



## **Conferenza stampa di inizio anno**

### **Per la sicurezza e la protezione del reddito delle famiglie, per contratti collettivi con salari e condizioni di lavoro vincolanti**

Nel 2018 il sindacato OCST si è impegnato nell'attività contrattuale a livello nazionale e cantonale, con il rinnovo delle importanti convenzioni dell'edilizia e della metalmeccanica. Nelle scorse settimane si è anche definito con la SSIC-TI il nuovo ccl cantonale dell'edilizia. Anche in altri settori il sindacato sta negoziando nuovi contratti (nidi d'infanzia) o attende una decisione in merito all'obbligatorietà generale (giardinieri, imprese di pulizia, spedizionieri, autotrasporti). Sono settori particolarmente sensibili che esigono regole chiare per evitare una concorrenza sleale tra le imprese e garantire un controllo efficace sulle condizioni di lavoro e gli abusi salariali.

Nel frattempo si attende la decisione della Seco sull'obbligatorietà generale del contratto della vendita e del contratto degli ingegneri e architetti, che hanno conosciuto resistenze non indifferenti. Evidenziamo anche l'impegno attivo dell'Ufficio cantonale di conciliazione per la firma di alcuni contratti, tra cui quello della Navigazione, per la difesa del quale i lavoratori si erano impegnati, con il sostegno della popolazione, in azioni di protesta.

L'OCST richiama con decisione l'importanza dello strumento del contratto, che concretizza con i fatti gli auspici di collaborazione per un partenariato sociale attivo. Troppo spesso si sentono richiami di principio alla collaborazione tra le parti sociali, che però, al momento di essere realizzati, svaniscono in una nuvola di buoni propositi.

È importante che le associazioni padronali valorizzino la contrattazione collettiva presso i propri aderenti e che questi ultimi le investano di un concreto mandato di rappresentanza per la firma di contratti collettivi di lavoro. Ci sono poi purtroppo aziende che non riconoscono i sindacati come controparte, negando ai lavoratori la possibilità di farsi sostenere e rappresentare, diritto del resto sancito nella Costituzione.

#### **Un ritardo salariale storico**

Il nostro Cantone è segnato da sempre da un ritardo sui livelli salariali rispetto al resto del Paese. Le ultime rilevazioni statistiche (Rilevazione svizzera della struttura dei salari 2016, UST) segnalano che il reddito mediano in Ticino è di 5'563 Fr., del 14.4% inferiore al reddito mediano in Svizzera. Queste differenze si assottigliano in alcuni settori, come quello sanitario, nel quale i salari ticinesi sono del 4.6% inferiori, e quello delle costruzioni, con una differenza del 4.7%. In ambito sanitario la contrattazione collettiva tiene

conto dei livelli salariali nazionali, mentre per l'edilizia certamente influisce la presenza del Contratto nazionale mantello, di obbligatorietà generale a livello nazionale.

Ci sono invece altri settori dove le differenze si fanno enormi, come, per esempio, quello dell'informazione e della comunicazione, con un divario del 36%, e quello delle attività manifatturiere, del 28%. In quest'ultimo settore ed in particolare per la metallurgia, dopo l'introduzione, finalmente, di un salario minimo vincolante per il nostro Cantone, abbiamo constatato alcune disdette all'associazione padronale Swissmem per evitare l'applicazione del Ccl nazionale.

Nel settore terziario, si nota una differenza superiore alla media per esempio nell'ambito fiduciario immobiliare che raggiunge una disparità di quasi il 20%.

Questo ritardo salariale è dovuto in parte alla disponibilità di manodopera preparata e a basso costo proveniente dalla vicina Italia, della quale molte aziende approfittano, in parte alla frequente dipendenza delle aziende locali da sedi centrali ubicate in altri cantoni o all'estero, dai quali dipende la sorte delle sedi locali. Il Ticino ha risentito negli ultimi anni di questa situazione, subendo decisioni che hanno comportato la perdita di molti posti di lavoro.

Tuttavia la questione principale sulla quale lavorare è la capacità di innovazione nell'ottica di offrire prodotti e servizi a maggiore valore aggiunto. Per raggiungere questo obiettivo, il primo passo è investire sul personale, tramite la formazione, per migliorare produttività e qualità del lavoro, e sulla partecipazione alle decisioni in azienda delle lavoratrici e dei lavoratori, che sono portatori di idee ed esperienza. Questa è la via della crescita. È miope al contrario chi cerca di aumentare l'utile riducendo il costo del personale.

L'OCST da sempre sottolinea la necessità di agire nella direzione di un recupero salariale del nostro Cantone e continuerà ad insistere in questo senso, proponendo, come ha già fatto in passato, anche soluzioni di aumento graduale delle retribuzioni. Tuttavia si confronta con aziende sempre più restie a parlare di aumenti salariali, sebbene esistano i margini per farlo. È il caso per esempio del Contratto collettivo degli impiegati di commercio, applicabile anche alle aziende di Ticinomoda, per il quale la parte padronale non ha accolto la proposta sindacale di adeguare i salari minimi ed effettivi al rincaro, maturato nel 2018, dello 0,9%.

L'OCST:

- continuerà ad impegnarsi, tramite la contrattazione collettiva, per un aumento graduale dei livelli salariali nell'ottica dell'allineamento al resto del Paese, specialmente nei settori più esposti al rischio di dumping;
- chiede ai datori di lavoro di impegnarsi con convinzione per la diffusione dei contratti collettivi e l'agevolazione dell'attribuzione del carattere obbligatorio;
- spingerà per un maggior investimento nella formazione delle lavoratrici e dei lavoratori;
- chiederà che le aziende investano nell'innovazione a protezione dei salari e dell'occupazione;
- chiederà una maggiore partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali, tramite la diffusione delle Commissioni del personale.

## **Oltre al danno, la beffa.**

L'amministrazione federale non è d'aiuto nell'impegno per il recupero salariale del nostro Cantone. Riconosce infatti il ritardo salariale (e non potrebbe essere altrimenti, considerando i dati statistici), ma di fatto alimenta questa disparità escludendo le lavoratrici e i lavoratori del nostro Cantone dall'obbligatorietà generale rispetto ai livelli salariali, come è accaduto per il contratto nazionale dei negozi delle stazioni di servizio. Una situazione inaccettabile che va sanata.

Da molti anni inoltre resta irrisolta l'anomalia del calcolo della perdita di capacità al guadagno, determinante per stabilire il diritto o meno a una rendita di invalidità nell'ambito delle diverse assicurazioni sociali. Ancora oggi, nonostante i dati mostrino chiaramente che i salari ticinesi sono di molto inferiori, il riferimento per il calcolo del diritto alle rendite sono i salari medi svizzeri. Accade quindi che, paradossalmente, alcuni ticinesi che godevano di salari molto contenuti, a seguito di un anomalo calcolo, non ricevono alcuna indennità, perché risulta che da malati, con i salari di riferimento svizzeri, guadagnerebbero più che da sani, con i salari reali ticinesi. È una situazione assurda sulla quale è urgente agire.

L'OCST:

- si impegnerà perché in tutti i contratti firmati a livello nazionale vengano gradualmente eliminate le disparità salariali nei confronti dei lavoratori ticinesi;
- continuerà ad insistere perché l'anomalia dei salari di riferimento per il calcolo della perdita di capacità di guadagno nell'ambito delle assicurazioni sociali venga risolta.

## **Le donne ticinesi: vittime di una doppia disparità**

Se le donne svizzere subiscono una disparità salariale inaccettabile, le donne ticinesi la soffrono ancora di più perché ricevono salari già più bassi della media nazionale. Questo le rende ancora più soggette al rischio di povertà. La legge sulla parità vieta da più di vent'anni questo tipo di discriminazioni con un'efficacia troppo limitata. Purtroppo la semplice enunciazione del principio non è stata sufficiente a eradicare questo fenomeno, che, anzi, dall'ultima Rilevazione della struttura dei salari, relativa al 2016, risulta essere cresciuto. Urge certamente un'azione politica in questo senso.

D'altra parte l'OCST lavora per la diffusione dei contratti collettivi che proteggono le lavoratrici anche dal punto di vista della discriminazione sessuale, intervenendo sia sui salari, sia nel diffondere pratiche che siano favorevoli alla maternità e alla condivisione degli impegni famigliari da parte di entrambi i genitori.

L'OCST, tramite il gruppo Donna-Lavoro, informa e sensibilizza su questi temi. Il prossimo 19 febbraio avrà luogo un incontro, organizzato in collaborazione con la Commissione delle pari opportunità per il 50° anniversario del voto alle donne in Ticino, nel quale si cercherà di quantificare il valore economico e sociale del lavoro femminile. Il riconoscimento di tale valore è il primo passo verso il sanamento di un'ingiustizia che si perpetra da troppo tempo. Sono previste inoltre altre azioni sindacali in vista della manifestazione del 14 giugno per ricordare lo storico sciopero del 1991.

L'OCST:

- si impegnerà ancora maggiormente per informare e sensibilizzare sulla disparità salariale, fenomeno che troppo spesso viene sottovalutato persino dalle donne che lo subiscono;
- continuerà a lavorare nella direzione della contrattazione collettiva, per la difesa dei livelli salariali delle donne, e per la diffusione di pratiche favorevoli alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

### **Una costante erosione del reddito disponibile**

L'andamento economico positivo per il nostro Paese negli ultimi anni, ha accompagnato una diminuzione del tasso di disoccupazione, ma il mercato del lavoro nel nostro Cantone dà segnali per certi versi preoccupanti. È necessario restare vigili e prepararsi ad affrontare i cambiamenti in arrivo. In questo momento di incertezza, la preoccupazione dell'OCST si rivolge alla difesa del reddito disponibile delle famiglie.

Troppo spesso si giustificano le differenze salariali con un presunto costo della vita inferiore nel nostro Cantone. Non è purtroppo realizzabile dal punto di vista statistico un perfetto paragone tra le spese, il cosiddetto paniere dei consumi, cui vanno incontro le famiglie ticinesi rispetto a quelle residenti nel resto della Svizzera.

Tuttavia, un'osservazione empirica della realtà ci porta a dire che, per esempio, il costo dei prodotti alimentari non differisce da regione a regione nelle principali catene di distribuzione, tanto più che le stesse dispongono di siti di e-commerce dai quali vendono allo stesso prezzo molti dei prodotti disponibili nei negozi. Se è vero che i prezzi al di là del confine sono molto più contenuti, è altrettanto vero che, al fine di proteggere l'occupazione nel nostro Cantone, non possiamo adagiarci su questa possibilità. Nel paniere di consumo in Svizzera i prodotti alimentari rappresentano, per i redditi personali e familiari registrati nel nostro Cantone, circa il 10% delle spese complessive.

È possibile invece paragonare altre voci di spesa. È il caso, per esempio, dei costi degli alloggi, che rappresentano una parte consistente del reddito delle famiglie e hanno contribuito in modo preponderante alla crescita del rincaro medio registrato lo scorso anno (UST). Secondo uno studio del Credit Suisse del 2016, evidentemente i costi degli affitti variano da zona a zona nello stesso Cantone. In Ticino le zone periferiche, specialmente a nord, godono di affitti a buon mercato, paragonabili a quelli che si registrano nella maggior parte delle regioni della Svizzera, tuttavia nelle aree vicino ai grossi centri abitati, specialmente nel Luganese e nel Locarnese, gli affitti raggiungono livelli piuttosto elevati, paragonabili alle zone nei pressi delle città di Zurigo, Ginevra e Berna, o alle aree turistiche di grande attrattiva. Il Ticino non registra quindi livelli degli affitti inferiori al resto del Paese.

### **L'assicurazione malattia: una spesa troppo alta per le famiglie**

Una voce di spesa la cui incisività aumenta ogni anno è relativa all'assicurazione malattia. Se esiste un problema serio di contenimento dei costi che finalmente va affrontato con decisione, è ancora più urgente intervenire sul contenimento dei premi che stanno erodendo di anno in anno il reddito disponibile delle famiglie, specialmente nel nostro Cantone.

Un gruppo di esperti ha emanato delle indicazioni, ben 38, per raggiungere l'obiettivo del contenimento dei costi in ambito sanitario. Come segnalato lo scorso aprile da Stefan Meierhans, Sorvegliante dei prezzi e membro di questo gruppo, poco è stato fatto nella direzione indicata dagli esperti. È essenziale che queste indicazioni siano finalmente messe in atto a livello federale e cantonale.

Tuttavia è ancora più urgente un intervento di protezione di quella fascia di famiglie che non ha diritto a sussidi e tuttavia fatica a sostenere queste spese. A livello svizzero la quota di reddito da destinare al pagamento del premio dell'assicurazione malattia sulle fasce più basse di reddito delle persone sole è cresciuta raggiungendo nel 2014, l'8,2% (redditi medi) rispettivamente il 12,3% (redditi bassi).

L'impatto di questo costo per le famiglie ticinesi è tuttavia più grande, il premio medio nel nostro Cantone è infatti notevolmente più alto che in altre regioni della Svizzera. Nel 2019 solo cinque cantoni avranno un costo del premio superiore a quello ticinese e per tre di questi il premio differisce solo di meno di 10 Fr. (Ufficio federale della sanità pubblica, 2019).

L'OCST ritiene che sia necessario intervenire per evitare alle famiglie questa importante erosione del reddito. Il premio di cassa malati non è compreso nel paniere dei consumi e per questo il suo costante aumento non viene considerato nell'Indice dei prezzi al consumo cui molti contratti fanno riferimento per il calcolo degli adeguamenti salariali.

Secondo l'OCST:

- per compensare questo costo è importante che nei contratti gli aumenti dei premi dell'assicurazione malattia siano compensati tramite un adeguamento dei salari
- a livello politico, l'OCST sosterrà le iniziative popolari volte a contenere l'impatto dei premi fissando un tetto massimo del premio in base al reddito

### **Precarietà, precarietà e ancora precarietà**

La questione della precarietà legata al lavoro interinale in Ticino non accenna ad attenuarsi. La percezione negativa che i ticinesi hanno del lavoro interinale sembra essere poco compresa oltralpe. Tuttavia l'immagine del lavoro interinale come un trampolino di lancio verso un contratto a tempo indeterminato, una modalità di lavoro che introduce verso una posizione più stabile, è totalmente in contrasto con l'esperienza che i nostri lavoratori hanno: si parla di aziende che ingaggiano una parte rilevante di personale a prestito; di aziende industriali che prendono in prestito lo stesso lavoratore interinale per sei o sette anni; di aziende industriali che dispongono di un'agenzia interinale interna (che chance avrà mai un lavoratore interinale di questa agenzia di essere collocato in un'altra struttura?). Inoltre il lavoro interinale è offerto in modo preponderante a stranieri (quasi il 90% dei lavoratori interinali ticinesi) e per qualifiche medio basse, lavoratori questi che non dispongono di una gran forza contrattuale... Tutte situazioni legali, ma difficilmente digeribili e accettabili da un punto di vista umano e sociale.

A queste si affiancano, nonostante la diffusione capillare dei controlli, troppe irregolarità.

Il Contratto collettivo del settore ha portato molto ordine e risolto una parte delle ingiustizie subite dai lavoratori a prestito. Tuttavia molto resta ancora da fare.

Per meglio capire se esiste un'anomalia ticinese rispetto all'uso del lavoro a prestito, alla fine dello scorso anno l'OCST aveva chiesto alla Ceo di Swisstaffing di approfondire, tramite rilevazioni statistiche, la situazione ticinese.

Molte sono le domande alle quali è importante dare una risposta, per esempio: qual è il tasso di lavoratori assunti dopo un'esperienza di impiego a prestito in Ticino? Quanto dura mediamente un contratto di prestito nel nostro Cantone? Quanti lavoratori assunti dalle agenzie ticinesi hanno usufruito delle interessanti opportunità di formazione offerte nell'ambito del contratto nazionale? Il tasso di infortuni è più elevato rispetto ad altre forme contrattuali?

Tutt'ora però non ci sono riscontri. I dati statistici in nostro possesso, quelli forniti dalla Seco, sono limitati, ma già interessanti. Che cosa emerge? Che in Ticino il numero di agenzie è cresciuto dal 2012 al 2017 più della media svizzera (+32% contro +23%). Che non siamo in grado di dire invece di quanto è cresciuto in quel periodo in Ticino il numero di ore di missione, il numero di piazzamenti e il numero di persone coinvolte. Registriamo invece un'anomalia rispetto al resto della Svizzera: la durata media del lavoro presso una singola azienda è notevolmente più lunga che negli altri Cantoni.

In una recente presa di posizione l'Associazione svizzera delle imprese di lavoro temporaneo Swisstaffing ha minacciato un ricorso contro la mozione "Basta precariato negli appalti pubblici". Si tratta di un'ingerenza alla quale probabilmente verrà dato il peso che merita.

L'OCST:

- chiede che vengano messe a punto statistiche che facciano emergere le caratteristiche del lavoro interinale nel nostro Cantone
- metterà a punto una serie di rivendicazioni volte a migliorare la protezione dei lavoratori interinali e a garantire che questa modalità di contratto venga realmente utilizzata per il fine per il quale è stata pensata, sostituzioni temporanee e copertura di picchi di lavoro improvvisi, e diventi davvero una condizione limitata nel tempo.

## Conclusioni

Ancora una volta l'OCST sottolinea come la contrattazione collettiva sia lo strumento più efficace per regolamentare un mercato del lavoro assediato come quello ticinese. Non per nulla il nostro sindacato, prendendo posizione sull'Accordo quadro istituzionale con l'Unione europea, ha ribadito come non si può prescindere dalle misure di accompagnamento che anzi dovrebbero essere rimodulate e rafforzate nell'ottica di favorire la contrattazione collettiva. In generale l'OCST ritiene che lo strumento della contrattazione collettiva sia efficace e per nulla in contrasto con le direttive degli Accordi bilaterali per la libera circolazione delle persone.

OCST  
Renato Ricciardi  
Segretariato cantonale

Lugano, 6 febbraio 2019