



CONGRESSO  
CANTONALE

**oost**

PERSONE AL LAVORO

**Programma d'azione 2016-2020**



Per un'economia che valorizzi il lavoro



**Congresso OCST**  
Lugano, 18 giugno 2016

# Sommario

*pag 5*

## **INTRODUZIONE**

### **7 I. ALCUNI PUNTI FERMI**

- 9 1.1 Crisi e sviluppo economico: qual è la misura del benessere?
- 11 1.2 Sviluppo economico e dignità della persona: disuguaglianza, precarietà e protezione dei lavoratori
- 14 1.3 Sviluppo economico e famiglia
- 15 1.4 Sviluppo economico e comunità

### **18 2. L'ECONOMIA IN SVIZZERA E IN TICINO: PUNTI DI FORZA E CRITICITÀ**

- 19 2.1 Un quadro di relativo benessere
- 20 2.2 Occupazione e salari
- 21 2.3 Economia e cultura d'impresa
- 22 2.4 Infrastrutture e trasporti

### **24 3. IL LAVORO**

- 24 3.1 Flessibilità a senso unico e precarietà
- 26 3.2 Lavoro: produttività e innovazione tecnologica
- 27 3.3 Disoccupazione e formazione

*pag 29*

#### **4. IL REDDITO**

- 29 4.1 La pressione salariale in Ticino
- 30 4.2 Disparità salariale uomo-donna
- 31 4.3 I lavoratori poveri
- 32 4.4 Il costo della vita

#### **5. IL TEMPO**

- 34 5.1 Il riposo e il lavoro domenicale
- 35 5.2 Conciliare lavoro e famiglia: bambini e anziani
- 36 5.3 Il tempo dedicato al volontariato

#### **6. LE RISPOSTE DEL SINDACATO**

- 37 6.1 Sussidiarietà e partecipazione
- 38 6.2 La rappresentanza e la contrattazione sociale
- 40 6.3 Il sindacato incide sulla società: il rapporto con la politica

#### **41 CONCLUSIONE**



## INTRODUZIONE

L'OCST tiene il proprio Congresso in un momento difficile per il Ticino. Il nostro mercato del lavoro è attraversato da forze antinomiche, che generano squilibri e abusi e mettono alla prova la capacità dei soggetti sociali di dialogare in modo costruttivo per il bene dei lavoratori e di tutta la comunità.

Negli ultimi anni il sindacato ha accertato numerosi casi di sfruttamento, effetto di una visione dell'economia orientata al solo profitto che ha perso il suo fine vero.

Sviluppo e prevaricazione non possono convivere. L'OCST ha perciò costantemente denunciato i comportamenti illeciti di chi ha voluto trarre vantaggio dalle condizioni congiunturali e di posizione geografica violando i diritti dei lavoratori.

Non per questo il sindacato OCST intende rinunciare a impegnarsi per coniugare dialogo, mobilitazione e lotta, caratteristiche e strumenti che da sempre contraddistinguono l'identità e l'azione del movimento cristiano-sociale ticinese per favorire la crescita e lo sviluppo del nostro Cantone.

Le sfide sono tali da rendere indispensabile il confronto tra gli interlocutori sociali. Per dare forza e credibilità alla concertazione occorrono atti concreti e un deciso cambiamento di direzione nell'economia e nella politica.

Per dare il nostro contributo a questo obiettivo proponiamo al dibattito

*“Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può donare, l'amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi) costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra: ma questa è una verità che non molti conoscono”.*

*Primo Levi, La chiave a stella*

congressuale il Programma d'azione che avete tra le mani.

La lotta per la giustizia sociale non può animarsi senza una forza ideale che la sostenga. Così occorre, per prima cosa, porre il valore del lavoro in primo piano e, in secondo luogo, come non si è mai stancato di ripetere Mons. Del-Pietro, è essenziale lottare contro l'individualismo e il senso di autosufficienza e diffidenza che priva la persona dei legami e delle relazioni che ne costituiscono la natura più vera.



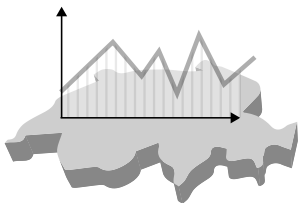
*“Non possiamo più confidare nelle forze cieche e nella mano invisibile del mercato. La crescita in equità esige qualcosa di più della crescita economica, benché la presupponga, richiede decisioni, programmi, meccanismi e processi specificamente orientati a una migliore distribuzione delle entrate, alla creazione di opportunità di lavoro, a una promozione integrale dei poveri che superi il mero assistenzialismo. Lungi da me il proporre un populismo irresponsabile, ma l'economia non può più ricorrere a rimedi che sono un nuovo veleno, come quando si pretende di aumentare la redditività riducendo il mercato del lavoro e creando in tal modo nuovi esclusi”.*

*Papa Francesco, Evangelii gaudium, 204*

## 1. ALCUNI PUNTI FERMI

Il nostro mondo occidentale è stato segnato nell'ultimo ventennio da una grande instabilità economica che ha avuto e continua ad avere forti ripercussioni sul mondo del lavoro. Il cattivo utilizzo della finanza – in quanto mirato alla speculazione e al conseguimento di una rendita finanziaria invece che allo sviluppo – ha portato alla crisi del 2007 che dai mercati finanziari si è trasmessa all'intera economia reale soffocandone la crescita. La ripresa economica che ha seguito la crisi del 2007 rimane fragile e non ha generato una decisa crescita dei salari e dell'occupazione. I deboli segnali di ripresa sono solo parziali e dalla crisi che ha colpito specialmente l'Europa si stenta a riemergere.

Ad impedire un nuovo decollo dell'economia globale, strettamente legato alla crescita di redditi e occupazione, contribuiscono la zavorra di una globalizzazione che mette in concorrenza i lavoratori dei paesi in via di sviluppo con quelli delle economie mature, favorendo al contempo la disoccupazione, la precarietà, la flessibilità spinta e la deregolamentazione, e quella dell'austerità che punta al pareggio del bilancio pubblico aumentando l'imposizione della classe media e diminuendo i sussidi. Tutti questi sono elementi che concorrono a diminuire il potere d'acquisto della fascia di popolazione che più contribuisce alla crescita dei consumi, ostacolando lo sviluppo economico. La debole crescita demografica, che certo, ha anche origini culturali, contribuisce ad aggravare questo circolo vizioso.



Tra gennaio e settembre 2015 il PIL della Svizzera ha subito una stagnazione in gran parte riconducibile all' apprezzamento del franco di metà gennaio. Si prevede un' accelerazione della crescita economica svizzera dallo 0,8% del 2015 all'**1,5%** nel 2016 e all'**1,9%** nel 2017. Il tasso medio di disoccupazione dovrebbe salire al **3,6%** nel 2016 (2015: 3,3%) e riscendere al **3,4%** solo nel 2017.

*(Gruppo di esperti della Confederazione per le previsioni congiunturali, dicembre 2015).*

La Svizzera è un paese di dimensioni ridotte, senza materie prime, ma con una vocazione storica di apertura al mondo; siamo un' economia che vive di esportazioni e abbiamo in passato tratto vantaggio da una mobilità controllata delle persone. Il nostro Paese resiste meglio degli Stati confinanti ai colpi assestati dai rivolgimenti di questo ultimo decennio, tuttavia essendo inserita in un contesto internazionale, non può essere estranea a quanto succede nel resto del mondo. In particolare, le speculazioni operate sui mercati finanziari hanno causato il rafforzamento smisurato del franco. Con l' abolizione della soglia minima di cambio la Banca nazionale svizzera ha rinunciato a contrastare apertamente questa pesante deriva, ponendo le aziende elvetiche, in particolare quelle che operano per l' esportazione, ma non solo, in una situazione decisamente precaria. Lo spettro del taglio dei posti di lavoro e della delocalizzazione è allora evocato da taluni manager per esercitare pressione univoca sui salari dei lavoratori. I cantoni di frontiera, specialmente il Ticino, registrano difficoltà accresciute rispetto alle regioni centrali. In Svizzera e in Ticino il numero degli occupati è stato in costante crescita, ma si registra una sfasatura fra domanda e offerta di lavoro e lo squilibrio tra manodopera residente ed estera: nel nostro Cantone, sebbene il numero di disoccupati non abbia raggiunto i livelli degli anni novanta, la disoccupazione è cresciuta e ha colpito specialmente i lavoratori anziani. Anche i giovani sperimentano sempre maggiori difficoltà di inserimento lavorativo, nonostante un sistema di formazione aperto e competitivo.

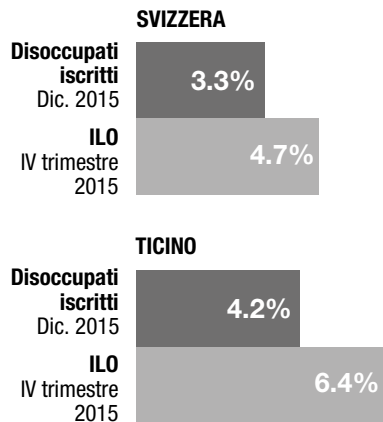
## **1.1 Crisi e sviluppo economico: qual è la misura del benessere?**

Le statistiche hanno un'anima, non sono asettiche rappresentazioni della realtà. La loro impostazione ed i metodi di calcolo utilizzati dipendono dalle idee, o ideologie, di coloro che le hanno impostate. In un contesto come quello attuale è diventato evidente che le cifre che vengono snocciate tutti i giorni dai governi e sulle pagine economiche dei giornali, più che essere indicative di ciò che realmente accade nel mondo dal punto di vista del benessere e del progresso sociale, siano piuttosto argomenti appositamente creati a sostegno di una predefinita impostazione economica e politica.

Gli indicatori statistici sono un fondamentale strumento di misurazione e osservazione della realtà, essenziale per impostare le politiche economiche, sociali e di sviluppo. E se, come sembra, molti degli strumenti più in voga oggi non sono più adatti a descrivere la realtà attuale perché non considerano questioni chiave per il nostro tempo, c'è un problema. Statistiche non efficaci, o non sufficientemente significative, hanno anche minori capacità predittive di momenti di crisi, perché misurano una crescita e un benessere apparente, che in realtà avviene a scapito dello sviluppo futuro.

Un indicatore come il Pil, per esempio, misura la quantità dei beni prodotti in termini monetari, piuttosto che la qualità; dà la precedenza alla

**Il tasso di disoccupazione in Svizzera e in Ticino:** differenza tra i dati calcolati sui disoccupati iscritti (SECO) e i dati calcolati ai sensi dell'ILO (RIFOS, RCFL).



prestazione piuttosto che al benessere; non misura la sostenibilità della crescita. Non dà un'idea del reddito e della ricchezza reali delle famiglie, non rileva la disuguaglianza o l'impatto della produzione sull'ambiente e sulla salute.

Un altro capitolo sarebbe da aprire, per esempio, sui dati relativi al tasso di disoccupazione che in molti Paesi, Svizzera compresa, non rispecchiano più la realtà dei fatti. Gran parte di coloro che non ricevono più le prestazioni non ritengono di avere nessuna ragione di rimanere iscritti agli uffici di collocamento, pur rimanendo attivamente alla ricerca di un posto di lavoro, e quindi vengono esclusi dalle statistiche. Dati falsati in questo ambito generano politiche che non sono in grado di rispondere alle reali necessità.

Anche questi metodi di misurazione, per come sono concepiti e per come sono utilizzati, non tengono conto di un fattore chiave: 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.

*“Personalmente direi invece che forti tutele del lavoro correggono quello che altrimenti sarebbe uno squilibrio di potere economico. Tale protezione porta ad avere una forza lavoro di qualità superiore, con lavoratori più fedeli alle loro aziende e più disponibili a investire su se stessi e sul proprio lavoro. Contribuisce anche a creare una società più coesa e luoghi di lavoro migliori.”*

*Joseph E. Stiglitz, Il prezzo della disuguaglianza*

## **1.2 Sviluppo economico e dignità della persona: disuguaglianza, precarietà e protezione dei lavoratori**

La nostra società ruota attorno all'economia: tutto è strutturato, pensato e organizzato per favorire la crescita economica. Ma il progresso economico è orientato dalla visione etica delle persone che lo realizzano e che ne usufruiscono. Mentre il progresso materiale si costruisce sulle fondamenta delle conquiste precedenti, i principi e i valori, che dipendono dalla libera adesione di ciascuno, non passano mai di moda e non sono mai completamente conquistati. Per questo non verrà mai meno la responsabilità di ciascuno di impegnarsi per la costruzione di un ordinamento che valorizzi la dignità dell'uomo. Non bisogna 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.

Non può esistere sviluppo economico saldo e duraturo basato sullo sfruttamento. Eppure è ormai mentalità radicata che si possa sacrificare qualcuno, specialmente se non ha una grossa visibilità, per il benessere di molti e che garantire la libertà d'impresa significa essere soggetti esclusivamente alla legge di mercato. Questo è purtroppo diventato l'orientamento dominante della globalizzazione dell'economia che favorisce lo strapotere delle multinazionali anche rispetto alle politiche degli Stati. Passa così in secondo piano il bagaglio ricchissimo di incontro, condivisione di idee e risorse, di sfide e opportunità che può offrire un



### **Produttività e salario.**

Dalle analisi economiche dei “salari di efficienza” emerge che salari più alti possono incrementare la produttività e ridurre il turnover, migliorano gli incentivi, la qualità della forza lavoro e il morale. Al contrario individui sottoremunerati si comportano in modo meno cooperativo e più egoistico. Uno studio del 2011 (F.A. Kurtlus D. Kruse) mostra che tra il 1999 e il 2008 le imprese di proprietà dei lavoratori hanno dato risultati migliori e livelli di occupazione più elevati.

mondo unito, nel quale i trasporti, le nuove tecnologie e le leggi internazionali favoriscono gli scambi. Anche il dramma dei flussi migratori sempre più consistenti provenienti da regioni sofferenti o in guerra non può lasciare indifferenti, tanto più che dietro alle motivazioni ufficiali degli scontri si nascondono troppo spesso questioni economiche.

Non è reale e duratura la crescita dell'economia che avviene a discapito del benessere o della possibilità di sopravvivenza di una parte della popolazione; e se questo è certamente vero dal punto di vista etico, lo è ancora di più in senso economico. La stagnazione o la riduzione dei salari, la diffusione sempre più spinta del lavoro precario e flessibile, l'indebolimento degli ammortizzatori sociali, la delocalizzazione di attività in paesi che garantiscono risparmio sulla manodopera, hanno permesso di spremere dalle imprese dividendi milionari, ma hanno indebolito il potere di acquisto dei consumatori e le possibilità di crescita dell'economia. La riduzione dei costi del personale 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.

La recente crisi ha accresciuto le disegualianze, sebbene nel nostro Paese in misura più contenuta che in altri, ha ridotto il potere di acquisto della classe media e ha relegato ai margini della società una parte importante della popolazione che non è più in grado di offrire il proprio contributo al benessere generale. Nel frattempo i salari dei manager, nonostante la crisi e i risultati aziendali, sono in costante aumento.

Queste scelte sono il risultato di mentalità che proclamano l'autonomia



### **Salari dei manager.**

Lo studio annuale di Travail.Suisse sulle remunerazioni dei manager calcola il rapporto tra la remunerazione più elevata dei membri di direzione ed il salario più basso versato in 27 aziende svizzere. Nel 2014 per cinque manager (due di Roche e uno di UBS, Nestlé e Novartis) il rapporto è stato **superiore a 200**.

assoluta dei mercati e la speculazione utilitaristica.

La tradizionale cultura imprenditoriale prevede che sia appunto il capitalista, colui che apporta capitale, ad assorbire gli scossoni del mercato: negli anni di crisi si incassa meno o si assorbe una perdita. Di fatto è questo il suo ruolo ed è la ragione per la quale gli investimenti sono remunerati in ragione del rischio. Ora, con l'avvento dei "nuovi manager" al soldo di un capitale anonimo e globalizzato, la prospettiva si è ribaltata, si cerca di mantenere gli utili ad un livello costante, contenendo i costi del personale: è la nuova frontiera della flessibilità. Il Ticino è stato testimone di questa nuova mentalità in occasione della recente crisi valutaria durante la quale molte imprese hanno deciso di far assorbire ai propri dipendenti, adeguandone i salari, le oscillazioni del valore del franco. Negli anni buoni tuttavia i dipendenti restano remunerati unicamente in ragione del lavoro che prestano, non degli utili dell'impresa.

Un certo livello di disuguaglianza è probabilmente fisiologico, ma è importante garantire che le retribuzioni siano commisurate al contributo che ciascuno porta alla crescita e allo sviluppo: che i salari dei lavoratori siano adeguati e che le retribuzioni dei manager e dei membri del consiglio di amministrazione vengano drasticamente abbassate dai vergognosi livelli attuali e tornino a livelli più ragionevoli. Se è infatti vero che un manager porta il peso di una responsabilità considerevole, è altrettanto vero che il valore che produce non può essere venti, trenta, cento, duecento volte superiore rispetto ad un lavoratore.

### 1.3 Sviluppo economico e famiglia

La famiglia è il nucleo della società ed è anche il primo luogo di solidarietà tra donne e uomini, tra giovani, adulti e anziani, tra sani e malati. È lì che si sperimentano le esigenze degli altri, si condividono i problemi e le difficoltà altrui e si fa esperienza dei problemi e delle difficoltà che si incontreranno in un'altra fase della vita: si sperimentano rapporti di gratuità e reciprocità.

Questo primo nucleo solidale deve essere protetto e sostenuto anzitutto vigilando sul lavoro. La famiglia infatti è un nodo attorno al quale ruotano varie esigenze, tutte importanti per lo sviluppo armonico della società: un reddito adeguato, la protezione del potere d'acquisto, la parità salariale fra uomo e donna, l'ingresso nel mondo del lavoro, il reinserimento professionale, la conciliazione fra lavoro e vita familiare, il pensionamento e la fase che lo precede.

La famiglia è anche il centro dei consumi, limitarne le risorse e le possibilità di sviluppo significa porre un'ipoteca anche sulla crescita dell'economia. Il difficile ingresso dei giovani nel mondo del lavoro ostacola le possibilità di compimento dal punto di vista sia professionale sia personale, oltre che la creazione di nuovi nuclei familiari e, di conseguenza, la crescita demografica.

Anche la disparità salariale, che è innanzitutto un'ingiustizia, ha delle



**Impegno del sindacato**

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



*“La politica non deve sottomettersi all'economia e questa non deve sottomettersi ai dettami e al paradigma efficientista della tecnocrazia. Oggi, pensando al bene comune, abbiamo bisogno in modo ineludibile che la politica e l'economia, in dialogo, si pongano decisamente al servizio della vita, specialmente della vita umana.”*

*Laudato si', Papa Francesco, 189*

implicazioni di carattere economico molto forti: donne meno pagate hanno meno risorse per sé e per la famiglia; per pareggiare il bilancio familiare i genitori sono costretti a lavorare più ore e possono dedicare meno tempo ai figli e a se stessi. Le conseguenze si protraggono fino alla pensione, ad un salario inferiore corrispondono infatti anche prestazioni sociali e pensionistiche inferiori.

Bisogna riportare la famiglia al centro della misurazione del benessere economico. Il futuro dei bambini e dei giovani deve essere una preoccupazione di tutti, non solo dei genitori. Non si può inoltre lasciare solo chi si cura di un parente malato o anziano: i problemi, sostanziali e organizzativi, che si devono affrontare in queste situazioni sono una questione che coinvolge e che deve preoccupare tutti. 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.

#### **1.4 Sviluppo economico e comunità**

Non può esistere crescita economica senza società, senza comunità e senza famiglia. L'idea che il sistema economico possa crescere e prosperare escludendo la gratuità e la solidarietà e disinteressandosi al bene



Uno studio dell'Agenzia ambientale europea, che comprende anche la Svizzera, stima il costo dell'inquinamento atmosferico causato dalla produzione industriale per il 2012 tra i 59 e i 189 miliardi di Euro.



#### **Impegno del sindacato**

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

della comunità è fuorviante. 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.

Del resto il mancato impegno dell'economia nei confronti della comunità viene restituito con un clima poco favorevole allo sviluppo delle imprese, sia dal punto di vista degli investimenti pubblici sia dal punto di vista dell'impegno privato. È inimmaginabile infatti che la collettività sia sempre e solo chiamata in causa per prendersi carico delle conseguenze che un'attività poco o per nulla responsabile si lascia alle spalle.

La comunità, anche solo per garantire un certo ordine sociale, non può non farsi carico di chi si ammala o rimane escluso dal mondo del lavoro e lo deve fare in modo sostenibile. Gli ammortizzatori sociali sono strumenti preziosi di sostegno alle persone in difficoltà; accanto a questi bisogna rafforzare le soluzioni che consentano di integrare le competenze



### Impegno del sindacato

- L'incentivazione di relazioni personali serene e la costruzione di un ambiente di collaborazione e solidarietà tra i dipendenti.
- 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.

e le capacità di riemergere e poter tornare alla vita attiva.

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. Diventano persino inimmaginabili gesti di gratuito sostegno a un collega cui viene intimato il licenziamento o che si trova in difficoltà; le donne in maternità, le neo-mamme o le persone colpite da malattia vengono criticate da chi si trova a doverne coprire le assenze.

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.

## 2. L'ECONOMIA IN TICINO: PUNTI DI FORZA E CRITICITÀ



Per arginare il dumping salariale il Consiglio di Stato, su segnalazione della Commissione tripartita in materia di libera circolazione, ha dovuto introdurre 16 contratti normali di lavoro per le seguenti professioni: agenzie di viaggio, impiegati di commercio negli studi legali, impiegati di commercio nelle fiduciarie, operatori dei Call Center, impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale, saloni di bellezza, centri fitness, personale di vendita al dettaglio (negozi con meno di 10 dipendenti), prestito di personale, fabbricazione di apparecchiature elettriche, fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica, settore orologiero, informatica, commercio all'ingrosso, riparazione e/o sostituzione di gomme.

Il nostro Paese e il nostro Cantone godono di uno stato di salute migliore rispetto agli stati confinanti e la Svizzera eccelle in molti ambiti a livello internazionale. Tuttavia la situazione internazionale, la forza del franco svizzero e alcune lacune interne a livello economico e legislativo pongono delle questioni che vanno affrontate affinché la situazione di relativo benessere perduri nel tempo.

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. Altre condizioni contribuiscono: la forte crisi nella quale versa l'Italia, che spinge verso le nostre frontiere un gran numero di persone disposte a quasi tutto pur di trovare un'occupazione, e di aziende, che sono attratte dalla fiscalità e dalla burocrazia più snelle, ma non dai livelli salariali.

Questa situazione nuoce anche ai lavoratori frontalieri, che sono da sempre un pilastro dell'economia ticinese. Sebbene infatti il loro ingresso nel mercato del lavoro sia agevolato e il loro numero sia cresciuto esponenzialmente, sono vittime di abusi e di dumping salariale in pro-

porzione persino maggiore rispetto ai lavoratori residenti.

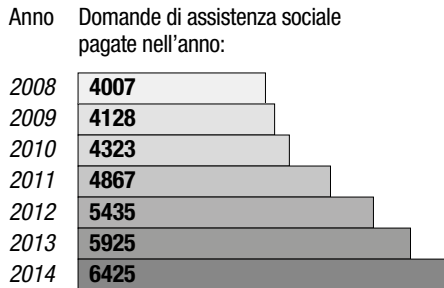
Per il nostro Cantone è importante aumentare il livello di protezione del nostro mercato del lavoro avendo a disposizione misure che consentano di agire in maniera preventiva per evitare gli abusi e il dumping salariale, che potenzino i controlli, che rendano più semplice il conferimento del carattere obbligatorio ai contratti collettivi.

## 2.1 Un quadro di relativo benessere

Il buon livello di benessere generale in Ticino deve molto al contenimento del livello di diseguaglianza ottenuto grazie alla forte redistribuzione operata dallo Stato tramite l'imposizione progressiva.

Si intravedono tuttavia segnali importanti che vanno in una direzione diversa. Primo fra tutti il preoccupante aumento delle persone che si rivolgono all'assistenza sociale, trovandosi in uno stato di bisogno e non avendo alternative. Del resto purtroppo il Ticino vanta storicamente il salario mediano più basso in Svizzera il che porta molte persone a trovarsi costantemente al limite dell'indipendenza economica, impotenti di fronte agli imprevisti.

Anche il tasso di natalità molto basso, oltre che un segno dei tempi, è un indicatore di disagio economico e sociale, specialmente dei giovani.



## 2.2 Occupazione e salari

Il salario mediano in Ticino ammonta a **5.091 franchi** nel 2012 (dato riferito al settore privato). Il divario tra le retribuzioni ticinesi e quelle nazionali si è ampliato, passando dal 15 al **17%**, mentre il salario delle fasce più deboli si è leggermente abbassato. Generalmente, i lavoratori svizzeri sono meglio retribuiti degli stranieri, con un divario più pronunciato nei confronti dei frontalieri che si è ampliato dal 2002 (passando dal 18,5% al 23,4%)

*(Tratti distintivi del mercato del lavoro,  
Dati – Statistiche e società, ottobre 2015).*



### Impegno del sindacato

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

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. Se le qualifiche non entrano in conto, tutto si gioca sul livello salariale, a scapito dei lavoratori indigeni che hanno bisogno di un reddito ben superiore per compensare il costo della vita più alto. Del resto l'ampia disponibilità di lavoratori disposti ad accettare salari bassi frena il necessario cambiamento strutturale dell'economia ticinese.

Un'altra spada di Damocle che pende sull'occupazione e sui livelli reddituali del nostro Cantone è 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.



### Impegno del sindacato

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

## 2.3 Economia e cultura d'impresa

Il numero di imprese operanti in Ticino è in crescita, la struttura economica è diversificata ed è elevata la quota di esportazioni di beni e di servizi. Questi sono certamente segnali positivi di un'economia vitale. Eppure ci sono degli elementi che fanno pensare che si debba per certi aspetti cambiare rotta.

Nel nostro Cantone, accanto ad aziende leader dotate di grande capacità innovativa, sono infatti 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.

In questo quadro non mancano poi gli approfittatori, manager o società finanziarie, che utilizzano le imprese e i loro dipendenti, seguendo i dettami di certi manuali di strategia aziendale, come *cash cow*, "mucche da mungere": i salari e le condizioni contrattuali al minimo, gli investimenti inesistenti e gli utili più alti possibili.

L'economia del nostro Cantone soffre in molti casi di una dipendenza da centri decisionali posti oltre Gottardo o, come succede sempre più



### Impegno del sindacato

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

spesso, al di fuori dei confini svizzeri. Questa situazione mette il management locale, che conosce meglio l'azienda, i dipendenti e il territorio, in una posizione di debolezza che rende dominanti gli interessi degli azionisti rispetto a quelli degli altri portatori di interesse dell'impresa: il personale e la comunità.

Non mancano coloro che, senza scrupoli, violano le leggi e i contratti vigenti per fare i propri interessi disegnando un deplorable quadro di degrado nel mercato del lavoro ticinese.

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.

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.

## 2.4 Infrastrutture e trasporti

L'economia ticinese ha una grande fame di crescita e di innovazione in tutti i settori, dall'industria alla finanza, dalla logistica al turismo. L'innovazione, come detto, si appoggia sulla formazione e sulle infrastrutture,



aspetti sui quali si è investito e si continuerà a investire in futuro.

Nel mese di dicembre di quest'anno entra in funzione la tratta principale dell'AlpTransit che può diventare un potente strumento di sviluppo per il Ticino. Pur non essendo ancora chiaro il destino della linea veloce verso l'Italia, riducendo il tempo di percorrenza tra Zurigo e Milano, rende il nostro Cantone un efficiente punto di contatto tra il nord e il sud dell'Europa per le persone e per le merci, un'area strategica, e non solo di passaggio, dalla quale poter facilmente entrare in relazione con due mercati molto ampi.

Questo progetto, che ha comportato un investimento molto ingente dal punto di vista finanziario, è un'opportunità di sviluppo che deve essere messa a frutto con iniziative che non possono che nascere spontaneamente dal tessuto economico del nostro Paese e del Ticino in particolare.



Solo il 40% della popolazione attiva mondiale è salariato e tra questi sempre meno hanno un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (ILO).



Nella maggior parte del mondo è aumentato il divario tra produttività e salari: la produttività è in continuo aumento e i salari stagnanti. Si calcola che questa tendenza e le sue conseguenze in termini di disoccupazione, mancati aumenti salariali, diminuzione dei consumi, degli investimenti e delle entrate fiscali, abbia generato una perdita nella domanda globale di **3'700 miliardi di dollari**.

## 3. IL LAVORO

Secondo un recente rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), la crisi ha generato una perdita di posti di lavoro molto superiore nei paesi sviluppati e in Europa che in Asia. Dall'analisi statistica emerge che sono uscite dal mercato del lavoro soprattutto le donne adulte. Ha finito per crearsi un circolo vizioso nel quale la domanda soffre della stagnazione dei salari e della disoccupazione, provocando a sua volta una perdita di posti di lavoro.

### 3.1 Flessibilità a senso unico e precarietà

Se la flessibilità può offrire un'opportunità per entrare nel mondo del lavoro, la sua persistenza non può che essere dannosa sia per i lavoratori che per l'azienda.

La precarietà è una condizione che si sta diffondendo a livello globale anche nei paesi in via di sviluppo: rapporti di lavoro informali, su chiamata, orari di lavoro variabili.

I lavoratori temporanei, informali e con un reddito basso, in molti casi persino insufficiente al sostentamento proprio e della propria famiglia, sono colpiti in modo più forte degli altri dalla povertà e dall'esclusione sociale e sono più sensibili alle fluttuazioni dell'economia, che non esita

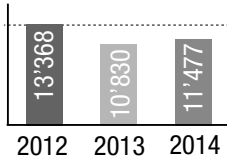


### Impegno del sindacato

La limitazione e il controllo dei modelli atipici di lavoro (lavoro interinale, su chiamata...).

#### I numeri della precarietà:

- Lavoratori interinali in Ticino:



- Sottoccupazione in Svizzera:

nel 2015 il tasso di sottoccupazione in Svizzera era del 7%: del 3.5% per gli uomini e dell'11.1% per le donne.

- Contratti su chiamata:

nel 2014 in Svizzera il 4.8% dei salariati aveva un contratto su chiamata

a metterli rapidamente da parte nei momenti di congiuntura negativa.

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. 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.



Nel 2013 tra i paesi dell'OCSE quasi il 50% dei nuovi posti di lavoro è stato creato da giovani aziende innovative (ILO).

## 3.2 Lavoro: produttività e innovazione tecnologica

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.

Ciò nonostante è necessario mitigare gli effetti negativi di questa distruzione creativa e accertarsi che i lavoratori abbiano le competenze necessarie per affrontare le sfide che il mercato del lavoro pone: puntare cioè sulla formazione. L'innovazione tecnologica ha del resto 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.

Come detto, tra gli interventi per riequilibrare questo problema ed evitare l'esclusione dal mercato del lavoro, la formazione è certamente il più indicato.

L'innovazione non coinvolge solo la tecnologia: la produttività e la qualità del lavoro aumentano con l'incremento degli investimenti, il miglioramento delle infrastrutture, l'introduzione di processi più efficienti, la formazione, il miglioramento della salute e della protezione dei lavoratori e la promozione del dialogo sociale nelle imprese.

### **3.3 Disoccupazione e formazione**

L'istruzione e la formazione sono il primo fattore di mobilità sociale. Per assicurare vitalità e ricambio in tutti gli ambiti è importante che ottime opportunità di formazione siano accessibili a tutti e che i più preparati siano premiati, indipendentemente dalla loro condizione sociale di partenza.

Con l'evoluzione tecnologica la formazione è diventata tanto più importante, persino essenziale per rimanere ancorati al mondo del lavoro. Il livello di formazione e specializzazione sono un fattore di protezione da lunghi periodi di disoccupazione e una riqualifica può essere la chiave per ritornare alla vita attiva.

Resta poi cruciale il nodo del passaggio tra scuola e lavoro e l'annoso dilemma a sapere se è più importante la formazione o l'esperienza. In un mercato del lavoro sovraffollato nel quale si prediligono le conoscenze personali, come quello ticinese, probabilmente a causa della carenza di esperienza nel lavoro o della mancanza di una rete di relazioni sufficien-

## Impegno del sindacato

- L'adozione di piani aziendali di formazione continua, che adeguino costantemente la professionalità dei lavoratori.
- Una precisa attenzione all'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, offrendo posti di tirocinio, di stage e fissi.

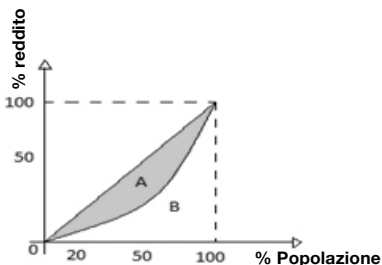
Il **13.9%** delle persone la cui formazione è limitata alla scuola dell'obbligo sono povere, una percentuale due volte superiore a chi ha una formazione secondaria e tre volte superiore a chi ha una formazione universitaria.



te, molti giovani faticano a emergere dalla disoccupazione. Messi sotto pressione dalla nefasta riforma dell'Assicurazione contro la disoccupazione (2011) e dalle necessità economiche, accettano impieghi lontani dal loro progetto di vita, ma funzionali a rimpinguare temporaneamente il portafoglio.

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.

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.



Il coefficiente di Gini (A), che misura la disuguaglianza nella distribuzione della ricchezza, calcolato sul reddito disponibile per la Svizzera è intorno allo 0,3, un dato che segnala una situazione equilibrata.

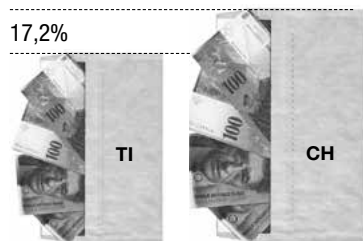
## 4. IL REDDITO

Un paese è tanto più sano quanto è minore la disuguaglianza tra i redditi alti e i redditi bassi. Se gran parte della ricchezza infatti è concentrata nelle mani di una fetta molto limitata della popolazione, la domanda di beni e servizi sarà debole e l'economia stenterà a crescere.

In Svizzera la disuguaglianza è contenuta, ci sono però regioni e fasce importanti della popolazione che sono più penalizzate dal profilo reddituale, e quindi più soggette alla povertà, sulla cui situazione è importante fare una seria riflessione.

### 4.1 La pressione salariale in Ticino

I dati sulla struttura dei salari del 2014 non forniscono segnali incoraggianti per il nostro Cantone. La pressione sui salari 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.



La differenza tra il salario mediano svizzero e quello ticinese è nuovamente aumentata, raggiungendo il **17,2%**.



### Impegno del sindacato

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



L'8.6% delle donne è soggetto a povertà contro il 6.8% degli uomini.

L'inchiesta del 2014 sul livello e la struttura dei salari in Svizzera conferma che, sebbene sia in diminuzione, persiste una forte disparità salariale tra donna e uomo pari al **15,1%**. La disparità si fa più alta per i posti a maggiore responsabilità. Si stima che il 60% dei posti di lavoro con una retribuzione inferiore a Fr. 4'500 siano occupati da donne e che l'86% dei posti con una retribuzione superiore a Fr. 16'000 siano occupati da uomini.

## 4.2 Disparità salariale uomo-donna

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.

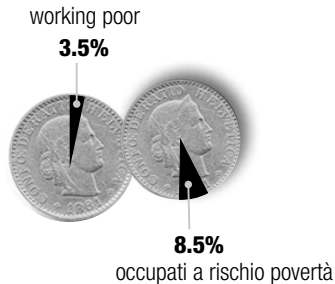
Un altro aspetto che pesa sulla disparità salariale è l'incidenza del tempo parziale molto più alta per la componente femminile che per quella maschile della popolazione. Sebbene per molti il tempo parziale sia una condizione desiderabile, per alcuni è in realtà un'imposizione. Sono sempre più numerose 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. Se a questo aggiungiamo che questa condizione riguarda anche il 16.5% dei genitori di famiglie monoparentali e colpisce maggiormente le persone



che lavorano a tempo parziale, è chiaro che diventa ancora più urgente combattere la disparità salariale.



In Svizzera il tasso di povertà per le persone occupate, che pur lavorando non hanno risorse a sufficienza (*working poor*) è del 3,5%; molto più alto e pari all'8,5% (dati 2012) è invece il numero di persone occupate e a rischio di povertà, che guadagnano cioè il 60% del reddito medio disponibile. Il tasso di posti di lavoro a basso salario è calato nel 2014 all'8,9% e coinvolge 370'000 lavoratori il 67% dei quali sono donne.

I salari più bassi si concentrano in alcuni settori: primo fra tutti i servizi alla persona (57,2%) cui segue l'abbigliamento (42,7%), la ristorazione (40,7%) e il commercio al dettaglio (17,5%).

### 4.3 I lavoratori poveri

Se è vero che alcuni dei lavoratori che percepiscono salari bassi dispongono di una formazione limitata ed operano in ambiti a bassa produttività, non è sempre questo il caso. Nel nostro Cantone è stato necessario introdurre numerosi contratti normali di lavoro per arginare questo fenomeno che dilagava anche nel settore terziario e per personale con formazione universitaria ed esperienza.

Le conseguenze sociali di questa condizione sono preoccupanti: i lavoratori che percepiscono salari bassi sono costantemente in equilibrio precario e sono facilmente ricattabili dai datori di lavoro. Per raggiungere un reddito sufficiente è per esempio necessario che nella famiglia lavorino entrambi i coniugi a tempo pieno, potendo dedicare meno tempo ai figli e alle necessità del nucleo familiare. Senza contare che questo precario equilibrio economico si dissolve per qualsiasi evento inaspettato o in caso di divorzio, creando delle sacche di povertà che coinvolgono anche i più giovani.

## 4.4 Il costo della vita

Ad incidere fortemente sul reddito disponibile delle famiglie, è certamente il costo della vita che, sebbene in Ticino sia leggermente inferiore rispetto al resto della Svizzera, rimane piuttosto alto.

Tra le note dolenti il costo del premio di cassa malati, che non figura nel paniere per il calcolo del rincaro e tuttavia incide in maniera molto forte sul bilancio delle famiglie, in modo anche più significativo che negli altri cantoni.

Anche il prezzo degli alimenti e delle bevande è del 50% più caro rispetto alla media europea e molto più alto è anche il prezzo dei vestiti e degli alberghi e ristoranti.

Su questi prezzi non è il costo del lavoro ad incidere, bensì piuttosto un mercato poco competitivo, le scelte degli importatori, che assegnano i prezzi ai prodotti in base alla disponibilità a spendere, piuttosto che al costo di produzione, e le cospicue spese di marketing dei principali distributori svizzeri. Tutti aspetti sui quali è importante intervenire.

Pure il costo degli affitti, che peraltro incide notevolmente anche sulle imprese, ha raggiunto livelli difficili da giustificare. Il valore degli immobili è stato sostenuto dai tassi di interesse bassi e persino negativi di questi anni che hanno d'altra parte incentivato il settore edile. Tuttavia



Sul costo della salute certamente pesa il prezzo dei medicinali che in Svizzera, patria di numerose case farmaceutiche, **costano dal 20 al 60% in più** che in altri stati europei e sono molto meno diffusi l'uso e la prescrizione dei farmaci generici.

la domanda di spazi di locazione è limitata rispetto all'offerta e aumentano gli appartamenti sfitti. Questo farebbe pensare che nel prossimo futuro assisteremo ad una diminuzione degli affitti.

## 5. IL TEMPO

“La natura stessa ha posto dei limiti alla capacità lavorativa”, scriveva su “il Lavoro” Mons. Del-Pietro nel 1951. Sebbene da anni siano stati ancorati nella legislazione dei limiti al tempo di lavoro, fissato il riposo settimanale anche per i settori nei quali è consentito lavorare la domenica e stabilito un numero minimo di giorni di vacanza, questo tema fa discutere.



L'inchiesta Job stress index pubblicata da Promozione Salute Svizzera segnala che nel 2014 spossatezza e stress sono costate **5.6 miliardi di franchi** alle aziende svizzere, in parte a causa del calo di produttività, in parte per le malattie.

A mettere in discussione il desiderio e la necessità di un sano riposo, 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.

## **5.1 Il riposo e il lavoro domenicale**

Il valore del riposo domenicale viene troppo spesso messo in discussione. Piuttosto che aumentare le protezioni per chi deve necessariamente essere attivo negli orari e nei giorni di tradizionale sospensione del lavoro, è sempre più diffusa l'opinione che in fondo la domenica e la sera siano momenti come gli altri, nei quali ciascuno ha il diritto di avere tutti i servizi a propria disposizione. Non si può però dimenticare che queste nuove esigenze richiedono che per alcune fasce di lavoratori i turni si allunghino sia sull'arco della giornata che sull'arco della settimana. È quindi essenziale che, nell'ambito di una valutazione sull'aumento degli orari di attività e sul lavoro domenicale, venga in primo luogo considerata la condizione dei lavoratori e che i loro diritti vengano protetti.

Questo tipo di apertura sugli orari di lavoro va comunque evitato nella misura del possibile, specialmente se dettato da un eccesso di zelo consumistico, perché è un elemento di disturbo sociale non solo per chi lavora. Il lavoro in orari e giorni inconsueti è infatti da una parte un



**Impegno del sindacato**

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

intralcio alla vita relazionale e familiare e rompe i normali ritmi di riposo, dall'altra ruba tempo a tutte quelle iniziative di festa, di scambio, di incontro e di volontariato cui si possono dedicare solo i momenti liberi.

Il riposo è un momento prezioso per riflettere, cogliere più profondamente il senso della vita attiva recuperando anche le necessarie energie mentali oltre che fisiche.

## **5.2 Conciliare lavoro e famiglia: bambini e anziani**

L'impegno di chi si dedica a tempo pieno alla casa ha un impatto che va ben al di là della necessaria cura dell'igiene, impegnativa pur se alleggerita da sempre più moderni elettrodomestici. È una risorsa inestimabile dedicata alle altre persone della famiglia: un punto di riferimento sul quale tutti possono contare anche per un sostegno tempestivo. Chi lavora a tempo pieno, pur impegnandosi al di là delle proprie forze, non riesce a rispondere a certi bisogni: durante l'orario d'ufficio, chi bada al bimbo che non frequenta ancora l'asilo? E chi accudisce la nonna malata? Chi porta dal medico il figlio con l'influenza?

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



### Impegno del sindacato

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



La Svizzera si posiziona di molto al di sotto della media OCSE sul congedo maternità pagato. La media dei Paesi dell'OCSE si assesta sulla concessione di 53,6 settimane, pagate in media al 60 per cento del salario, suddivise in 17 settimane di congedo maternità e 36,6 settimane di congedo parentale per la cura dei bambini, pagati il 45 per cento.

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).

Nel nostro Paese c'è ancora moltissima strada da fare in questa direzione, basti pensare all'esiguità del congedo maternità 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.

### 5.3 Il tempo dedicato al volontariato

Il valore dell'immensa mole di attività in favore della comunità svolta dai volontari è incalcolabile come è grande il patrimonio di amicizia e competenze che questi ricevono in cambio. Le associazioni sportive e culturali, le associazioni che valorizzano il territorio, il sostegno a poveri, anziani e malati, le attività dei fedeli nelle chiese e nelle parrocchie, sono tanti esempi di come in molti decidono di occupare il tempo dedicato al riposo dal lavoro.

*“Tra i diritti fondamentali della persona umana bisogna annoverare il diritto dei lavoratori di fondare liberamente proprie associazioni, che possano veramente rappresentarli e contribuire ad organizzare rettamente la vita economica, nonché il diritto di partecipare liberamente alle attività di tali associazioni senza incorrere nel rischio di rappresaglie. Grazie a tale partecipazione organizzata, congiunta con una formazione economica e sociale crescente, andrà sempre più aumentando in tutti la coscienza della propria funzione e responsabilità: essi saranno così portati a sentirsi parte attiva, secondo le capacità e le attitudini di ciascuno, in tutta l’opera dello sviluppo economico e sociale e della realizzazione del bene comune universale. ”*

*Gaudium et spes, 68*

## **6. LE RISPOSTE DEL SINDACATO**

### **6.1 Sussidiarietà, partecipazione**

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.

Questa concezione influisce in maniera profonda sull’attività sindacale di rappresentanza, ma anche sulla struttura organizzativa del sindacato, che deve favorire la partecipazione e il coinvolgimento a tutti i livelli. Il sindacato non deve infatti essere concepito come un gruppo di esperti che cura gli interessi degli associati e si sostituisce a loro nelle decisioni, quanto piuttosto come una comunità solidale di lavoratori che chiede di avere un ruolo attivo e voce in capitolo.

Chi lavora nel sindacato mette quindi a disposizione degli associati le proprie competenze, favorisce la loro formazione economica e sociale, risveglia la loro esigenza di giustizia e raccoglie le loro istanze perché abbiano una maggiore forza contrattuale.



### Impegno del sindacato

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

## 6.2 La rappresentanza e la contrattazione sociale

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 lavora-



tori 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.

Dalla collaborazione tra le parti sociali fiorisce una rete di relazioni, di criteri e di norme che arricchiscono il tessuto sociale e lo plasmano a misura d'uomo, più vicino alle realtà aziendali e di categoria. Lo Stato non può sostituirsi in questo compito, al contrario il suo intervento deve avere un carattere complementare all'azione degli enti associativi.

Al fine di intavolare una discussione, è necessario avere un interlocutore. Tuttavia in molti settori mancano le associazioni di categoria - la cui importanza deve essere rivalutata - che consentono di raccogliere le istanze e le proposte di gruppi di aziende operanti nello stesso settore, con i quali il sindacato potrebbe intavolare una discussione che porta benefici ai dipendenti, ma anche all'azienda.

Il sindacato infatti è impegnato nella valorizzazione delle professioni, perché i lavoratori trovino nello svolgimento del proprio compito una risposta compiuta ai propri bisogni e possano esprimere la propria personalità e le proprie attitudini.

*“Alle libertà che si hanno e che abbiamo - quella di scegliere, influenzare e determinare con il nostro voto il corso degli avvenimenti pubblici e lo svolgimento della vita statale, quella di criticare, di disapprovare o approvare - non si deve rinunciare alla leggera. (...) Non viviamo nel mondo della luna, ma in un paese in cui con il canale della politica e per il veicolo della scheda si può fare qualcosa.”*

*Luigi Del-Pietro, 16 ottobre 1943*

### **6.3 Il sindacato incide sulla società: il rapporto con la politica**

In un'ottica cristiano-sociale, lo Stato ha una funzione sussidiaria, di sostegno, deve cioè valorizzare quanto emerge dalla società e dalla comunità, senza pretendere di sostituirsi ad esse, senza privarle di iniziativa, libertà e responsabilità. In questo suo compito ha un ruolo chiave nel rispondere alle esigenze dei cittadini, a partire dai più deboli e più bisognosi.

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.

## **CONCLUSIONE**

### **Alle radici della pace sociale**

Il mercato del lavoro ticinese è segnato da un degrado sempre più evidente che impone un cambiamento radicale di mentalità. Le difficoltà che si sperimentano all'entrata nel mercato del lavoro, specialmente per i giovani e per i lavoratori anziani, non trovano una soluzione nell'ostilità verso i frontalieri, che sono spesso vittime, al pari degli altri lavoratori, di un sistema che sfrutta lo stato di bisogno; una mentalità orientata al profitto che ha perso di vista il vero fine dell'attività economica e ogni interesse per il dialogo sociale.

Affinché il nostro sindacato possa realizzare appieno il proprio compito di rappresentanza degli interessi dei lavoratori deve poter godere della piena libertà sindacale ed esercitare la sua capacità negoziale.

Il padronato deve tornare a riconoscere la necessità del confronto sociale e la libertà sindacale e rispettare i rappresentanti dei lavoratori anche sui posti di lavoro. È questa la chiave per contenere le attuali derive sociali ed è questo il fondamento dell'ormai ottantenne Pace del lavoro: non una passiva accettazione delle imposizioni, ma dialogo e riconoscimento reciproco.

Numerose le questioni sul tavolo: il lavoro precario, l'automazione, la

disoccupazione, gli orari e il tempo di lavoro, i livelli salariali, la necessità di estendere i contratti collettivi, il miglioramento delle condizioni di lavoro, la promozione della politica in favore della famiglia.

Occorre una politica aggiornata di effettiva concertazione e contrattazione. L'impresa e i datori di lavoro devono assumersi una responsabilità sociale nell'interesse dei lavoratori e per il bene comune, altrimenti il "modello svizzero" diventerà un mito superato e non più credibile.

© Segretariato Cantonale OCST, 2016  
Grafica: eureka comunicazione visiva, Sementina  
Stampa: Fontana Print SA, Pregassona

organizzazione  
cristiano-sociale  
ticinese

**Osst**