

18 giugno 2016 - Congresso cantonale OCST

Per un'economia che valorizzi il lavoro

Il prossimo **18 giugno** si celebrerà il Congresso dell'OCST. In vista di questo importante momento di confronto e di riflessione è stato elaborato il Programma d'azione 2016-2020 che verrà discusso durante una serie di assemblee che avranno luogo in aprile e maggio nei diversi segretariati OCST.

Dalla discussione emergeranno le proposte sezionali che verranno sottoposte ai delegati presenti al Congresso.

In queste pagine proponiamo un estratto del Piano d'azione che può essere letto in forma integrale nostro sul sito www.ocst.ch

Assemblee

➔ Segretariato del Mendrisiotto

14 aprile 2016
20 aprile 2016

➔ Segretariato del Luganese

19 aprile 2016
21 aprile 2016

➔ Segretariato delle Tre Valli

26 aprile 2016

➔ Segretariato del Sopraceneri

11 maggio 2016

**maggiori informazioni
presso i Segretariati regionali**

L'OCST tiene il proprio congresso il 18 giugno prossimo in un momento difficile per il Ticino e per l'economia mondiale. L'instabilità che ha caratterizzato l'ultimo ventennio ha alla sua radice una concezione deformata dell'economia nella quale la persona, come lavoratore e cittadino, la famiglia e la comunità hanno perso il loro ruolo centrale.

Non bisogna infatti perdere di vista che l'attività economica, politica e sociale sono uno strumento al servizio della persona la cui dignità deve essere sempre riconosciuta e valorizzata e che il fine ultimo dell'attività economica non è la crescita di breve termine del profitto aziendale, ma la crescita del benessere dell'uomo, delle famiglie, della comunità, cui il profitto aziendale, ottenuto nel rispetto del bene comune, certamente contribuisce.

La consuetudine ormai consolidata nella mentalità di molti manager di anteporre a tutto la crescita di breve termine dell'utile aziendale non genera uno sviluppo saldo e duraturo. La riduzione dei costi del personale, per esempio, può aumentare l'utile, ma non è indice di una crescita reale dell'impresa. Al contrario: porre in secondo piano i lavoratori può atrofizzare le possibilità di sviluppo.

L'attività di un'impresa responsabile può portare molto alla comunità quanto a ricchezza, innovazione, sviluppo, valorizzazione del territorio e può essere ricambiata con risorse, personale formato, investimenti in infrastrutture.

Questo circolo virtuoso è possibile solo investendo sul futuro, immaginando un «oltre» nel quale ciò che sto spendendo adesso, anche se non ha un ritorno economico immediato, genererà un bene per tutti.

L'economia deve essere cosciente che «fare impresa» comporta anche costi sociali, la cui

esternalizzazione assoluta è irresponsabile, poiché mina gli equilibri del complesso sistema della sicurezza.

Il Ticino

La naturale disposizione all'apertura del Ticino, dovuta alla posizione e alla configurazione geografica, soffre di una sindrome di insicurezza, accentuata dall'introduzione della libera circolazione delle persone non adeguatamente accompagnata da misure che possano proteggere il mercato del lavoro interno.

Il Ticino ha segnato negli ultimi anni una crescita dell'occupazione positiva e superiore alla media svizzera. Tuttavia a questo dato si affianca un tasso di disoccupazione più alto della media, un tasso di occupazione più basso della media con la quota di lavoratori non qualificati più alta rispetto agli altri cantoni.

La pressione sui salari in Ticino è ulteriormente cresciuta dall'introduzione della libera circolazione. L'unica via per preservare i livelli salariali, e quindi il potere d'acquisto dei lavoratori, è quella della contrattazione collettiva, che contribuisce a rafforzare la collaborazione tra i partner sociali, conciliando gli obiettivi di crescita con una solida responsabilità verso i lavoratori, la società, il territorio. Molto più effimeri, sebbene necessari, i contratti normali di lavoro, la cui natura di imposizione non favorisce il dialogo, la cui durata è limitata nel tempo e il cui ambito d'azione è circoscritto ai livelli salariali.

Un mercato del lavoro trasformato

Il mercato del lavoro è scosso da profonde trasformazioni: da una parte ai lavoratori viene imposta una flessibilità sempre più estrema, che sfocia nella precarietà; dall'altra la spinta dell'innovazione modifica i profili professionali richiesti dalle aziende: chi ha qualifiche limitate perde il lavoro e le aziende cercano personale molto specializzato.

Sono inoltre sempre più forti i segni di degrado: leggi e contratti violati ai danni dei lavoratori, condizioni di lavoro inaccettabili e rifiuto del dialogo tra le parti sociali sono solo alcuni esempi di un clima degenerato.

Certo le imprese non sono solo questo, ma è compito del sindacato denunciare chi viola i diritti e la dignità delle persone anche a protezione degli imprenditori che danno buona prova di intelligenza, creatività e senso di giustizia.

La partecipazione e la contrattazione collettiva

Il compito primario del sindacato è quello di difendere e promuovere le condizioni dei lavoratori, incoraggiando questi ultimi ad essere parte attiva nella costruzione del bene comune.

Per questo è importante favorire e dare forza alla loro partecipazione alle decisioni che



li riguardano nell'azienda, nel sindacato e nell'ambito sociale e politico.

La contrattazione collettiva è il cuore dell'attività sindacale perché è il momento nel quale i lavoratori, rappresentati dal sindacato, vengono riconosciuti come controparte legittimata ad incidere sulla vita dell'azienda.

Rimane fondamentale per il sindacato il fatto di coniugare il dialogo tra le parti con - quando quest'ultimo è respinto - momenti di mobilitazione e di lotta.

La legittimazione non è infatti una conquista automatica e talvolta è necessario lo scontro per imporre, non tanto la propria posizione, quanto piuttosto la propria presenza, attiva e non formale, al tavolo delle trattative.

È un percorso progressivo di reciproco riconoscimento che mira alla creazione di una comunità nella quale le parti sociali collaborano alla prosperità dell'azienda in un rapporto

equilibrato tra capitale e lavoro.

Se il primo passo è, quindi, quello di stabilire alcune regole del gioco, bisogna poi puntare ad una mossa successiva, quella della creazione di un'area di responsabilità condivisa sulla quale lavorare per costruire insieme il bene comune.

Pur in presenza di fattori di attrito e di tensione, il rapporto tra lavoratori e datori di lavoro

non può esaurirsi in una sterile contrapposizione: i lavoratori percepiscono che, per certi aspetti, il loro destino è legato a quello dell'impresa e l'impresa sa di non poter fare a meno dei lavoratori.

Il sindacato e la politica

La tutela e la promozione dei lavoratori si giocano anche sul terreno politico nella misura in cui la legislazione sul lavoro, la sicurezza sociale e lo Stato sociale stesso determinano oggi abbondantemente le condizioni lavorative e sociali. Interlocutore è l'autorità pubblica, sulla quale si incide sia direttamente (pressione o uso degli strumenti di democrazia diretta) sia per il tramite dei partiti e del dibattito nei consessi pubblici.

Il sindacato quindi, pur restando apartitico, non può fare a meno di occuparsi di politica per assecondare un orientamento che sia favorevole ai lavoratori e allo sviluppo economico, tenendo conto delle esigenze del territorio. ■



Gli impegni dell'OCST per il quadriennio 2016-2020

► Favorire un indirizzo aziendale inserito in un concetto di sviluppo sostenibile, attento a conciliare gli obiettivi economici, sociali e ambientali.



L'attività di un'impresa responsabile può portare molto alla comunità quanto a ricchezza, innovazione, sviluppo, valorizzazione del territorio e può essere ricambiata con risorse,

personale formato, investimenti in infrastrutture. Questo circolo virtuoso è possibile solo investendo sul futuro, immaginando un «oltre» nel quale ciò che sto spendendo adesso, anche se non ha un ritorno economico immediato, genererà un bene per tutti. Al contrario l'inquinamento, i paesaggi deturpati e il traffico danneggiano la popolazione, il territorio e l'economia tanto quanto i licenziamenti, specialmente del personale più anziano e delle neo-mamme, il gioco al ribasso sui salari e sulle condizioni di lavoro, l'assenza di un serio impegno nei confronti dei giovani.

L'economia deve essere cosciente che «fare impresa» comporta anche costi sociali, la cui esternalizzazione assoluta è irresponsabile, poiché mina gli equilibri del complesso sistema della sicurezza.

► Incentivare relazioni personali serene e la costruzione di un ambiente di collaborazione e solidarietà tra i dipendenti.

La sterilità dei rapporti economici sempre e solo orientati all'utilitarismo si ripercuote anche sulle relazioni interne all'azienda e fra i lavoratori. Troppo spesso si esclude la solidarietà e la fiducia nei rapporti e ci si concepisce soli di fronte al

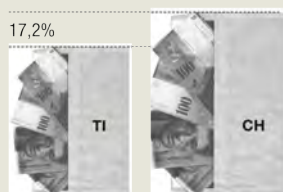
datore di lavoro. Questa condizione si sviluppa anche grazie alla complicità dei datori di lavoro che tendono a creare dei meccanismi di sterile competitività all'interno dell'azienda, lontani dal principio corretto che un buon lavoro vada premiato. Certi incentivi alla produttività, che mettono l'uno contro l'altro, vanno nella direzione sbagliata anche per il buon andamento dell'azienda perché penalizzano il lavoro di gruppo. È importante che all'interno della comunità e dell'azienda si riconoscano dei valori comuni, ci si senta parte di un progetto comune che vada oltre i tornaconti e le pretese personali.

► Una adeguata tutela della personalità contro indebite pressioni e forme di ostilità o di emarginazione.

► La protezione e l'uso corretto dei dati personali dei dipendenti.

► Salari che consentano un tenore di vita decoroso e che coprano i bisogni individuali e familiari.

La differenza tra il salario mediano svizzero e quello ticinese è nuovamente aumentata, raggiungendo il 17,2%. Di questo soffrono in particolare i lavoratori residenti che hanno bisogno di un reddito ben superiore per compensare il costo della vita più alto.



In questo contesto non aiuta la crisi del settore finanziario e la diffusione capillare di lavori mal pagati anche nel settore terziario nel quale è stato necessario introdurre numerosi contratti normali di lavoro che fissassero i salari minimi, peraltro in alcuni casi insufficienti a garantire un reddito adeguato ai residenti. Entrambi questi ambiti erano in passato sbocchi tradizionali per i residenti ed offrivano salari interessanti, che consentivano un tenore di vita adeguato.

► La promozione della ricerca e dell'innovazione a tutela della prosperità dell'impresa e della solidità dell'occupazione.



La corsa al progresso e al miglioramento della qualità di vita passa anche per l'innovazione tecnologica. Resta tuttavia il dilemma che questa sia la causa della perdita di posti di lavoro. In

effetti l'aumento di produttività può distruggere impieghi, per esempio per la sostituzione del lavoro dell'uomo con l'automazione, tuttavia è un ingrediente essenziale per creare nuove opportunità di lavoro.

Nel nostro Cantone, accanto ad aziende leader dotate di grande capacità innovativa, sono attive molte imprese a basso valore aggiunto. L'arma principale di concorrenza di questo tipo di attività è il livello dei prezzi e molti aspetti, tra i quali i costi di locazione e la forza del franco, ne mettono concretamente a rischio il futuro. La fragilità di queste attività spinge manager poco capaci a fare leva sul costo del lavoro piuttosto che investire sul personale, sul prodotto e sui processi produttivi.

► La denuncia dei casi di abuso e il contrasto alle derive del mercato del lavoro.



Non mancano coloro che, senza scrupoli, violano le leggi e i contratti vigenti per fare i propri interessi disegnando un deplorabile quadro di degrado nel mercato del lavoro ticinese. Certo le imprese non sono solo questo, ma è compito del sindacato denunciare chi viola i diritti e la dignità delle persone anche a protezione degli imprenditori che danno buona prova di intelligenza, creatività e senso di giustizia.

► La limitazione e il controllo dei modelli atipici di lavoro

Il lato oscuro della flessibilità è che viene facilmente applicata se a trarne vantaggio sono i datori di lavoro. Notevolmente più difficile è il contrario, come dimostra il frequente rifiuto di una riduzione del tempo di lavoro alle donne al rientro dalla maternità.

La precarietà e la flessibilità sono condizioni molto diffuse anche in Svizzera e in Ticino. La quota di lavoratori interinali nelle aziende è in continuo aumento. Il lavoro interinale di per sé è un modo che consente alle imprese di far fronte ai picchi di produzione. Tuttavia l'intensità con la quale le imprese ricorrono a questa modalità di assunzione finisce per caricare buona parte del rischio aziendale sulle spalle dei lavoratori. La caratteristica di temporaneità rende i lavoratori interinali più ricattabili e soggetti a isolamento e quindi più fragili.

In molti settori, per esempio quello della vendita, è sempre più diffuso il lavoro a ore e su chiamata: una flessibilità a tutto tondo molto dannosa, dato che ha un impatto molto forte sia sulle entrate delle famiglie sia sull'organizzazione del tempo, perché rende difficile o pressoché impossibile la conciliazione del lavoro con la vita familiare. Questo tipo di contratto pone inoltre i lavoratori in una situazione di debolezza.

La quota di impieghi a tempo parziale è in aumento, ma non tutti i lavoratori in queste condizioni lo desiderano davvero.

► L'adozione di piani aziendali di formazione continua, che adeguino costantemente la professionalità dei lavoratori.

L'innovazione tecnologica ha polarizzato il mercato del lavoro aumentando il divario tra chi ha competenze elevate e salari adeguati e chi ha competenze limitate e salari bassi: l'innovazione porta impieghi per i primi e li toglie ai secondi e genera uno squilibrio tra domanda e offerta di lavoro. Mentre aumenta il numero di persone alla ricerca di un impiego, aumenta anche il numero di posti di lavoro qualificati disponibili per i quali le aziende hanno grosse difficoltà a reperire personale idoneo.

È necessario accertarsi che i lavoratori abbiano le competenze necessarie per affrontare le sfide che il mercato del lavoro pone: puntare cioè sulla formazione per evitare l'esclusione dal mercato del lavoro.

► Una precisa attenzione all'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, offrendo posti di tirocinio, di stage e fissi.

La società deve favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, privilegiando un metodo pratico di introduzione al lavoro già durante gli anni conclusivi della scuola dell'obbligo, aiutandoli a costruire quel bagaglio di esperienze che a loro manca e valorizzando quanto di nuovo possono portare nell'impresa.

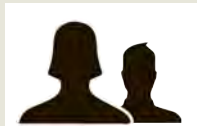
I giovani infatti subiscono più di altre categorie la concorrenza dall'estero e sono stati duramente colpiti dalla riforma dell'Assicurazione disoccupazione del 2011.

La scelta del percorso formativo è un elemento chiave; infatti, posto che è importante poter seguire le proprie inclinazioni personali per emergere quanto a entusiasmo e qualità nella propria professione, è utile che questo principio si applichi con creatività prendendo in considerazione, senza troppi pregiudizi, anche percorsi inconsueti.

► Valorizzare e agevolare i lavoratori più anziani, un patrimonio irrinunciabile per l'impresa.

La disoccupazione di lunga durata colpisce duramente i lavoratori più anziani, che, nonostante le qualifiche, faticano a reinserirsi professionalmente già dopo i 45 anni. L'economia non deve privarsi dell'esperienza di questa categoria di lavoratori, che possono avere un ruolo chiave nei processi formativi interni. Del resto se è vero che la tecnologia ha fatto passi da gigante, non è altro che uno strumento che va governato con un'impostazione strategica e di metodo, ambito nel quale i lavoratori con maggiore esperienza possono dare molto.

► Un celere avanzamento verso la parità tra uomini e donne dal profilo retributivo e delle prospettive di carriera.



La disparità salariale tra uomo e donna si spiega in parte con un diverso profilo, quanto a età, anni di servizio o responsabilità, ma tutti questi aspetti

segnalano che c'è ancora molta strada da fare sulla conciliabilità tra lavoro e famiglia e sulla valorizzazione delle competenze e delle capacità delle donne in azienda.

Un altro aspetto che pesa sulla disparità salariale è l'incidenza del tempo parziale molto più alta per la componente femminile che per quella maschile della popolazione. Sebbene per molti il tempo parziale sia una condizione desiderabile, per alcuni è in realtà un'imposizione. Sono sempre più numerose infatti le donne che si dichiarano sottoccupate, vorrebbero cioè lavorare di più. La disparità salariale ha delle conseguenze concrete dal profilo economico e del rischio di povertà. L'effetto perverso si aggrava al pensionamento: al salario inferiore si aggiunge infatti la maggiore diffusione del tempo parziale che porta un numero molto superiore di donne rispetto agli uomini a non beneficiare del Secondo pilastro. Si tratta di un dato preoccupante perché il 25.8% delle persone che beneficiano solo del Primo pilastro è soggetto a povertà.

► Tempi e modalità organizzative del lavoro rispettose della salute e della persona.

Il desiderio e la necessità di un sano riposo sono

messi in discussione da un'etica del lavoro distorta, che concepisce il tempo dedicato al riposo come una risorsa rubata ai momenti dedicati alla vita attiva, e la società delle 24 ore su 24, che pretende che nulla si fermi mai, per andare incontro ad una smania di consumo senza limiti.

Eppure il potenziale usurante del lavoro è continuamente aumentato: gli strumenti infatti aiutano a produrre di più, eliminando il lavoro ripetitivo o alleggerendo il lavoro fisico, ma rendono più oneroso lo sforzo di controllo, progettuale e creativo. Una visione economica e sociale realistica inoltre non può non tener conto del fatto che le lavoratrici e i lavoratori si fanno carico di progetti e di responsabilità che vanno al di là del ruolo esercitato sul posto di lavoro e che di questa ricchezza di attività beneficiano tutti.

► La promozione e l'adozione di formule che consentano di conciliare l'attività professionale con i compiti familiari.



L'impegno di chi si dedica a tempo pieno alla casa è una risorsa inestimabile dedicata alle altre persone della famiglia. Chi lavora a tempo pieno, pur impegnandosi al di là delle proprie forze, non

riesce a rispondere a certi bisogni.

Si pongono quindi una serie di questioni alle quali si deve dare una risposta multiforme: la suddivisione dei compiti in famiglia, la disponibilità di servizi che coprano le esigenze di cura, la disponibilità dei datori di lavoro a concedere orari flessibili, congedi e tempo parziale sia agli uomini che alle donne, la valorizzazione dell'impegno di chi dedica il proprio tempo alla famiglia e il sostegno concreto a chi decide di sospendere temporaneamente l'attività lavorativa per far fronte ad un'esigenza specifica (un figlio o un parente bisognoso).

Non si può dimenticare infatti che la conciliazione dei tempi del lavoro con le esigenze familiari comporta salari adeguati, orari regolari e disponibilità commisurate al tempo di lavoro, flessibilità finalmente favorevole anche ai dipendenti, ma anche la disponibilità di strutture per la prima infanzia e di mense a costi adeguati.

Nel nostro Paese c'è ancora moltissima strada da fare in questa direzione, basti pensare all'esiguità del congedo maternità e paternità rispetto al confronto internazionale. È un passo che richiede un ribaltamento di prospettiva rispetto alla mentalità attuale che ritiene che la famiglia sia un fatto privato del quale la società - ente pubblico, datori di lavoro, colleghi - non si deve fare carico, specialmente se è necessario un investimento di risorse o una maggiore flessibilità per andare incontro a esigenze mutate.

► Il coinvolgimento del personale nelle scelte aziendali e la valorizzazione degli organismi interni di rappresentanza.



Il compito primario del sindacato è quello di difendere e promuovere le condizioni dei lavoratori, incoraggiando questi ultimi ad essere parte attiva nella costruzione del bene comune. Per questo è importante favorire e dare forza alla loro partecipazione alle decisioni che li riguardano nell'azienda, nel sindacato e nell'ambito sociale e politico.