

DOCUMENTO DI POSIZIONE PS SVIZZERA

UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI!



Indice

Sintesi	3
1. Introduzione	4
2. Il lavoro oggi	7
2.1. Tendenze globali e cambiamenti strutturali.....	7
2.2. Situazione in Svizzera	14
3. Un lavoro dignitoso per tutti! Posizioni e rivendicazioni del PS svizzera	20
3.1. Difendere quanto conquistato: tutelare le condizioni di lavoro.....	20
3.2. Salari equi e sindacati forti.....	21
3.3. Partecipazione e democrazia economica	22
3.4. Ridurre l'orario di lavoro, distribuire equamente il lavoro.....	23
3.5. Riconoscere il lavoro di cura – Parità di trattamento adesso!.....	24
3.6. Formazione continua e riqualificazione professionale come diritto.....	25
3.7. Regolamentare le nuove forme di lavoro.....	26
3.8. Inclusione: un lavoro dignitoso davvero per tutti	26
3.9. Previdenza per la vecchiaia e smantellamento delle misure repressive	27
3.10. Globalizzazione sociale: lavoro dignitoso nel mondo.....	28
3.11. Investimenti pubblici per un lavoro di qualità.....	29
4. Conclusione	30

SINTESI

La Svizzera è ricca, ma questa ricchezza arriva solo in misura limitata a coloro che la generano. Dal 1998 la produttività è aumentata di oltre il 30 per cento, mentre i salari bassi e medi sono cresciuti solo del 17-19 per cento. Ciò che i lavoratori e le lavoratrici non hanno ricevuto sotto forma di salario è stato ridistribuito verso l'alto in: agevolazioni fiscali per i ricchi, redditi da capitale, affitti e premi della cassa malati alle stelle. Parallelamente, i mercati finanziari sono in forte espansione, mentre per la maggior parte delle persone nella vita quotidiana nulla cambia: i salari reali ristagnano, le paure esistenziali crescono.

Il basso tasso di disoccupazione è ingannevole: la Svizzera non ha un problema di piena occupazione, ma un problema di qualità e sicurezza del lavoro. Il part-time involontario, l'economia delle piattaforme, il controllo algoritmico e le lunghe ore di straordinario non retribuite colpiscono in misura sproporzionata le donne, le persone migranti, le persone con disabilità e gli/le impiegat* più anziani*. Il lavoro di cura rimane invisibile e sottopagato, mentre i rappresentanti dei datori di lavoro mettono apertamente in discussione il fatto che i salari debbano garantire il minimo vitale. I costi di tutto ciò dovrebbero essere sostenuti dalla collettività.

Il PS Svizzera si oppone a tutto ciò con un programma completo: salari equi e sindacati forti, vera partecipazione decisionale e democrazia economica, orario di lavoro più breve e equamente distribuito, riconoscimento del lavoro di cura, diritto alla formazione continua, regolamentazione delle nuove forme di lavoro, inclusione sistematica, un'assicurazione generale sul lavoro senza repressioni, una globalizzazione sociale con una legge vincolante sulle catene di approvvigionamento e il commercio equo, nonché investimenti pubblici che creino attivamente posti di lavoro di qualità. Un lavoro dignitoso per tutti non è un sogno irrealizzabile: è il risultato di lotte politiche che valgono sempre la pena.

1. INTRODUZIONE

Il lavoro è più che un semplice mezzo di sostentamento. Dà struttura alla giornata, è il luogo in cui ci sentiamo necessari, incontriamo altre persone e contribuiamo alla società. Senza il lavoro di milioni di persone non ci sarebbero ospedali, né scaffali pieni nei negozi, né bambini* accuditi* mentre i loro genitori lavorano.

Ma il modo in cui il lavoro è organizzato non cade dal cielo. Chi lavora come infermiera, corriere o commessa non vende semplicemente il proprio tempo, ma si sottomette a regole stabilite da altri: alla pianificazione dei turni che non tiene conto della cura dei bambini, all'algoritmo che conta i secondi per ogni contatto con il cliente, alla retribuzione che è alta quanto la concorrenza lo permette, non quanto il lavoro varrebbe. Non si tratta di un capriccio del mercato, ma del risultato di come sono distribuiti potere, ricchezza e influenza in questa società. E proprio perché è così, è possibile cambiarlo anche a livello politico.

Nel capitalismo, il lavoro ha quindi sempre una duplice natura: è l'opportunità di finanziare autonomamente la propria vita e di realizzarsi, ma anche il rischio di essere in balia delle condizioni del mercato e degli interessi del capitale. Può dare senso e dignità. Può anche logorare e far ammalare.¹

Per la maggior parte delle persone, il lavoro significa molto più di un semplice mezzo per procurarsi un reddito. Dà struttura alla giornata, conferisce uno status sociale, crea contatti e infonde senso. Chi lavora fa parte di qualcosa: una comunità, un'azienda, un insieme sociale.² Questo spiega perché la perdita del lavoro colpisca così profondamente, non solo perché viene a mancare il reddito, ma perché con esso si perdono l'identità, il senso di appartenenza e la sensazione di essere necessari. La disoccupazione lascia tracce che vanno ben oltre l'aspetto finanziario, nella salute mentale, nelle relazioni sociali, nell'immagine di sé.

Ma la ricerca mostra anche l'altro lato di questa correlazione, troppo raramente menzionato nel dibattito politico: un lavoro precario danneggia il benessere almeno tanto quanto la mancanza di lavoro.³ Le persone che svolgono lavori stressanti, privi di senso o mal retribuiti presentano una qualità della vita altrettanto bassa quanto quella dei disoccupati. Ciò significa che l'obiettivo non è il lavoro in sé, bensì **un buon lavoro**. E la differenza tra un buon lavoro e un lavoro precario non è marginale. È essa a determinare se il lavoro libera o imprigiona, se conferisce dignità o la priva, se rende le persone forti o le fa ammalare.

Proprio perché il lavoro è così centrale per l'identità e il benessere umani, non deve essere lasciato alle sole dinamiche di mercato. Poiché il lavoro significa così tanto per noi, deve

¹ Cfr. Suppa, Nicolai, Unemployment and subjective well-being, GLO Discussion Paper, Essen 760/2021. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/228706/1/GLO-DP-0760.pdf>

² Ibid.

³ Ibid.

essere di qualità. Una politica economica che si limiti a misurare i tassi di occupazione ignorando la qualità del lavoro, utilizza un metro di valutazione sbagliato. La domanda fondamentale non è se una persona sia in qualche modo occupata. La domanda fondamentale è **se quel lavoro consenta una vita buona, sicura e dignitosa**.

Il capitalismo ha dato una risposta chiara su come questo lavoro venga organizzato: chi non possiede un'azienda propria, né azioni né un patrimonio da cui poter vivere, deve **vendere la propria forza lavoro**, che sia come commessa, operaio edile o sviluppatrice di software. Per la maggior parte delle persone questa è la normalità.

Ma il lavoro salariato non è tutta la storia. Esiste anche un lavoro che non viene affatto retribuito o che si svolge senza alcuna tutela: dalla schiavitù storica ai sans-papiers che lavorano nelle abitazioni private o nei cantieri edili, senza poter mai difendersi davanti a un'autorità o a un tribunale. E poi c'è il **lavoro di cura non retribuito** – crescere i figli, assistere i propri cari, mandare avanti la casa –, svolto prevalentemente dalle donne e senza il quale la nostra economia crollerebbe da un giorno all'altro, ma che non compare in nessun bilancio. Chi parla di «buon lavoro» e ha in mente solo il lavoro salariato, vede quindi solo una parte della realtà. Noi vogliamo vedere tutte e tre le parti e cambiarle.

Il XX secolo è stato il secolo della lotta per un lavoro dignitoso. La socialdemocrazia ha condotto questa lotta e ha ottenuto compromessi storici: il superamento completo del capitalismo è stato accantonato, ma in cambio i sindacati e i partiti di sinistra hanno conquistato salari minimi, limiti all'orario di lavoro, assicurazioni sociali e partecipazione democratica. Questi compromessi non sono mai stati completi né hanno mai riguardato tutti: le donne, i migranti e le persone ai margini del mercato del lavoro sono stati spesso esclusi o coinvolti solo in modo parziale. Tuttavia, hanno migliorato la vita di milioni di lavoratori dipendenti. E hanno dimostrato che un lavoro dignitoso è possibile, se si lotta politicamente per ottenerlo.

Questi compromessi storici vengono oggi messi in discussione. È vero che in Svizzera la nostra situazione è ancora relativamente buona rispetto al resto del mondo.⁴ Grazie alle misure di accompagnamento, l'influenza politica dei sindacati è in aumento, la copertura dei contratti collettivi di lavoro cresce e nel 2025 i salari reali sono aumentati dell'1,6%. Ma anche qui emergono gli sviluppi negativi: a lungo termine, i salari reali ristagnano proprio nella fascia dei salari bassi e medi, mentre i redditi da capitale esplodono.⁵ Sebbene la produttività sia in costante aumento, lo stress, la pressione, l'esaurimento e l'intensificazione del lavoro

⁴ Tenendo conto dell'inflazione, nel 2025 i salari dei lavoratori aumentano dell'1,6% rispetto all'anno precedente. Cfr. l'indice salariale svizzero qui <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnindex.html/>. Anche la copertura dei CCL è nuovamente in aumento, sebbene a un ritmo molto lento: <https://www.sgb.ch/themen/arbeitsdetail/die-gav-abdeckung-steigt-aber-nur-langsam>

⁵ Cfr. l'analisi sui risultati salariali 2026 di Travail.Suisse: https://syna.ch/images/Medienmitteilung-gen/2025/lohnrunde-2026_hintergrund.pdf. Si veda anche il rapporto sulla distribuzione del reddito 2024 dell'USS: https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/240429_Verteilung-Repartition/240429_Verteilungsbericht_2024.pdf

aumentano.⁶ I diritti di tutela conquistati con fatica vengono svuotati di significato dalle nuove tecnologie, mentre gli aumenti salariali vengono erosi dall'aumento degli affitti e dei premi dell'assicurazione malattia. Il lavoro di assistenza e cura, socialmente indispensabile, rimane economicamente invisibile. La discriminazione delle donne nella vita economica non è stata superata nemmeno a 45 anni dall'adozione dell'articolo sulla parità (1981) e a 30 anni dall'entrata in vigore della legge sulla parità (1996). Poche persone possiedono quote sempre maggiori dell'economia complessiva e sfruttano questa ricchezza per influenzare i processi politici a loro vantaggio.

E come se non bastasse, l'UDC, il PLR, il Centro e i Verdi liberali hanno recentemente sferrato un attacco politico contro i lavoratori dipendenti: vogliono prolungare l'orario di lavoro, estendere il lavoro domenicale, smantellare i salari minimi cantonali e comunali, affossare il finanziamento della 13^a mensilità AVS e attuare in modo insufficiente l'iniziativa sulle cure infermieristiche. Allo stesso tempo, con il pretesto del risparmio, si smantellano i servizi pubblici, mentre i ricchi continuano a beneficiare di agevolazioni fiscali e sussidi statali. Questo attacco segue una logica interna: risparmiare dove colpisce i più deboli e generosità dove giova al capitale e all'industria degli armamenti.

Il PS Svizzera si oppone con decisione a questo attacco. Il presente documento di posizione illustra come intendiamo plasmare il mondo del lavoro di domani: con salari dignitosi, orari di lavoro equi, partecipazione democratica, riconoscimento del lavoro di cura e una politica di investimenti attiva a beneficio della collettività. Perché **un lavoro dignitoso per tutti è possibile, se lo conquistiamo con la nostra lotta!**

Non si tratta per noi di preservare il lavoro a tutti i costi o di considerare ogni lavoro ugualmente prezioso. Si tratta piuttosto di garantire che il lavoro retribuito sia organizzato in modo democratico, che offra salari sufficienti a garantire il sostentamento e che abbia **un senso**, che non contribuisca alla distruzione delle nostre risorse naturali, che non sia vissuto come un adempimento insensato di un dovere e che non causi malattie a chi lo svolge. **Un lavoro dignitoso per tutti significa: salari sufficienti a garantire il sostentamento, orari di lavoro equi, condizioni sicure, partecipazione democratica, protezione dalla discriminazione e la possibilità di conciliare vita lavorativa e vita privata.**⁷ Significa che i frutti della produttività economica siano distribuiti equamente, sia sotto forma di salario, di pensione, di tempo o di dignità. E significa che nessuno viene lasciato indietro: né per origine, né per genere, né per età, né per disabilità. Questa concezione di lavoro dignitoso coincide con il concetto di «la-

⁶ Cfr. i dati più recenti su <https://www.sgb.ch/themen/arbeit/detail/wenn-arbeit-krank-macht-stress-druck-und-fehlende-grenzen-im-alltag-der-beschaeftigten>

⁷ Il concetto di «lavoro dignitoso» si basa sull'indice «Gute Arbeit» della Confederazione tedesca dei sindacati (DGB) (<https://index-gute-arbeit.dgb.de>) e sul barometro di Travail Suisse (<https://www.travail-suisse.ch/de/barometer>), che definiscono le condizioni di lavoro, la sicurezza del reddito, la tutela della salute e le opportunità di sviluppo come dimensioni fondamentali.

voro dignitoso» («Decent Work») riconosciuto a livello internazionale dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che dal 2015 fa parte dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile come obiettivo a sé stante (SDG 8).⁸

2. IL LAVORO OGGI

I paragrafi seguenti illustrano come sia cambiato il mondo del lavoro a livello globale e perché questi cambiamenti richiedano una risposta politica. Chi vuole lottare per un lavoro dignitoso deve comprendere le forze strutturali che lo minacciano.

2.1. Tendenze globali e cambiamenti strutturali

L'ascesa del capitalismo finanziario

Se si getta uno sguardo sui mercati finanziari globali, si potrebbe pensare che l'economia sia in forte espansione: nonostante la guerra, gli shock energetici e quelli legati all'offerta, i titoli azionari raggiungono nuovi massimi. Il capitale di rischio viene investito nell'intelligenza artificiale, nelle tecnologie per una vita più lunga o in qualsiasi altra cosa che sembri essere la prossima grande tendenza. Le notizie finanziarie assomigliano a un giro sulle montagne russe: quotazioni in rialzo, crolli, riprese, nuove bolle speculative. Sembra che ci sia sempre movimento.

Allo stesso tempo, la maggior parte delle persone ha la sensazione che nella propria vita non cambi quasi nulla.⁹ I salari reali non sono quasi aumentati da anni. Gli alloggi, soprattutto nei centri urbani, stanno diventando sempre più inaccessibili. I premi dell'assicurazione malattia divorano ogni aumento salariale prima ancora che arrivi nel portafoglio. Per molti, il posto di lavoro offre meno sicurezza, meno prestazioni sociali e più preoccupazioni rispetto al passato.

Questa sensazione di stallo non è un'illusione, ma la sua causa non risiede nel fatto che l'economia non cresca o cresca troppo poco.¹⁰ **L'economia nella maggior parte dei paesi cresce, ma solo per pochi.** Questa è la vera diagnosi del nostro tempo. Gli utili che un tempo venivano reinvestiti in salari, impianti di produzione e beni pubblici, oggi confluiscono sempre più in investimenti finanziari.¹¹ La speculazione, favorita dalla deregolamentazione

⁸ Cfr. a questo proposito l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), Agenda per il lavoro dignitoso, Ginevra 1999 (presentata per la prima volta nella relazione del Direttore Generale Juan Somavia alla Conferenza Internazionale del Lavoro, 87^a sessione, Ginevra 1999). Cfr. anche Nazioni Unite, Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, Risoluzione dell'Assemblea Generale A/RES/70/1, New York 2015, Obiettivo 8 («Lavoro dignitoso e crescita economica»).

⁹ Cfr. Nachtwey, Oliver, Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Frankfurt am Main 2016. Cfr. anche: Rosa, Hartmut, Rasender Stillstand, Frankfurt am Main 2009.

¹⁰ Cfr., sul concetto di «Secular Stagnation»: Brenner, Robert, The Economics of Global Turbulence, London 2006.

¹¹ Sul processo di finanziarizzazione: Heires/Nölke, Politische Ökonomie der Finanzialisierung, Frankfurt am Main 2014.

dei mercati finanziari a partire dagli anni '80, è diventata una componente centrale del nostro sistema economico.¹²

Se un tempo era la prospettiva di rendimenti più elevati a guidare il flusso di capitali verso nuove industrie, attrezzature migliori e una maggiore produttività, oggi molti investitori puntano su rapidi guadagni di capitale. La loro strategia non consiste più nell'investire in qualcosa che genererà un profitto, ma nell'acquistare asset il cui prezzo potrebbe aumentare: immobili, azioni, aziende, token crittografici.¹³ Oggi gli appartamenti vengono acquistati meno per ricavarne un affitto, quanto piuttosto per rivenderli in seguito a un prezzo più alto.¹⁴ Non si finanzia più un'azienda perché opera in modo redditizio e genera profitti, ma perché si scommette che il suo valore di mercato esploda.¹⁵

Con il passaggio dalla produzione ai servizi è diventato più difficile trovare investimenti con rendimenti elevati e rapidi; l'abbondanza di capitale si è scontrata con un numero insufficiente di investimenti redditizi. Così gli alloggi sono diventati essi stessi un valore finanziario, i mercati azionari hanno vissuto un boom, mentre la vita per la maggior parte delle persone è diventata più difficile. I profitti sono affluiti ai vertici, la disuguaglianza è cresciuta, il potere d'acquisto è diminuito.

In questo contesto, persone di talento si sono allontanate dalla creazione di valore per dedicarsi alla gestione patrimoniale: aspiranti ingegneri sono diventati consulenti, scienziati sono passati al settore del private equity. Ciò che l'antropologo David Graeber ha definito «Bullshitjobs»¹⁶ è anche una conseguenza di tutto ciò: il lavoro senza valore aggiunto sociale nasce laddove il capitale viene preferibilmente spostato anziché investito in modo produttivo.

Dal boom dei mercati finanziari degli ultimi decenni – parola chiave: inflazione dei prezzi degli attivi – traggono vantaggio soprattutto i benestanti, mentre i rischi per coloro che devono vivere prevalentemente o interamente del proprio stipendio sono aumentati costantemente. Il patrimonio dei super ricchi è letteralmente esploso: nel 1987 la ricchezza dei miliardari corrispondeva al tre per cento del PIL mondiale, oggi è pari al quattordici per cento¹⁷ con conseguenze significative per la sostenibilità delle nostre istituzioni democratiche: alla

¹² Cfr. Benanav, Aaron, *Speculation in the Age of No Growth*, in: *Jacobin Magazin*, 2/2026.

¹³ Analisi delle conseguenze di questo cambiamento: Braun, Benjamin e Christophers, Brett, «Asset manager capitalism: An introduction to its political economy and economic geography», in: *Environment and Planning* (56/2) 2024, pp. 546-557.

¹⁴ In Svizzera si delinea un quadro più articolato: le casse pensioni, le compagnie di assicurazione sulla vita e le fondazioni di investimento detengono immobili per il rendimento corrente – in sostituzione dei rendimenti obbligazionari venuti meno –, poiché dipendono da flussi di cassa prevedibili per i propri impegni pensionistici. Il patrimonio immobiliare viene quindi piuttosto costituito e mantenuto, anziché ceduto.

¹⁵ Cfr. Christophers, Brett, *Our lives in their portfolios: Why asset managers own the world*. New York 2023.

¹⁶ Graeber, David, *Bullshit Jobs. Vom wahren Sinn der Arbeit*, Berlin 2019.

¹⁷ Cfr. Zucman, Gabriel, *A blueprint for a coordinated minimum effective taxation standard for ultra-high-net-worth individuals*, rapporto commissionato dalla presidenza brasiliana del G20, Parigi/Berkeley 2024.

rapida crescita del patrimonio si accompagna un'esplosione di potere e di possibilità di influenzare la politica, ad esempio acquistando i media.

Il risultato è una coesistenza paradossale: profitti e patrimoni da record da un lato, salari reali stagnanti, affitti alle stelle e crescente insicurezza dall'altro. Non si tratta di un fallimento del mercato che dobbiamo accettare. È il risultato di una politica che favorisce sistematicamente i redditi da capitale e penalizza quelli da lavoro, che ha deregolamentato i mercati finanziari e indebolito lo Stato sociale.¹⁸

L'attuale regime lascia dietro di sé enormi bisogni sociali insoddisfatti, nel settore abitativo, nell'assistenza, nella resilienza climatica, nei servizi pubblici. In questi ambiti forse non è possibile ottenere un rapido ritorno economico, ma costituiscono le basi della nostra convivenza, di una vita davvero buona. Se il reddito e il patrimonio si concentrano sempre più nelle mani di pochi, manca semplicemente il potere d'acquisto della maggioranza della popolazione. Chi ha pochi soldi non può consumare, non può investire, non può fare progetti. Ciò indebolisce non solo le singole famiglie, ma l'economia nel suo complesso. La redistribuzione non è quindi solo una questione di giustizia, ma di razionalità economica.

L'effetto di un potere d'acquisto distribuito in modo diseguale non è una grandezza astratta. Il tasso di consumo – ovvero la quota di reddito che viene spesa nell'immediato – diminuisce all'aumentare del reddito. Se i redditi bassi e medi diminuiscono in termini reali, ciò si ripercuote direttamente sul comportamento di consumo e quindi sull'economia nel suo complesso. Nel caso dei redditi elevati, una perdita di reddito modifica innanzitutto il tasso di risparmio – con effetti economicamente quasi impercettibili.

Ciò che l'economia odierna (ri)produce quindi soprattutto sono le contrapposizioni di classe: tra coloro che vivono principalmente di redditi da capitale – da azioni, immobili, eredità – e coloro che devono vivere prevalentemente del lavoro salariato.¹⁹ Per questi ultimi vale quanto segue: il mercato da solo non crea lavoro di qualità.²⁰ Crea un lavoro che costa esattamente quanto impone la concorrenza e che è di qualità esattamente pari a quella che la controforza dei lavoratori e delle lavoratrici riesce a imporre. **Senza sindacati forti, senza standard di tutela statali e senza partecipazione democratica, il lavoro nel capitalismo tende alla**

¹⁸ Per quanto riguarda la disparità di imposizione tra redditi da capitale e redditi da lavoro dipendente, si veda tra l'altro: Taxing Wages 2024 – OCSE https://www.oecd.org/en/publications/2024/04/taxing-wages-2024_f869da31.html; The taxation of labour vs. capital income – OCSE https://www.oecd.org/en/publications/the-taxation-of-labour-vs-capital-income_04f8d936-en.html. Thomas Piketty, Rethinking capital and wealth taxation –, <http://piketty.pse.ens.fr/files/PikettySaezZucman2023RKT.pdf> oppure Capital is Back: Wealth-Income Ratios in Rich Countries 1700-2010, <https://gabriel-zucman.eu/files/PikettySaezZucman2022RKT.pdf>

¹⁹ Cfr. Piketty, Thomas, Capital et idéologie, Parigi 2019; Milanović, Branko, Capitalism, Alone. The Future of the System That Rules the World, Cambridge (MA) 2019. Si veda anche l'ultimo World Inequality Report qui: <https://wid.world/document/world-inequality-report-2026/>

²⁰ L'intervista è disponibile qui: <https://www.srf.ch/news/schweiz/existenzsichernde-loehne-arbeitgeber-direktor-empoert-mit-aussage>

precarietà. Non si tratta di una supposizione, ma dell'esperienza storica che ha portato alla fondazione della socialdemocrazia.

Automazione e controllo algoritmico

L'impiego di sistemi algoritmici non cambia solo il tipo di lavoro svolto, ma anche chi controlla il lavoro e quale conoscenza conta.²¹ L'idea diffusa secondo cui l'automazione significhi soprattutto la sostituzione diretta delle persone con le macchine è riduttiva. L'evoluzione è più sottile: i sistemi algoritmici e l'apprendimento automatico vengono impiegati per monitorare, ottimizzare e controllare i processi lavorativi. Il sapere dei lavoratori qualificati ed esperti viene digitalizzato e reso così accessibile al capitale, mentre le attività rimanenti vengono svalutate e frammentate.

Prendiamo un esempio concreto. Un tempo un corriere pianificava autonomamente il proprio percorso. Conosceva il quartiere, sapeva dove parcheggiare al meglio e in quale ordine effettuare le consegne in modo più efficiente. Questa conoscenza, accumulata nel corso degli anni, radicata nel corpo e nella memoria, costituiva la sua competenza professionale. Oggi, in molti servizi di consegna, è un algoritmo a stabilire quale pacco consegnare e in quale ordine, nonché quanti secondi sono a disposizione per ogni fermata. Se i corrieri si discostano da queste indicazioni – anche se sanno che la loro soluzione sarebbe migliore –, il sistema registra la deviazione. La loro conoscenza empirica non è scomparsa. Ma non conta più. L'algoritmo l'ha svalutata.

Il sociologo della tecnologia Simon Schaupp ha definito ciò che sta accadendo ai corrieri **«proletarizzazione cibernetica»**: un processo strisciante di svalutazione e dequalificazione che colpisce in particolare le professioni del settore dei servizi, nella logistica, nell'assistenza, nella vendita, nel settore alberghiero e nella pubblica amministrazione.²² Il sapere che un tempo era competenza dei lavoratori viene trasformato in dati, immesso nei sistemi e rivolto contro gli stessi lavoratori. La dequalificazione non è una conseguenza secondaria della tecnologia, ma parte integrante di una strategia aziendale. Oggi è l'algoritmo a controllare, invisibile, onnipresente e apparentemente oggettivo.

Anche nelle professioni intellettuali tradizionali si osserva questa svalutazione.²³ I traduttori, ad esempio, vengono sempre meno retribuiti per tradurre testi nella loro interezza, ma piuttosto per verificare, correggere e perfezionare versioni tradotte automaticamente. Il cosiddetto «machine translation post-editing», in breve MTPE, porta a una compressione e a una

²¹ Cfr. Benanav, Aaron, *Automation. The Future of Work*, New York 2020.

²² Cfr. Schaupp, Simon, «Technopolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung», Berlin 2021.

²³ Cfr., riguardo alle conseguenze per le professioni della conoscenza, ad esempio: Die, Enrique e Talams, Eduard, *Artificial Intelligence in the Knowledge Economy*, in: *Journal of Political Economy*, 12/2025, pp. 3762-3800. Cfr. anche: Brynjolfsson, E., D. Li e L. Raymond. 2025. «Generative AI at Work». *Q. J.E.* 140 (2): 889-942.

svalutazione del lavoro: i traduttori devono svolgere in tempi sempre più brevi un lavoro impegnativo e ripetitivo per una retribuzione inferiore, mentre la componente creativa va quasi completamente persa.

La ricerca sugli effetti dei sistemi algoritmici rivela un risultato paradossale: all'interno delle categorie professionali, essi tendono ad avere un effetto equilibrante; le differenze tra i vari livelli dirigenziali all'interno di un'azienda, ad esempio, tendono a ridursi grazie all'uso di chatbot e LLM. Ma tra le diverse categorie professionali tali differenze si accentuano. Si crea così una nuova divisione: da un lato, lavoratori altamente qualificati la cui produttività aumenta grazie ai sistemi algoritmici (ad esempio, gli sviluppatori di software); dall'altro, lavoratori in professioni esecutive il cui lavoro viene controllato e svalutato dagli algoritmi. Quando la professione in cui si lavora diventa più importante delle prestazioni individuali o delle qualifiche, le classiche promesse meritocratiche si trasformano in una farsa.

La domanda cruciale non è quindi se gli algoritmi distruggano i posti di lavoro, ma piuttosto: **chi controlla gli algoritmi e a quali interessi servono?** La gestione algoritmica priva gradualmente i lavoratori e le lavoratrici di quell'autonomia che è stata conquistata a fatica nel corso della storia. L'economia delle piattaforme porta tutto questo all'estremo: l'autonomia viene promessa – «Sei il capo di te stesso» –, ma strutturalmente negata. La partecipazione alle decisioni sui sistemi di lavoro digitali e la trasparenza sulle decisioni algoritmiche non sono quindi questioni tecniche di dettaglio. Sono rivendicazioni democratiche fondamentali.

Quando il lavoro di cura raggiunge i propri limiti:

Lo spostamento di potere descritto nel paragrafo precedente, determinato dalla gestione algoritmica, non è un fenomeno isolato. Fa parte di un'erosione più ampia di quelle strutture di protezione che storicamente hanno preservato i lavoratori e le lavoratrici dalle imposizioni del mercato. La più importante di queste strutture di protezione era il rapporto normale di lavoro – e da decenni è in fase di disgregazione.

Ciò che definiamo «rapporto normale di lavoro» – l'impiego regolato dalla legge e dai contratti collettivi, 40 ore settimanali, per tutta la vita, con un salario familiare coperto dalla previdenza sociale fino al pensionamento – è un'eccezione storicamente breve e geograficamente limitata.²⁴ Questo modello è diventato una realtà sociale solo nel dopoguerra: in Svizzera, attraverso l'AVS (1948), l'assicurazione invalidità (1960) e l'assicurazione contro la disoccupazione (regime transitorio del 1977, LADI 1984) si è stabilizzato un sistema di redditi da lavoro e prestazioni sociali standardizzati, il cui modello di riferimento era la «biografia lavorativa normale» – ovvero l'articolazione continua della vita lavorativa in formazione, attività lavorativa e pensione.

Ma questo modello presentava fin dall'inizio dei punti ciechi. Si basava su una divisione del lavoro di genere tra capofamiglia e casalinga e dipendeva da una forza lavoro mal retribuita

²⁴ Cfr. Bernet, Brigitta, Die Zukunft der Arbeit muss neu gedacht werden, in Geschichte der Gegenwart 2017. Vedi anche Castel, Robert. 2000. Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit.

e prevalentemente straniera – trattata in Svizzera con l'espressione discriminatoria «problema italiano».²⁵ Il rapporto normale di lavoro non è mai stato universale. Era esclusivo e fragile.

A partire dagli anni '70 questo modello ha iniziato a vacillare: il Nuovo Movimento Femminista ha messo radicalmente in discussione la divisione del lavoro in base al genere e le sue esclusioni, mentre la crisi economica a partire dal 1974 e l'accelerazione della globalizzazione ne hanno scosso le basi economiche.²⁶ La crescita economica stagnante a seguito delle crisi petrolifere ha inoltre ulteriormente ridotto il margine di manovra per i compromessi sociali.²⁷ Quattro sviluppi si fondono in una nuova realtà lavorativa: la globalizzazione, l'uso delle tecnologie digitali, l'economia delle piattaforme e la crisi climatica:

La **globalizzazione** ha intensificato in modo sostanziale la concorrenza sui mercati del lavoro. L'orientamento al valore per gli azionisti, in atto fin dagli anni '90, ha dato vita a nuovi modelli aziendali: le imprese industriali sono state delocalizzate all'estero oppure, come nel caso di Maag, Escher Wyss o Sulzer, sono fallite, sono state smantellate o acquisite per sfruttare il valore fondiario dei loro terreni. Dove un tempo sorgevano le fabbriche, oggi si trovano le sedi centrali di gruppi internazionali. L'impresa produttiva radicata a livello nazionale e inserita nel contesto del partenariato sociale ha perso importanza nei paesi industrializzati e con essa le strutture di negoziazione collettiva che rendevano possibile un lavoro di qualità. Le catene di approvvigionamento globali caratterizzate da carenze in materia di diritti umani e i gruppi multinazionali che stabiliscono autonomamente le proprie regole sono espressione di una globalizzazione che ha avvantaggiato soprattutto il capitale.

L'impiego delle **tecnologie digitali** – analizzate nel paragrafo precedente nella loro dimensione di controllo e di dequalificazione – ha contemporaneamente eliminato i confini spaziali del lavoro e lo ha frammentato socialmente. Il rapporto normale di lavoro si sta frammentando in una moltitudine di nuove forme, spesso precarie: lavoro a orario ridotto, contratti a tempo determinato, lavoro a chiamata, lavoro temporaneo e da casa, franchising, freelance, lavoro autonomo individuale o finto lavoro autonomo.²⁸ Gran parte dei nuovi posti di lavoro creati tra il 1990 e il 2020 nei paesi dell'OCSE è stata attribuita a forme di occupazione atipiche quali il part-time, i contratti a tempo determinato o il lavoro autonomo in solitaria.²⁹

L'**economia delle piattaforme** accentua questa frammentazione: le piattaforme digitali hanno instaurato un modello di falso lavoro autonomo che elude sistematicamente i diritti di

²⁵ Cfr. Bernet, Zukunft.

²⁶ Cfr. Mayer-Ahuja, Nicole, « Normalarbeitsverhältnis » – Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch?, in: Sozialstaat unter Zwang, Frankfurt/Main 2019, S. 165-186.

²⁷ Cfr. Nachtwey, Abstiegsgesellschaft.

²⁸ Cfr. Dörre, Klaus. 2007. Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. Subjektive Verarbeitungen, soziale Folgen und politische Konsequenzen. In *Arbeiten ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen*, Hrsg. Klaus Pape, 13-34.

²⁹ Cfr. il rapporto dell'OCSE qui: https://www.oecd.org/en/publications/breaking-the-vicious-circles-of-informal-employment-and-low-paying-work_f95c5a74-en/full-report.html

tutela previsti dal normale rapporto di lavoro. I lavoratori si assumono tutti i rischi imprenditoriali senza godere dei diritti corrispondenti.

La **crisi climatica**, infine, rende i regimi di crescita classici un vicolo cieco. La crescita economica a tutti i costi non è una risposta alla crisi della società del lavoro, ma la aggrava. La trasformazione ecologica ci costringe a ripensare radicalmente la produzione, il consumo e il lavoro – e pone la domanda su quale lavoro sarà in futuro buono, significativo e sostenibile.

Parallelamente all'erosione del rapporto normale di lavoro, si aggrava la **crisi della riproduzione sociale**. Il lavoro che rende possibile la vita sociale – l'educazione dei figli, la cura dei propri cari, le faccende domestiche, l'assistenza emotiva – rimane in gran parte invisibile, non retribuito e svalutato dalla società. Oltre il 60 per cento di questo lavoro di cura e assistenza non retribuito è svolto dalle donne, con conseguenze dirette su salario, carriera e pensione.³⁰

L'economia femminista ha reso visibile la portata di questa invisibilità strutturale in Svizzera: se il solo lavoro di assistenza fosse retribuito al salario minimo, il suo valore supererebbe i 100 miliardi di franchi all'anno.³¹ Nel conto satellite della produzione domestica, l'Ufficio federale di statistica (UFS) valuta l'intero lavoro non retribuito – lavori domestici, assistenza, volontariato – in relazione ai costi del lavoro di gruppi professionali comparabili a un livello ancora nettamente superiore: nel 2020 a 434 miliardi di franchi, pari al 41,4 per cento dell'economia totale estesa alla produzione domestica.³² Anche questo dato ufficiale non confluisce nei conti nazionali regolari. Viene semplicemente dato per scontato e sistematicamente scaricato sulle donne.³³

Non è una coincidenza, ma il risultato di un sistema economico che misura solo ciò che passa attraverso i mercati e rende invisibile ciò che avviene al di fuori di essi. **Ad esempio, il PIL conta** la costruzione di una prigione, ma non il lavoro dei genitori che si prendono cura dei propri figli. Registra le spese per gli armamenti, ma non l'assistenza a un familiare. Occorrono quindi altri parametri per misurare l'effettivo benessere di una società: indicatori che includano il lavoro di cura non retribuito, rendano visibile la riproduzione sociale e riflettano

³⁰ Cfr. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/grafiken.assetdetail.35607528.html>

³¹ Cfr. WOZ, « Wie die Frauen um 100 Milliarden betrogen werden », 2019: <https://www.woz.ch/1922/feministische-oekonomie/wie-die-frauen-um-100-milliarden-betrogen-werden>. Nel 2024 il carico di lavoro complessivo, tra lavoro retribuito e non retribuito, ammontava a 61,1 ore settimanali per le donne di età compresa tra i 25 e i 64 anni, mentre per gli uomini della stessa fascia d'età era pari a 57,8 ore. Le donne dedicavano il 62% di questo tempo ad attività non retribuite, tra cui 36,5 ore alla settimana ai lavori domestici e familiari e 1,4 ore al volontariato. Per gli uomini la ripartizione era inversa: dedicavano 24,3 ore alla settimana ad attività non retribuite (42%) e 33,5 ore al lavoro retribuito. Vedi anche qui: https://economiefeministe.ch/wp-content/uploads/2025/06/250607_Roos_Unbezahlte-Arbeit-2024_final.pdf

³² Cfr. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erhebungen/shhp.assetdetail.23767760.html>

³³ Sull'invisibilità strutturale del lavoro di cura, si vedano le opere di: Cfr. Fraser, Nancy, *Cannibal Capitalism. How our System is Devouring Democracy, Care, and the Planet*, Londra/New York 2022; Federici, Silvia, *Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*, Oakland 2012.

la distribuzione del tempo, dell'assistenza e della qualità della vita, non solo il valore di mercato di beni e servizi.³⁴

L'intensificazione dei processi lavorativi, l'abolizione dei confini tra vita lavorativa e vita privata e la distribuzione ineguale del lavoro di cura generano un **esaurimento sociale** che va ben oltre i singoli casi di burnout. L'esaurimento è un fenomeno strutturale: colpisce in misura sproporzionata coloro che sono sottoposti a molteplici pressioni – lavoro retribuito, lavoro di cura e precarietà allo stesso tempo.³⁵ E ha conseguenze politiche: chi è esausto si ritira dalla vita politica. La partecipazione democratica richiede tempo ed energia, entrambi sistematicamente prosciugati da condizioni di lavoro precarie. Questa depoliticizzazione prepara il terreno alle forze autoritarie e di destra. **Un lavoro dignitoso è quindi una rivendicazione non solo sociale, ma anche democratica.**

2.2. Situazione in Svizzera

Le tendenze globali non sono fenomeni astratti. Lasciano tracce concrete anche in Svizzera: nelle buste paga, nelle fatture degli affitti, nei premi delle casse malati e nei conti pensionistici delle persone che vivono in questo Paese.

Crescita senza partecipazione

La Svizzera è uno dei paesi più ricchi del mondo. Ma ricchezza e benessere non sono la stessa cosa. Come hanno dimostrato Isabel Martínez, Marius Brühlhart e altri autori nel loro white paper E4S basato su dati fiscali: la Svizzera è nettamente più diseguale di quanto si pensasse da tempo.³⁶ L'1% più ricco della popolazione possiede circa il 40% del patrimonio netto totale, mentre il decimo più ricco detiene i tre quarti di tutto il patrimonio. La metà più povera non possiede praticamente nulla.³⁷

Questa disuguaglianza non è piovuta dal cielo. Tra il 1993 e il 2023 la produttività del lavoro è aumentata del 40 per cento in termini reali, mentre i salari reali sono cresciuti solo del 13 per cento.³⁸ Allo stesso tempo si allarga il divario salariale: mentre i salari reali delle fasce

³⁴ Cfr. anche: Ufficio federale di statistica, Indagine sull'impiego del tempo (ZVE); nonché PS Svizzera, Manifesto per una politica femminista. Un indicatore di questo tipo potrebbe essere: il Genuine Progress Indicator (GPI), l'Indice di sviluppo umano (HDI) o indagini specifiche sull'impiego del tempo offrono approcci che dobbiamo rafforzare politicamente.

³⁵ Cfr. a questo proposito, ad esempio: Franziska Schutzbach, Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit. Siehe auch Nicole Mayer-Ahuja & Oliver Nachtwey: Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag (2021).

³⁶ Brühlhart, Marius; Moseka, Falone; Fuster, Andreas e Martínez, Isabel Z., Wealth and Inheritance in 21st-Century Switzerland. <https://e4s.center/wp-content/uploads/2026/02/E4S-White-Paper-Wealth-and-Inheritance-ENG-full-final2.pdf>

³⁷ Ibid.

³⁸ Cfr. l'analisi sui risultati salariali del 2026 di Travail.Suisse: https://syna.ch/images/Medienmitteilung/2025/lohnrunde-2026_hintergrund.pdf

medio-basse sono aumentati solo del 2,5% dal 2014, l'1% dei lavoratori meglio retribuiti registra una crescita del 23,2%.³⁹ Ciò che i lavoratori non hanno ricevuto sotto forma di salario a fronte degli aumenti di produttività non è scomparso, ma è stato semplicemente ridistribuito verso l'alto. Le riforme fiscali hanno ulteriormente ampliato questo divario: oggi un milionario salariato risparmia oltre 30'000 franchi all'anno grazie alle riduzioni fiscali rispetto al 2000. Un reddito medio ha beneficiato di uno sgravio fiscale di appena 125 franchi. Il carico fiscale sul capitale è diminuito di oltre il 20 per cento, mentre quello sul lavoro è aumentato del 3,9 per cento.

Gli sgravi fiscali per i ricchi, nel loro effetto economico, non sono altro che **spesa pubblica a favore dei ricchi**.⁴⁰ È lo Stato a spendere quei soldi. Si limita a rinunciare a incassarli in anticipo. Per il mondo del lavoro ciò ha conseguenze dirette: il capitale che gode di agevolazioni fiscali non confluisce in posti di lavoro di qualità, ma in investimenti finanziari, immobili e dividendi. Allo stesso tempo, allo Stato mancano i fondi per gli asili nido, la formazione continua, la cultura, la cooperazione internazionale e un servizio pubblico che, in qualità di datore di lavoro equo, definisca gli standard. **Austerità per i molti e generosità fiscale per i pochi fanno parte dello stesso programma**. La concentrazione della ricchezza significa, in definitiva, anche concentrazione del potere politico: chi possiede i media, controlla le associazioni e finanzia i partiti fa in modo che questi nessi non vengano menzionati o vengano occultati con i soliti mantra ortodossi – concorrenza tra località, pareggio di bilancio, responsabilità individuale, onere per le generazioni future.

Tagli salariali nascosti

Ciò che resta dei salari viene ulteriormente eroso dall'esplosione dei costi fissi. Complessivamente, secondo uno studio commissionato dall'Associazione degli inquilini, gli inquilini hanno pagato 78 miliardi di franchi in più rispetto a quanto sarebbe risultato da un affitto basato sui fattori di costo previsti dal diritto di locazione; solo nel 2021 si è trattato in media di 370 franchi per famiglia al mese.⁴¹ Il vero scandalo non è che questo trasferimento sia illegittimo – la riduzione in caso di calo del tasso d'interesse di riferimento deve essere fatta valere attivamente dal locatario, altrimenti gli affitti rimangono validi –, bensì che avvenga in modo del tutto legale.⁴² I premi dell'assicurazione malattia sono aumentati in media del 160

³⁹ Cfr. il rapporto sulla distribuzione del 2024 dell'USS: https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/240429_Verteilung-Repartition/240429_Verteilungsbericht_2024.pdf

⁴⁰ Cfr. a questo proposito: Cooper, Melinda, Counterrevolution. Extravagance and Austerity in Public Finance, New York 2024. Vedi anche: Mattei, Clara, The Capital Order. How Economists Invented Austerity and Paved the Way to Fascism, Chicago 2022.

⁴¹ Cfr. la ricerca dello studio BASS https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2022/2022_MV_Entwl_Rend_Mietwhg_Studie_DE.pdf. Gli affitti offerti sono aumentati dal 2005 di circa il 19-24 per cento, mentre i Canoni di affitto dei contratti di locazione esistenti sono aumentati complessivamente solo del 12 per cento circa; gli affitti degli appartamenti che non hanno visto cambiamento di inquilino hanno addirittura subito un leggero calo in termini reali, sebbene avrebbero dovuto diminuire a fronte della riduzione del tasso di interesse di riferimento. (Fonte: Fachstelle Volkswirtschaft ZH; Die Volkswirtschaft, gennaio 2024)

⁴² Cfr. Ufficio federale delle abitazioni UFAB, Wohnmonitor: <https://wohnmonitor.admin.ch/de>

per cento dall'introduzione della LAMal, mentre i salari reali nello stesso periodo sono cresciuti solo del 13 per cento.⁴³ A seconda del comune e del cantone di residenza, per le famiglie con bambini si aggiungono costi di assistenza pari in media a oltre 12'000 franchi all'anno.

Le famiglie con un reddito mensile fino a 4'000 franchi ne spendono oggi il 35 per cento solo per l'affitto. Il reddito disponibile è diminuito in termini reali per i redditi bassi e medi. **Gli aumenti salariali che vengono erosi da affitti, premi assicurativi e costi di assistenza all'infanzia non sono veri e propri aumenti salariali. Si tratta di una silenziosa redistribuzione del reddito da lavoro a favore dei detentori di capitale e dei proprietari immobiliari:** legale, sistematica e voluta politicamente. Ciò che inizia come agevolazione fiscale per i benestanti prosegue sotto forma di premio pro capite e canone di locazione esorbitante: la redistribuzione dal basso verso l'alto non avviene in un unico modo, ma contemporaneamente su tutti i fronti.

La crisi del potere d'acquisto prosegue nella terza età – spesso con ancora maggiore intensità. La rendita media dell'AVS ammonta oggi a poco meno di 1'800 franchi al mese – troppo poco per coprire il fabbisogno vitale in Svizzera. Quasi l'11 per cento di tutte le donne deve richiedere prestazioni complementari già al momento del pensionamento. L'aliquota minima di conversione prevista dalla LPP è rimasta invariata al 6,8 per cento dal 2014. Di fatto, però, i tassi di conversione delle casse complementari nel settore sovraobbligatorio – dove si trova la maggior parte degli averi previdenziali – hanno subito un crollo pari a circa un quinto dal 2010. Questa riduzione strisciante al di fuori del minimo legale colpisce in particolare le persone con redditi bassi e medi.⁴⁴

Disuguaglianza lavorativa, stress ed emarginazione strutturale

Il tasso di disoccupazione ufficiale è basso, ma ingannevole. Uno studio dell'UFAS, condotto nell'ambito del monitoraggio nazionale della povertà, mostra che dietro la piena occupazione statistica si nasconde una realtà complessa fatta di sottoccupazione, forme di lavoro atipiche e legami precari con il mercato del lavoro. Persone che lavorano meno di quanto vorrebbero; persone che fanno parte della «riserva silenziosa»; persone in situazioni lavorative fragili e discontinue: tutte queste figure non compaiono in nessuna statistica. Secondo gli attuali tassi relativi ai "working poor", tra centomila e duecentomila lavoratori sono considerati in condizioni di povertà.⁴⁵ Le lacune nella storia contributiva comportano lacune nella rendita, nell'indennità di disoccupazione e nell'indennità giornaliera di malattia. **La Svizzera**

⁴³ Cfr. <https://www.konsumentenschutz.ch/allgemein/2026/01/30-jahre-kvg-und-die-praemien-steigen-weiter/>

⁴⁴ Per le donne che svolgono professioni tipiche – infermiera, educatrice, commessa – le rendite delle casse pensioni, con un carico di lavoro del 60%, si attestano tra i 500 e gli 800 franchi al mese.

⁴⁵ Secondo l'Ufficio federale di statistica (ufs), nel 2024 in Svizzera il 4,3% della popolazione attiva era colpito dalla povertà. Ciò corrisponde a circa 175'000 persone. Cfr. a questo proposito <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/armut-deprivation/armut.html>. Circa il doppio di queste persone è a rischio di povertà nonostante svolga un'attività lavorativa. Vedi a questo proposito: <https://www.caritas.ch/de/thema-armut-in-der-schweiz/?showCollapsible=%5B%22Armut%22%5D>

non ha un problema di piena occupazione – ha un problema legato alla qualità e alla sicurezza dell'occupazione.

Questi problemi di qualità sono anche una **questione di genere**: le donne sono rappresentate in modo nettamente sproporzionato nei settori a basso salario come il commercio al dettaglio, le pulizie, l'assistenza e la cura e sopportano il peso maggiore di un lavoro precario e scarsamente tutelato. Quanto poco conti per le associazioni dei datori di lavoro la garanzia del minimo vitale attraverso il salario lo ha dimostrato di recente il direttore Roland A. Müller: Egli ha apertamente messo in discussione il fatto che sia compito dell'economia garantire salari sufficienti a garantire il sostentamento. Questo atteggiamento sposta consapevolmente la responsabilità: i profitti derivanti dai salari bassi rimangono privati, mentre i costi per garantire il sostentamento devono ricadere sulla collettività attraverso le prestazioni integrative e l'assistenza sociale. Privatizzare i profitti, socializzare i costi: non si tratta di un danno collaterale, ma di un programma borghese.

Allo stesso tempo, per quanto riguarda l'orario di lavoro settimanale normale dei lavoratori a tempo pieno, la Svizzera è tra i paesi con gli orari di lavoro più lunghi d'Europa; a causa dell'elevata percentuale di lavoro a tempo parziale, si colloca invece nella fascia media per quanto riguarda le ore effettivamente prestate per persona attiva.⁴⁶ Gli orari di lavoro abituali nelle aziende ristagnano da anni, gli straordinari spesso non vengono retribuiti.⁴⁷ La gestione algoritmica intensifica ulteriormente i flussi di lavoro e fa aumentare lo stress e il burnout, senza che i guadagni in termini di produttività siano stati reinvestiti in orari di lavoro più brevi; sono stati invece incamerati come profitto. Il risultato è paradossale: alcuni lavorano troppo, per paura di perdere il proprio status o per precaria necessità; altri troppo poco, perché il mercato non permette altro – part-time involontario, contratti a tempo determinato, lavoro a chiamata. **Sovraoccupazione e sottoccupazione sono due facce della stessa medaglia: un mondo del lavoro in cui il lavoro non è distribuito equamente.**⁴⁸

Questa distribuzione ingiusta segue schemi ben noti: le donne, le persone con sfondo migratorio, con disabilità e i lavoratori e le lavoratrici anzian* sono colpiti in misura sproporzionata dalla **precarietà e dall'emarginazione**. Il part-time involontario non è un destino individuale, ma è prodotto strutturalmente – dalla mancanza di servizi di assistenza all'infanzia, da modelli di orario di lavoro poco flessibili e dalla distribuzione ineguale del lavoro di cura,

⁴⁶ Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale in Svizzera, si veda l'analisi di Travail.Suisse: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2577/download?attachment>. Per i dati dell'Ufficio federale di statistica (BFS) del maggio 2025 relativi agli orari di lavoro: <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/36455306/master>

⁴⁷ Cfr. Ufficio federale di statistica, Orari di lavoro usuali nelle aziende 2024: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.35227357.html>

⁴⁸ Il carico di lavoro aumenta, i posti vacanti non vengono ricoperti e i nuovi strumenti digitali non solo accelerano i processi, ma aumentano anche lo stress. I lavoratori hanno la sensazione di essere costantemente in ritardo e di non avere quasi più alcuna influenza sul proprio carico di lavoro. Non sorprende che questi sviluppi si riflettano anche nei dati: quasi una persona attiva su quattro si sente spesso stressata. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/31866442>. Cfr. anche Frayne, David, The Refusal of Work. The Theory and Practice of Resistance to Work, Londra 2015; Weeks, Kathi, The Problem with Work. Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries, Durham 2011.

svolto per circa l'80 per cento dalle donne, con conseguenze dirette su salario, carriera e pensione. La trappola del part-time e la crisi delle pensioni sono fortemente collegate. Le persone con disabilità vengono relegate in strutture speciali invece di essere integrate nel mercato del lavoro primario, mentre i migranti si trovano in condizioni di precarietà in misura sproporzionata.⁴⁹

Anche in Svizzera si sta diffondendo l'economia delle piattaforme o «gig economy».⁵⁰ I corrieri, gli addetti alle pulizie e gli operatori sanitari a chiamata si assumono tutti i rischi imprenditoriali dei lavoratori autonomi, senza godere dei diritti di tutela dei dipendenti – ad esempio in caso di disoccupazione o invalidità.⁵¹ L'applicazione degli standard di tutela esistenti è ulteriormente complicata dal fatto che la Svizzera dispone di un numero insufficiente di ispettori del lavoro e – a differenza dell'UE, dove l'attuazione negli Stati membri è in parte ancora in corso – non dispone di una regolamentazione delle piattaforme.

Ciò che accomuna tutte le persone coinvolte è che non sono vittime di un fallimento personale. **L'emarginazione e la precarietà non sono una legge di natura, ma sono il risultato di scelte politiche. E possono essere risolte politicamente. Finché l'assistenza all'infanzia sarà proibitiva, il lavoro di cura invisibile e il lavoro distribuito in modo strutturalmente ingiusto, un buon lavoro per tutti rimarrà una promessa che attende di essere mantenuta.**

Chi trae profitto dall'insicurezza

Ciò che i paragrafi precedenti hanno descritto in termini numerici non è un destino ineluttabile. È il risultato di decisioni politiche. Ed è proprio la stessa destra che ha promosso queste decisioni e che oggi ne trae profitto.

La logica è semplice e cinica: sottoponendo le istituzioni dello Stato sociale alle leggi di mercato – indebolendo i sindacati, ridimensionando i servizi pubblici, assoggettando la previdenza sociale alla concorrenza –, i governi neoliberisti hanno creato una società in cui le persone sono sempre più lasciate a se stesse. Se la gestione del rischio è una questione di responsabilità individuale, la vulnerabilità del singolo aumenta in tempi di crisi.

Questa individualizzazione del rischio si manifesta in modo particolarmente evidente nella cosiddetta «logica dell'attivazione» nei confronti dei disoccupati e dei beneficiari dell'assistenza sociale: la disoccupazione e la povertà vengono trattate come un fallimento personale da correggere attraverso pressioni, sanzioni e controlli, anziché come il risultato di cause strutturali quali la mancanza di strutture per l'infanzia, la discriminazione sul mercato

⁴⁹ Schwiter, Karin / Bärufuss, Reta, Studio dell'UFAS sul part-time involontario, 2025: <https://sozialesicherheit.ch/de/unfreiwillig-in-teilzeit/>

⁵⁰ Cfr. Misura n. 14 dell'OIL; nonché: SECO, Ricorsi dei sindacati contro la Svizzera presso l'OIL: <https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Internationale%20Arbeitsfragen/Klagen%20der%20Gewerkschaften%20gegen%20die%20Schweiz%20bei%20der%20IAO.pdf>

⁵¹ Cfr. Casilli, Antonio, En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic, Parigi 2019; Rosenblat, Alex, Uberland. How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work, Oakland 2018.

del lavoro o salari insufficienti. Anziché spianare la strada a un lavoro dignitoso e in grado di garantire il sostentamento, le norme restrittive sulla ragionevolezza e i meccanismi sanzionatori spesso costringono le persone a lavori precari o a condizioni al di sotto del minimo vitale.⁵² Questa logica non è casuale, ma segue lo stesso schema dell'individualizzazione di altri rischi sociali: nasconde le cause strutturali della precarietà e scarica la responsabilità dalle forze politiche che, allo stesso tempo, comprimono i salari e indeboliscono la previdenza sociale.

È proprio qui che entra in gioco il movimento di destra a livello globale. Ha trasformato in capitale politico la paura che il suo programma di politica economica ha contribuito a generare e incanala in risentimento la rabbia, in parte giustificata, legata ai timori di declino sociale e alla perdita di status. Ma chi, come l'UDC, il PLR e in parte anche il centro, combatte l'iniziativa per l'alleggerimento dei premi assicurativi, indebolisce la tutela degli inquilini, comprime i salari, sabotava il finanziamento della 13^a mensilità AVS e allo stesso tempo difende gli sgravi fiscali per i ricchi, ha perso ogni diritto di atteggiarsi a difensore del popolo.

Non è però vero che i partiti borghesi siano obbligati solo al risparmio. Sono estremamente generosi quando si tratta di spese pubbliche a favore dei ricchi e dell'esercito. La politica di riarmo degli ultimi anni è particolarmente illuminante in tal senso.⁵³ La maggioranza parlamentare di centro-destra ha così deciso di aumentare gradualmente la spesa militare nei prossimi anni – fino al 2032 – fino all'1% del PIL. Si levano già voci che chiedono un ulteriore aumento al 2%.⁵⁴ A causa del freno all'indebitamento, tuttavia, non si tratta di una domanda aggiuntiva finanziata dal deficit, bensì di una redistribuzione a scapito di altre spese federali.

La logica alla base di questa scelta è rivelatrice: poiché il freno all'indebitamento limita la spesa complessiva della Confederazione, finiscono sotto pressione quei settori che non sono prescritti dalla Costituzione o dalla legge. Proprio qui, però, si concentrano molte delle spese decisive per un lavoro di qualità: per il personale federale, per la formazione professionale, la formazione continua, la cooperazione internazionale, la ricerca o la promozione della cultura. Rosa Luxemburg ha descritto questo nesso come segue: L'industria degli armamenti può offrire, nel breve termine, posti di lavoro relativamente ben retribuiti, ma ciò che i lavoratori dipendenti guadagnano nel breve periodo lo perdono a causa della pressione esercitata dal finanziamento del riarmo sui salari, sugli standard sociali e sui margini di manovra politici.⁸ Ciò che viene presentato come un rafforzamento della sicurezza nazionale è, nei suoi effetti, anche un attacco alle conquiste sociali ottenute a fatica nel corso di decenni.

⁵² Cfr. su questo tema: Wacquant, Loïc, *Punishing the Poor. The Neoliberal Government of Social Insecurity*, Durham 2009.

⁵³ Per il contesto europeo cfr. Dörre, Klaus, IPPNW 2026; Krugman, Paul, «Weaponized Keynesianism», *New York Times*, 24 giugno 2009; nonché Custers, P., «Military Keynesianism today: an innovative discourse», *Race & Class*, 51(4), 2010.

⁵⁴ Il Parlamento cantonale di Berna, in un'iniziativa cantonale del 3 giugno 2026, chiede l'aumento delle spese militari al 2% del PIL.

La risposta politica del PS deve essere chiara e inequivocabile. Vogliamo individuare e combattere le cause strutturali della disuguaglianza – e allo stesso tempo garantire una sicurezza concreta e tangibile attraverso il rafforzamento del potere d'acquisto. I risultati di questo capitolo indicano da dove partire. **Un lavoro dignitoso per tutti è la risposta alle crisi del nostro tempo, non come promessa astratta, ma come programma politico concreto.**

3. UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI! POSIZIONI E RIVENDICAZIONI DEL PS SVIZZERA

Un lavoro dignitoso per tutti significa: salari sufficienti a garantire il sostentamento, orari di lavoro equi, condizioni di sicurezza, partecipazione democratica, protezione dalla discriminazione e la possibilità di conciliare vita lavorativa e vita privata. Significa che i frutti della produttività economica siano distribuiti equamente – sotto forma di salario, di pensione, di tempo, di dignità. E significa che nessuno viene lasciato indietro: né per origine, né per genere, né per età, né per disabilità.

Le seguenti rivendicazioni rappresentano la via politica per raggiungere questo mondo del lavoro. Non sono una lista di desideri, ma risposte concrete alle irregolarità che abbiamo descritto nell'analisi.

3.1. Difendere quanto conquistato: tutelare le condizioni di lavoro

Le buone condizioni di lavoro non sono scontate: sono il risultato di decenni di lotte sindacali e conquiste politiche. In un'epoca in cui queste conquiste sono sotto attacco, la loro difesa è una priorità politica.

Richieste fondamentali:

- **Fermare lo smantellamento dello stato sociale:** nessun prolungamento dell'orario di lavoro, nessun ampliamento del lavoro domenicale, nessun taglio all'indennità di disoccupazione e all'assistenza sociale.
- **Applicare con coerenza la legge sul lavoro:** le norme in materia di orario di lavoro, periodi di riposo e tutela della salute valgono per tutti – anche nell'economia delle piattaforme e del lavoro occasionale. Le eccezioni devono essere limitate, non estese
- **Rispettare la registrazione dell'orario di lavoro:** nessuna ulteriore deroga alla registrazione dell'orario di lavoro. Solo ciò che viene registrato può essere tutelato
- **Difendere il riposo domenicale:** la domenica libera dal lavoro è una grande conquista della società – non è oggetto di negoziazione per i lobbisti dell'economia
- **Regole chiare per il lavoro da casa:** responsabilità, ergonomia, protezione dei dati e attrezzature di lavoro devono essere disciplinate dalla legge
- **La salute mentale come tema di sicurezza sul lavoro:** le malattie legate allo stress devono essere riconosciute come malattie professionali; le aziende sono tenute a garantire la tutela della salute e la prevenzione

3.2. Salari equi e sindacati forti

Posizione:

Il lavoro deve garantire un tenore di vita dignitoso. Ciò vale in particolare per le numerose donne che lavorano in settori quali l'assistenza sanitaria, l'assistenza alle persone, le pulizie o la vendita – professioni indispensabili per la società, ma sistematicamente sottovalutate e sottopagate. Questo divario salariale non è casuale, ma il risultato di decenni di svalutazione del lavoro considerato «tipicamente femminile» o associato al lavoro di cura e relazionale. I contratti collettivi di lavoro sono la spina dorsale di salari dignitosi – e i sindacati ne costituiscono il fondamento indispensabile. Il mercato da solo non garantisce salari dignitosi. Crea salari che sono appena sufficienti a quanto la controforza dei lavoratori dipendenti riesce a ottenere. Per questo abbiamo bisogno di sindacati forti, di contratti collettivi vincolanti, di un salario minimo efficace e di una politica coerente di parità salariale che affronti anche la svalutazione strutturale dei settori professionali a prevalenza femminile nel loro complesso – non solo i singoli casi di discriminazione all'interno della stessa azienda.

Richieste fondamentali:

- **Salari minimi:** i salari minimi cantonali e comunali devono essere mantenuti e ulteriormente sviluppati
- **Rafforzare i CCL:** ridurre gli ostacoli alla dichiarazione di applicabilità generale. Laddove non esiste un CCL, entri in vigore più rapidamente un contratto normale di lavoro con salari minimi. Le imprese principali sono responsabili anche delle violazioni commesse dai loro subappaltatori (responsabilità solidale)
- **Rendere più semplice la dichiarazione di applicabilità generale dei CCL:** solo un CCL offre la possibilità di lottare per aumenti salariali a beneficio di tutti – oggi solo la metà dei lavoratori è protetta da un CCL.
- **Trasparenza salariale e parità retributiva:** la soglia per le analisi sulla parità retributiva deve essere abbassata alle imprese con almeno 50 collaboratori, l'intervallo di analisi deve essere ridotto, le eccezioni devono essere eliminate e, in caso di discriminazione comprovata, devono essere inflitte sanzioni efficaci. Le associazioni ottengono il diritto di intentare azioni collettive in materia salariale
- **Rivalutazione delle professioni a prevalenza femminile:** le professioni nei settori dell'assistenza, della cura, delle pulizie e del commercio al dettaglio devono essere rivalutate sulla base di criteri oggettivi e non discriminatori (responsabilità, carico di lavoro, qualifica) e le disparità salariali che ne derivano devono essere eliminate attraverso soluzioni CCL a livello settoriale – non solo tramite analisi interne all'azienda sulla parità salariale.
- **Protezione dal dumping salariale:** mantenere e potenziare le misure di accompagnamento – controlli più severi, multe più elevate, in particolare nelle regioni di confine

- **Tutela dei collaboratori sindacali secondo l'OIL:** la protezione dei collaboratori sindacali dalle ritorsioni deve essere pienamente attuata conformemente alla misura n. 14 dell'OIL. Chi si impegna a favore della tutela salariale e dei diritti dei lavoratori non deve subire svantaggi professionali per questo. Ad oggi, la Svizzera non ha adempiuto in misura sufficiente a questo obbligo.
- **Tutela dei lavoratori/delle lavoratrici anzian*:** i lavoratori e le lavoratrici anzian* sono colpiti in misura sproporzionata da licenziamenti, disoccupazione di lunga durata e pensionamento anticipato – spesso con gravi conseguenze sulle pensioni. Il PS sostiene le proposte dell'Unione sindacale svizzera (USS) a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici anzian*.⁵⁵
- **Salario da apprendista sufficiente a garantire il sostentamento:** al termine dell'apprendistato, il salario deve ammontare ad almeno 5'000 franchi.

3.3. Partecipazione e democrazia economica

Posizione:

La democrazia non si ferma al cancello di fabbrica. Chi trascorre otto o più ore al giorno in un'azienda deve poter partecipare alle decisioni su come essa viene gestita. La cogestione non è solo una questione di giustizia, ma è anche sensata dal punto di vista economico: studi, in particolare sulla cogestione paritetica in Germania, indicano inoltre che le aziende con una forte cogestione sono più solide e capaci di innovazione.⁵⁶

Richieste principali:

- **Rafforzare la cogestione aziendale:** ampliamento dei diritti di partecipazione nelle aziende; rappresentanze del personale vincolanti anche nelle piccole e medie imprese
- **Codecisione nella digitalizzazione:** l'introduzione di nuovi sistemi algoritmici e tecnologie di gestione richiede la codecisione dei lavoratori
- **Partecipazione agli utili e partecipazione dei lavoratori:** i lavoratori devono essere maggiormente coinvolti negli utili delle loro aziende – non solo come fattore di costo, ma come co-protagonisti
- **Ampliamento della rappresentanza dei lavoratori:** i lavoratori ottengono una rappresentanza paritetica negli organi di controllo delle grandi imprese
- **Democratizzazione delle decisioni di investimento:** le decisioni relative alla riduzione dei posti di lavoro, alle delocalizzazioni e ai modelli di business non devono

⁵⁵ Cfr. Unione sindacale svizzera (USS), proposte per la tutela dei lavoratori anziani https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/communiqués/211110_DL_AEltère-Arbeitnehmende_Positionspapier-Konferenz.pdf

⁵⁶ Cfr. lo studio dell'Istituto per la cogestione e la gestione aziendale della Fondazione Hans Böckler: https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-009351/p_mbf_report_2026_88.pdf

essere lasciate esclusivamente al capitale – i lavoratori e i sindacati devono essere coinvolti sin dalle prime fasi⁵⁷

- **Visione a lungo termine:** superamento del capitalismo come forma di dominio e di governo. Il capitalismo è più di un sistema economico, è anche una forma di governo: un modo in cui il comportamento, il rischio e la responsabilità individuale vengono strutturati, incentivati e disciplinati – ben oltre il mercato in senso stretto. Il PS non lotta quindi solo per migliori condizioni di lavoro all'interno del sistema esistente. A lungo termine, persegue il superamento del capitalismo come forma di dominio e di governo, per arrivare a un ordine economico e sociale in cui non siano la logica dello sfruttamento e la necessità di ottenere rendimenti a costituire il quadro della convivenza, bensì l'autodeterminazione democratica e la cura per una vita dignitosa per tutti.

3.4. Ridurre l'orario di lavoro, distribuire equamente il lavoro

Posizione:

Gli orari di lavoro abituali in Svizzera ristagnano da anni; gli aumenti di produttività non si sono tradotti in una riduzione dell'orario di lavoro, ma sono stati incamerati come profitti.⁵⁸ La riduzione dell'orario di lavoro non è quindi solo una rivendicazione legata alla qualità della vita, ma anche una rivendicazione per un'equa distribuzione del lavoro, del tempo e della partecipazione sociale.

Richieste principali:

- **Riduzione graduale dell'orario di lavoro settimanale:** da 40 a 35 ore, con piena compensazione salariale per i redditi bassi e medi
- **Retribuire sistematicamente gli straordinari:** gli straordinari prestati devono essere retribuiti o convertiti in tempo libero – non devono essere tacitamente accettati come normalità
- **Diritto al part-time:** i lavoratori hanno diritto al part-time – senza svantaggi per la carriera, senza riduzioni salariali oltre la misura proporzionale, senza esclusione dalla previdenza professionale
- **I guadagni di produttività come dividendo sociale:** i futuri guadagni di produttività non devono essere automaticamente assorbiti come profitto – devono essere convertiti, tramite contratti collettivi di lavoro e norme di legge, in riduzione dell'orario di lavoro, aumenti salariali e giorni di ferie supplementari

⁵⁷ Si veda a questo proposito, ad esempio, Dörre, Klaus, IPPNW 2026: Die Demokratisierung von Produktions- und Investitionsentscheidungen als Gegenmodell zur eigentumsbasierten Trennung von Produktion und Gewissen.

⁵⁸ Cfr. Ufficio federale di statistica, Orari di lavoro abituali nelle aziende 2024: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.35227357.html>

- **8 settimane di ferie per gli apprendisti:** gli apprendisti nella formazione professionale di base hanno oggi diritto solo a cinque settimane di ferie – nettamente meno rispetto agli studenti delle scuole superiori e agli universitari. L'USS chiede giustamente un aumento a otto settimane di ferie per gli apprendisti. Questo investimento rafforza l'attrattiva dell'apprendistato, promuove la salute dei giovani in formazione ed è un chiaro segnale di valorizzazione della formazione professionale.⁵⁹

3.5. Riconoscere il lavoro di cura – Parità di trattamento adesso!

Posizione:

Circa l'80 per cento del lavoro di cura e assistenza non retribuito è svolto dalle donne – con conseguenze dirette su salario, carriera e pensione. Finché il lavoro di cura rimane invisibile e non retribuito, la parità di genere è un'illusione. Lo svantaggio strutturale delle donne nella vita lavorativa non è una legge di natura: è il risultato di una politica che privatizza il lavoro di cura e lo scarica sulle donne. Un lavoro dignitoso per tutti presuppone che il lavoro di cura sia socialmente riconosciuto, equamente distribuito e strutturalmente garantito.

Richieste fondamentali:

- **Garantire la parità salariale:** attuazione e rafforzamento delle misure per la parità salariale (cfr. 3.2)
- **Applicare con coerenza la legge sugli asili nido:** i Cantoni devono utilizzare integralmente i fondi federali previsti dalla legge sugli asili nido e integrarli con contributi propri di entità sufficiente, affinché si crei un'offerta di assistenza capillare, di alta qualità ed economicamente accessibile.
- **Ampliare il congedo parentale:** introdurre un congedo parentale paritario che **consenta a entrambi i genitori di usufruire di un periodo di congedo della stessa durata, pari a 18 settimane ciascuno.**
- **Riformare la deduzione di coordinamento in percentuale:** la deduzione fissa di coordinamento nella previdenza professionale penalizza strutturalmente i lavoratori e le lavoratrici a tempo parziale e le persone con più impieghi – in maggioranza donne. Essa va ridotta e trasformata in un importo percentuale, legato al salario, affinché anche i redditi bassi e medi siano meglio assicurati in rapporto al proprio salario. Per i redditi più bassi occorre garantire che contributi più elevati non comportino costi eccessivi senza un reale miglioramento delle rendite, poiché questi verrebbero comunque compensati dalle prestazioni complementari.
- **Accrediti per l'assistenza nel secondo pilastro:** le persone che svolgono attività di cura e che per questo motivo riducono o interrompono la propria attività lavorativa

⁵⁹ Cfr. Unione sindacale svizzera (USS), «8 Wochen Ferien für Lernende – eine notwendige Investition zur Stärkung der Berufslehre»: <https://www.sgb.ch/themen/bildung-jugend/detail/8-wochen-ferien-fuer-lernende-eine-notwendige-investition-zur-staerkung-der-berufslehre>. Cfr. anche l'interrogazione di Flavia Wasserfallen

non devono essere penalizzate nella previdenza professionale. Il PS sostiene il principio degli accrediti per l'assistenza nel secondo pilastro, che compensano le lacune contributive dovute all'attività di cura. L'attività di cura non deve comportare una riduzione della rendita⁶

- **Riconoscimento dell'assistenza informale:** le persone che assistono i propri cari a domicilio danno un immenso contributo alla società – meritano sostegno, sollievo e sicurezza sociale, non isolamento ed esaurimento.
- **Rafforzare la tutela della maternità:** le donne incinte e le giovani madri hanno bisogno di una protezione efficace sul posto di lavoro, invece di subire pressioni per il licenziamento o svantaggi di carriera. La tutela contro il licenziamento deve essere estesa al periodo successivo alla fine del congedo di maternità, l'indennità di maternità deve essere prolungata e aumentata, e il reinserimento lavorativo dopo il parto non deve comportare perdite salariali, di orario di lavoro o di posizione. La discriminazione basata sulla gravidanza o sulla maternità deve essere sanzionata con coerenza.

3.6. Formazione continua e riqualificazione professionale come diritto

Posizione:

Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente. Chi oggi conclude un percorso formativo si troverà ad affrontare più volte, nel corso della propria vita lavorativa, profondi cambiamenti tecnologici ed economici. La formazione continua non deve quindi essere un privilegio riservato a chi può permettersela o a chi la vede finanziata dal proprio datore di lavoro. È un diritto – per tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dal livello di istruzione, dal reddito o dalla forma di occupazione.

Richieste fondamentali:

- **Diritto alla formazione continua:** ogni lavoratore ha diritto a un determinato numero di giorni di formazione continua retribuiti all'anno, indipendentemente dal datore di lavoro
- **Ancorare per legge il congedo formativo:** introduzione di un diritto legale a un congedo formativo retribuito di almeno cinque giorni all'anno
- **Fondi per la formazione continua:** fondi settoriali o nazionali finanziano la formazione continua, in particolare per i lavoratori e le lavoratrici che esercitano professioni particolarmente colpite dall'automazione e dalla digitalizzazione
- **Diritto alla riqualificazione professionale in caso di cambiamenti strutturali:** chi non può più esercitare la propria professione a causa di cambiamenti tecnologici o economici ha diritto a una riqualificazione professionale interamente finanziata
- **Promuovere la formazione continua per i lavoratori e le lavoratrici più anzian*:** programmi statali mirati per i lavoratori dai 50 anni in su, affinché anche loro possano

beneficiare della formazione continua e non vengano estromessi prematuramente dal mercato del lavoro

3.7. Regolamentare le nuove forme di lavoro

Posizione:

Il lavoro su piattaforma, il falso lavoro autonomo e la gestione algoritmica non sono leggi naturali della digitalizzazione, ma strategie imprenditoriali volte ad aggirare i diritti di tutela. Ciò che giuridicamente appare come attività lavorativa autonoma, economicamente è spesso una dipendenza totale. La Svizzera deve colmare queste lacune di tutela e garantire finalmente l'applicazione dei diritti esistenti.

Richieste fondamentali:

- **Combattere con coerenza il falso lavoro autonomo:** i tribunali riconoscono regolarmente come dipendenti i lavoratori delle piattaforme e altri falsi autonomi – il problema non è la legge, ma la sua applicazione. È necessario potenziare i meccanismi di controllo e di applicazione, affinché le persone interessate non debbano far valere da sole il proprio diritto alla copertura previdenziale. I veri lavoratori autonomi e i lavoratori delle piattaforme devono inoltre essere tutelati da un'assicurazione sociale obbligatoria.
- **Regolamentare la gestione algoritmica:** l'impiego di sistemi algoritmici per il controllo del lavoro, il monitoraggio delle prestazioni e le decisioni relative al personale richiede chiari limiti giuridici e una co-gestione obbligatoria
- **Più ispettori del lavoro:** i Cantoni assumano un numero sufficiente di ispettori del lavoro per consentire di controllare le aziende ogni due anni anziché ogni venti. Le imprese che violano i propri obblighi vengano sanzionate.⁶⁰
- **Applicare con coerenza la responsabilità solidale:** le imprese principali sono responsabili delle violazioni del diritto del lavoro commesse dai propri subappaltatori e fornitori, lungo l'intera catena del valore
- **Tutela dei collaboratori sindacali:** cfr. 3.2

3.8. Inclusione: un lavoro dignitoso davvero per tutti

Posizione:

Un lavoro dignitoso per tutti significa: per tutti. Le persone con disabilità, i lavoratori e le lavoratrici anzian*, i migranti e le persone con percorsi lavorativi discontinui sono colpiti in misura sproporzionata dall'emarginazione, dalla precarietà e da altri svantaggi. L'inclusione non è una misura sociale: è una questione di diritti fondamentali e di partecipazione sociale.

⁶⁰ Cfr. Convenzione n. 81 dell'OIL sull'ispezione del lavoro; nonché SECO, Rapporto sull'applicazione della legge sul lavoro...

Le seguenti rivendicazioni si basano sul documento sull'inclusione del PS Svizzera e ne integrano i principi nel contesto della politica del mercato del lavoro.⁶¹

Richieste fondamentali:

- **Mercato del lavoro primario anziché strutture speciali:** le persone con disabilità devono essere inserite nel mercato del lavoro primario, non in laboratori protetti e programmi occupazionali che le tengono lontane dalla vita lavorativa regolare. I datori di lavoro ricevono sostegno mirato e incentivi per l'occupazione inclusiva
- **Assicurazione per l'inclusione anziché AI:** assicurazioni sociali basate sul bisogno anziché sulla logica di mercato; procedure eque senza un'inversione di fatto dell'onere della prova a carico dei richiedenti
- **Istruzione inclusiva come presupposto per il lavoro inclusivo:** rafforzare gli istituti di istruzione inclusivi, finanziarli adeguatamente e dotarli di personale specializzato. L'inclusione non deve essere un'operazione di risparmio
- **Tutela contro la discriminazione basata sull'età:** nessun limite di età negli annunci di lavoro; maggiore tutela contro il licenziamento per i lavoratori anziani; programmi di reinserimento per i disoccupati di lunga durata a partire dai 55 anni
- **Età pensionabile flessibile verso il basso:** chi ha svolto lavori fisicamente gravosi va in pensione prima, senza detrazioni
- **Fondo di integrazione per i disoccupati di lunga durata:** programmi statali mirati per le persone che non hanno alcuna possibilità di reinserirsi autonomamente nel mondo del lavoro
- **Diritto al lavoro per tutti i migranti:** nessun divieto di lavoro basato sullo status di soggiorno; promozione mirata dell'integrazione nel mercato del lavoro; lotta sistematica alla discriminazione nelle assunzioni

3.9. Previdenza per la vecchiaia e smantellamento delle misure repressive

Posizione:

La rete sociale svizzera è lacunosa e concepita per un rapporto normale di lavoro che corrisponde a un numero sempre minore di persone. I falsi autonomi, i veri lavoratori/le vere lavoratrici autonom*, i lavoratori/le lavoratrici delle piattaforme, i lavoratori/le lavoratrici a tempo parziale e le persone con percorsi lavorativi discontinui non vengono presi in considerazione. Allo stesso tempo, l'assicurazione contro la disoccupazione contiene elementi repressivi che mettono sotto pressione le persone interessate, invece di costruire per loro un vero ponte di ritorno verso un lavoro dignitoso. Questo deve cambiare.

⁶¹ Cfr. PS Svizzera, documento sull'inclusione: <https://www.sp-ps.ch/wp-content/uploads/2023/05/Nichts-ueber-uns-ohne-uns-Inklusion-jetzt-2025.pdf>

Richieste principali:

- **Eliminare le misure repressive dall'assicurazione contro la disoccupazione e dall'assistenza sociale:** l'assicurazione contro la disoccupazione e l'assistenza sociale non sono strumenti disciplinari e di addestramento. Devono essere abolite le sanzioni eccessive, i meccanismi di controllo arbitrari e le regole restrittive sulla ragionevolezza che costringono le persone interessate a lavori precari, invece di consentire loro di accedere a un lavoro dignitoso. L'assicurazione contro la disoccupazione e l'assistenza sociale devono adempiere alla loro vera funzione : sostenere le persone in difficoltà e spianare loro la strada per tornare a un lavoro dignitoso e significativo – non punirle
- **Nessuna perdita salariale in caso di malattia:** l'indennità di malattia deve essere aumentata al 100 per cento del salario lordo; i giorni di carenza devono essere aboliti.
- **Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici autonom* e di delle piattaforme:** tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dalla forma di occupazione, devono essere assicurati obbligatoriamente presso la previdenza sociale. L'obbligo contributivo per le imprese che operano sulle piattaforme deve essere sancito per legge
- **Riforma delle pensioni:** garantire il finanziamento della 13^a mensilità AVS; introdurre gli accrediti per l'assistenza nel secondo pilastro (cfr. 3.5). Nella riforma delle prestazioni ai superstiti, l'innalzamento del massimale per le coppie sposate non deve avvenire a scapito delle persone vedove e dei loro figli
- **Ampliare le prestazioni transitorie:** chi perde il posto di lavoro in età avanzata – già prima dei 60 anni – e non ne trova uno nuovo, ha diritto a prestazioni transitorie fino all'età pensionabile. Il limite di età deve essere abbassato e gli attuali elevati ostacoli all'accesso – rigorosi requisiti minimi di anni contributivi, soglie patrimoniali basse, lunghi periodi di attesa – devono essere sensibilmente ridotti, affinché le prestazioni transitorie possano effettivamente svolgere la loro funzione di alternativa dignitosa all'assistenza sociale.

3.10. Globalizzazione sociale: lavoro dignitoso nel mondo

Posizione:

Il lavoro dignitoso non è una questione nazionale. Le catene di approvvigionamento globali collegano le condizioni di lavoro in Svizzera a quelle dei paesi del Sud del mondo. Finché in quei paesi i salari vengono depressi, i sindacati vietati e gli standard ambientali ignorati, ciò ostacola anche gli standard lavorativi locali, sottoposti alla pressione della concorrenza globale. Il PS si impegna a favore di una globalizzazione sociale – una globalizzazione basata sul rafforzamento dei diritti dei lavoratori in tutto il mondo, non sul loro indebolimento.

Richieste fondamentali:

- **Legge vincolante sulle catene di approvvigionamento:** le imprese svizzere sono responsabili delle violazioni dei diritti umani e ambientali nelle loro catene di approvvigionamento globali. L'obbligo di diligenza si applica a tutti i diritti fondamentali del

lavoro – non solo al lavoro minorile –, con responsabilità civile, un'autorità di controllo indipendente e l'obbligo di trasparenza per i fornitori.

- **Accordi commerciali equi:** ogni nuovo accordo di libero scambio deve contenere un capitolo vincolante sul commercio e lo sviluppo sostenibile con un meccanismo di ricorso per la società civile; le norme fondamentali del lavoro dell'OIL sono indivisibili. Inoltre, la Svizzera – analogamente all'UE – introduce un divieto di importazione per i prodotti derivanti dal lavoro forzato.
- **Il «lavoro dignitoso» come criterio di aggiudicazione:** la Confederazione, i Cantoni e i Comuni aggiudicano gli appalti pubblici in base all'offerta economicamente più vantaggiosa anziché a quella più economica; i principi fondamentali dell'OIL si applicano anche alle prestazioni fornite all'estero.
- **Il lavoro dignitoso come priorità della cooperazione internazionale:** la cooperazione internazionale rafforza in modo mirato i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, anziché limitarsi a promuovere l'occupazione; nessun finanziamento ai Paesi che reprimono la libertà di associazione.
- **Tassazione equa e tutela sindacale a livello globale:** l'imposta minima globale viene applicata in modo coerente e si combatte l'elusione fiscale; la Svizzera si impegna attivamente a livello internazionale per la tutela della libertà sindacale.

3.11. Investimenti pubblici per un lavoro di qualità

Posizione:

Il lavoro di qualità non nasce da sé. Ha bisogno di uno Stato che investa: nell'istruzione, nell'assistenza, nelle infrastrutture, nella transizione ecologica e in un servizio pubblico che, in qualità di datore di lavoro responsabile, definisca gli standard. I fondi necessari sono disponibili, se si decide a livello politico **di investirli nel lavoro di qualità anziché nell'armamento e negli sgravi fiscali per i più ricchi.**

Richieste fondamentali:

- **Offensiva di investimenti:** massiccio aumento degli investimenti pubblici nell'istruzione, nell'assistenza, nell'edilizia residenziale, nei trasporti pubblici e nelle infrastrutture ecologiche – finanziato da una tassazione più equa del patrimonio e del capitale
- **Rafforzare il servizio pubblico:** le aziende pubbliche e quelle parastatali devono garantire salari minimi, la piena copertura dei contratti collettivi di lavoro e fissare standard per buone condizioni di lavoro – invece di partecipare alla corsa al ribasso della concorrenza
- **Politica industriale verde e posti di lavoro di qualità:** la transizione ecologica dell'economia crea milioni di nuovi posti di lavoro in tutta Europa – nelle energie rinnovabili, nella riqualificazione degli edifici, nei trasporti pubblici, nell'economia circolare; anche in Svizzera ciò porterà alla creazione di decine di migliaia di nuovi posti di lavoro. Questa trasformazione deve essere attivamente guidata: con investimenti

statali, campagne di formazione e misure di sostegno sociale per i lavoratori dei settori in fase di transizione

- **Offensiva per l'edilizia abitativa:** lo Stato – Confederazione, Cantoni e Comuni – costruisce e finanzia alloggi di utilità pubblica; l'offerta di alloggi a prezzi accessibili viene ampliata in modo sostanziale
- **Equità fiscale come base per gli investimenti:** tassare adeguatamente redditi da capitale; applicare un'imposizione progressiva alle eredità a partire da un determinato importo; eliminare i privilegi fiscali per i grandi patrimoni – le risorse così ottenute saranno destinate a salari, istruzione, assistenza e infrastrutture pubbliche

4. CONCLUSIONE

La giornata lavorativa di 8 ore, l'AVS, le ferie pagate, la tutela contro il licenziamento: nulla di tutto ciò è stato un regalo. Tutto è stato conquistato con la lotta – contro quella stessa resistenza che oggi si oppone nuovamente al lavoro dignitoso. Chi si oppone alla riduzione dei premi assicurativi, indebolisce la tutela degli inquilini, comprime i salari e allo stesso tempo difende gli sgravi fiscali per i ricchi, ha perso ogni diritto di atteggiarsi a difensore della popolazione lavoratrice.

La destra trasforma la paura generata dalla propria politica in risentimento. Noi la trasformiamo in organizzazione. Laddove la stanchezza dovrebbe portare alla rassegnazione, noi puntiamo sulla solidarietà. Laddove la precarietà dovrebbe dividere, noi creiamo un contro-potere.

Il lavoro dignitoso per tutti non nasce dalla fiducia nel mercato. Nasce dalla lotta politica, in Parlamento, nelle aziende, nelle strade e nelle menti. La storia dimostra che ogni volta che i lavoratori dipendenti si sono organizzati, uniti e hanno rappresentato collettivamente i propri interessi, qualcosa è cambiato. La giornata lavorativa di 8 ore, l'AVS, le ferie pagate, la tutela contro il licenziamento: nulla di tutto ciò è stato un regalo. Tutto questo è stato conquistato con la lotta. **E nessuna di queste vittorie ha segnato la fine della storia, ma ha rappresentato ogni volta un nuovo punto di partenza:** ciò che è stato conquistato da una generazione, la successiva ha dovuto difenderlo e svilupparlo ulteriormente. Proprio in questa tradizione si inserisce anche la nostra visione a lungo termine di un ordine economico e sociale che non sia più subordinato alla logica dello sfruttamento e del rendimento, ma che segua l'autodeterminazione democratica.

Il fatto che una società sia davvero buona non si misura dai suoi indici di borsa. Si misura da come stanno coloro che svolgono il proprio lavoro, crescono i propri figli, si prendono cura dei propri genitori e mantengono viva la propria comunità, spesso senza che nessuno si chieda come stiano.

Questo è il metro di misura del PS Svizzera. E questo è il metro di misura del buon lavoro. **Non vogliamo solo far valere questo metro di misura all'interno dell'ordine esistente, ma, a lungo termine, mettiamo in discussione l'ordine stesso che subordina le persone all'interesse del rendimento anziché a quello della vita.**