co-progettazione: rafforzare i diritti e i processi di partecipazione

Introduzione o revisione di nuovi strumenti digitali

I/le dipendenti devono essere coinvolti precocemente nell'introduzione e nell'ulteriore sviluppo degli strumenti digitali. Le applicazioni vanno formate in base alle esigenze. Per la formazione deve essere messo a disposizione un tempo di lavoro sufficiente e l'eventuale utilizzo di attrezzature private deve essere compensato. Inoltre, deve essere istituito un punto di contatto che possa essere consultato con breve preavviso, se necessario.

Qualifica dei collaboratori/delle collaboratrici e Commissioni del personale

Per poter partecipare efficacemente ai processi di partecipazione e riconoscere i casi di discriminazione sono necessarie una comprensione di base dei sistemi algoritmici, conoscenze giuridiche ed etiche di base e conoscenze specialistiche dei processi lavorativi in questione. Il SEV ha il compito di formare sistematicamente i membri delle Commissioni del personale e di fornire loro un supporto specialistico nei processi di partecipazione. È disponibile un programma di formazione corrispondente che può essere utilizzato.

Consentire l'acquisizione di qualifiche professionali

Nuovi profili professionali stanno emergendo, altri stanno cambiando o stanno scomparendo del tutto. Le aziende hanno la responsabilità di formare i propri collaboratori e le proprie collaboratrici in modo che possano stare al passo con gli sviluppi tecnologici. Il SEV è favorevole a un aggiornamento mirato, alla formazione e al perfezionamento professionale. Va notato che gli strumenti di formazione digitali non sono adatti a tutti i dipendenti. Occorre quindi offrire anche alternative non digitali. Per i/le dipendenti che non sono in grado di affrontare la trasformazione digitale, devono essere trovate soluzioni che permettano loro di continuare a partecipare al processo lavorativo. Il SEV chiede una stretta collaborazione tra le parti sociali nello sviluppo dei profili professionali.

Tutelare i diritti e l'autonomia dei/delle dipendenti

Garantire la protezione dei dati

I dati dei collaboratori e delle collaboratrici vengono continuamente raccolti nell'ambito di processi automatizzati. Il rispetto della protezione dei dati è quindi obbligatorio per la loro tutela. I dati possono essere trattati solo per scopi specifici e solo se i/le dipendenti interessati/e hanno dato il loro consenso volontario. Il diritto di visionare i dati deve essere concesso ai/alle dipendenti senza

limitazioni. L'uso dei dati personali, in particolare per i controlli di prestazione e di comportamento, deve essere regolamentato dalle parti sociali.

Sviluppare ulteriormente il partenariato sociale

Completare i Contratti collettivi di lavoro (CCL)

L'uso della tecnologia digitale, in particolare dei sistemi algoritmici, deve essere regolamentato in modo vincolante tra le parti sociali. Devono essere regolamentate questioni quali il coinvolgimento delle parti sociali nello sviluppo e nell'introduzione di strumenti di lavoro digitali, l'utilizzo dei dati, la protezione dei dati, la sicurezza dei dati, la trasparenza, le fonti dei dati, le qualifiche e il valore aggiunto per i collaboratori e le collaboratrici. Devono essere inoltre stabiliti diritti di codecisione per l'introduzione di nuove tecnologie.

Possibilità di contatto con le maestranze da parte dei sindacati

Poiché il lavoro sta diventando sempre più flessibile e decentralizzato, i sindacati hanno bisogno anche di un diritto di accesso virtuale alle aziende. Per i sindacati, è l'unico modo per entrare in contatto con le maestranze che non sono legate a un luogo specifico e per spiegare i loro diritti.