



organizzazione
cristiano-sociale
ticinese

Congresso OCST 2024

PERSONE PRIMA CHE RISORSE

Programma d'azione 2024-2028

Sommario

1	Introduzione	2
2	Le sfide che pone il futuro	3
2.1	Un mondo in guerra	3
2.2	La transizione ecologica: le questioni sociali.....	3
2.3	La produttività nel nostro paese	5
2.4	La crisi demografica, le grandi dimissioni e i giovani.....	5
2.5	Salute e lavoro	7
2.6	Tecnologia, società e lavoro	8
2.7	La parità salariale: un'ingiustizia risolta?.....	9
2.8	Il sistema pensionistico: il modello dei tre pilastri è ancora attuale?	10
2.9	Salari e costo della vita	11
2.10	I dimenticati.....	12
3	Le risposte del sindacato	13
3.1	I valori di riferimento.....	13
3.1.1	La partecipazione.....	13
3.1.2	La solidarietà.....	13
3.1.3	La contrattazione collettiva	13
3.2	La persona e l'azienda	14
3.3	La formazione	15
3.4	Il salario è meno importante del tempo?.....	16
3.5	Aziende lungimiranti: il ruolo del sindacato.....	17
3.6	Salute e benessere in azienda: un elemento essenziale	17
4	Il sindacato e la politica	18
5	Conclusione	18

1 Introduzione

La nostra società è spesso definita una società dei consumi perché nei diversi ambiti le risorse vengono consumate e mai rigenerate. Questo avviene certamente a livello ambientale, ma, purtroppo, anche a livello umano. L'idea di fondo è che la crescita si debba sempre realizzare a spese di altro: come consumo la benzina per far funzionare l'automobile, consumo una persona per far funzionare l'azienda. Il lavoro è concepito come qualcosa che per definizione esaurisce. Ed è certamente così, come verificiamo dal numero crescente di persone che si ritrovano esauste ben prima dell'età di pensionamento.

Esiste però un'alternativa. Ciascuno di noi avrà sperimentato talvolta la sensazione di trovarsi, alla fine della giornata, ricaricato, e non consumato. Per aver fatto qualcosa che ci ha davvero soddisfatti, per aver collaborato con qualcuno che ci ha arricchito, per essersi impegnati a fondo in un progetto e aver percepito la stima degli altri nei nostri confronti, per essere riusciti a portare a termine un compito del quale non ci credevamo capaci, per aver scoperto una parte di mondo che non avevamo idea esistesse. E dopo una giornata come quella si ha bisogno di riposo, ma si è capaci di un vero riposo ristoratore.

Esiste dunque un lavoro che ricarica le persone! Il sogno di ciascuno è questo: tornare a casa più umano e realizzato, capace ancora di dare e di riproporre relazioni costruttive alle persone che incontriamo.

Il lavoro deve quindi arricchirci, e questo non solo giorno per giorno, ma anche nel corso di tutta la carriera lavorativa. Un lavoro che consuma mi lascia senza competenze da spendere in altri luoghi. Ad un certo punto mi ritroverò inadatto a svolgere il mio compito perché non mi è stato mai chiesto o concesso di crescere e maturare come persona, per esempio nella capacità di relazione con i colleghi, o di affrontare e risolvere problemi ed imprevisti, di maturare le competenze nella gestione dei compiti che mi sono affidati, di formarmi nell'uso degli strumenti più innovativi e nella conoscenza dell'ambito di lavoro, ma anche del mondo. Ed è quello che si verifica in troppi luoghi di lavoro.

Ma non deve essere necessariamente così.

L'OCST si pone come obiettivo di accompagnare le persone e le aziende verso un modo diverso di concepire il lavoro. Un lavoro che ricarica, e non consuma, giorno per giorno e lungo tutta la carriera lavorativa.

C'è un altro aspetto che le lavoratrici e i lavoratori sentono come essenziale. In qualche modo, oggi più di ieri, le persone si rendono conto che il loro contributo alla crescita della comunità non può essere fornito solo dal lavoro. La loro persona non è definita unicamente dalla professione, ma anche da altro: il proprio impegno nella famiglia, nella cura dei figli, dei genitori e dei parenti bisognosi. Il proprio impegno nelle associazioni sindacali, religiose, sportive, ricreative. L'impegno con gli amici e nella propria crescita umana e culturale. Per tutto questo ci vuole tempo: il lavoro quindi deve lasciare spazio anche ad altro. Ecco che diventa essenziale la conciliazione tra vita privata e professionale.

2 Le sfide che pone il futuro

2.1 Un mondo in guerra

Il Papa ha recentemente definito la guerra una “sconfitta umana”. Ed è proprio così: a parte gli speculatori e chi investe denaro nell’industria e nel commercio delle armi, tutti ci perdonano. Eppure si fa fatica a tornare sulle proprie posizioni e a negoziare. Il sindacato conosce il senso profondo della negoziazione e del confronto, che può essere anche duro, ma deve sempre mirare al bene della parte che si rappresenta. Quando scoppia una guerra significa che tutto questo è fallito e si piomba in una situazione nella quale, come detto, tutti hanno molto da perdere, specialmente i più deboli. Ha detto papa Francesco: “qui vengono spesso i bambini ucraini a salutarmi, vengono dalla guerra. Nessuno di loro sorride, non sanno sorridere. E un bambino che non sa sorridere sembra che non abbia futuro”.

La situazione politica internazionale sempre più tesa ha delle conseguenze molto forti anche per la nostra vita di tutti i giorni e sulla nostra economia. Dopo la crisi della pandemia, la guerra in Ucraina e quella in Medio Oriente si stanno ampliando a vista d’occhio, con ripercussioni terribili per le popolazioni coinvolte e forti per il commercio di beni essenziali. La fame e la povertà e la crisi economica non sono di aiuto a ristabilire la pace.

Un esito delle guerre sono anche le migrazioni, che sradicano intere popolazioni dalle loro terre natali e dalla propria cultura. La solidarietà deve anche spingerci ad accogliere con particolare cura e attenzione le persone vittime di queste esperienze, offrendo un aiuto concreto. L’OCST ha cercato di dare un contributo in questa direzione al momento dello scoppio della guerra in Ucraina organizzando fin dai primi giorni, tramite il suo Centro di formazione professionale, corsi di italiano per i rifugiati che vengono accolti nel nostro Cantone.

Il sindacato OCST chiede con forza alla politica un impegno serio per la pace, che è la condizione di base per il benessere delle persone e delle famiglie. È importante che la Svizzera, che ha una lunga tradizione di mediazione, operi attivamente in questo senso.

L’impegno dell’OCST:

- L’OCST si impegnerà tramite Travail.Suisse e l’Organizzazione Internazionale del Lavoro per promuovere la formazione di un movimento internazionale di lavoratrici e lavoratori per la pace.

2.2 La transizione ecologica: le questioni sociali

Il Sindacato OCST ha promosso una serie di incontri di approfondimento e discussione sul tema della transizione ecologica. La questione è oggi tutt’altro che risolta e anzi si pone con tutta la sua importanza. Da una parte infatti il mercato del lavoro deve affrontare delle grandi trasformazioni dato che vengono modificati sia beni che i modi di fruirne (un esempio tipico è quello dell’automobile), dall’altra, si iniziano ad intravedere già le conseguenze del cambiamento climatico sulla vita di tutti i giorni. Si deve per esempio affrontare l’ampliamento dei periodi di canicola per coloro che lavorano in settori esposti a questo

fenomeno. Anche le conseguenze sul settore turistico non sono da poco, in particolare con la riduzione progressiva delle nevicate.

Gli effetti sono però più forti nei paesi che subiscono un aumento della siccità, delle temperature e degli eventi meteorologici estremi e sono privi delle risorse necessarie per affrontare queste sfide. Anche in questo caso, in virtù della solidarietà che deve unire le lavoratrici e i lavoratori di tutto il mondo, non possiamo essere indifferenti.

Come affrontare questa sfida: il primo aspetto è certamente quello di prenderla sul serio. Ciascuno è chiamato a fare quanto possibile per ridurre il proprio impatto ambientale. In questo senso l'OCST vuole contribuire con un'informazione corretta e non catastrofista sulle piccole azioni che possono essere compiute ogni giorno e che, oltre a dare benefici ambientali, possono aiutarci a risparmiare, a stare più in salute, e a sostenere le aziende locali, per esempio nella produzione alimentare.

D'altra parte però la transizione ecologia porta delle opportunità che vanno sfruttate: la transizione verso l'energia rinnovabile può diventare davvero un'occasione per il nostro cantone che è un grande produttore di energia idroelettrica e beneficia di un'insolazione invidiabile. Perché non diventare un centro di installazione, produzione e di competenza in materia energetica?

Inoltre per il sindacato OCST è essenziale che le lavoratrici e i lavoratori che, a causa delle necessarie trasformazioni saranno chiamati a riqualificarsi e a cambiare professione, vengano sostenuti e seguiti attivamente.

Le rivendicazioni dell'OCST:

- Favorire lo sviluppo di settori economici legati alla transizione ecologica, come le energie rinnovabili, la mobilità sostenibile, la riparazione di oggetti, elettrodomestici, abiti, utensili, giocattoli o computer.
- Favorire, con specifici programmi, la formazione dei giovani nell'ambito di quelli che sono definiti green jobs e la riconversione professionale di chi perderà un impiego in altri settori.
- La Svizzera pretenda dalle multinazionali anche all'estero il rispetto delle norme in materia di sicurezza del lavoro e protezione dell'ambiente valide nel nostro paese e il rispetto di condizioni di lavoro dignitose e di salari adeguati.

L'impegno dell'OCST:

- L'OCST si impegna per l'introduzione nei contratti collettivi di lavoro di misure, per esempio nell'ambito della mobilità, che consentano alle imprese di mitigare il proprio impatto climatico senza penalizzare le lavoratrici e i lavoratori.
- L'OCST si impegna per l'introduzione nei contratti collettivi delle misure necessarie per mitigare l'impatto del cambiamento climatico sulle condizioni di lavoro.

- Tramite l'Associazione Gruppo di Solidarietà l'OCST si impegna a fare opera di sensibilizzazione e di educazione al rispetto, alla condivisione, al riuso e alla riparazione degli oggetti. La diffusione di queste pratiche crea opportunità lavorative interessanti.

2.3 La produttività nel nostro paese

La pandemia e la guerra hanno fatto emergere la questione delle difficoltà di approvvigionamento. Come già in passato l'OCST aveva denunciato, il trasferimento sistematico verso l'Asia della produzione di elementi essenziali al normale funzionamento della nostra società ha gravi conseguenze. In primo luogo in Europa c'è sempre meno produzione, cioè meno lavoro, ma anche meno competenze. D'altra parte siamo dipendenti per ogni nostra attività da componenti, macchinari e oggetti che provengono da molto lontano. Quando le vie di comunicazione, per vari motivi, vengono interrotte, ci troviamo a dover affrontare un aumento improvviso dei costi talvolta insostenibile.

È importante ricordare che l'inflazione registrata negli ultimi anni non è dovuta ad una crescita economica repentina, quanto piuttosto ad una carenza di approvvigionamenti.

Come affrontare dunque questo problema? È importante che nei prossimi anni la produzione, almeno degli elementi essenziali, venga mantenuta o riportata alle nostre latitudini. Questo deve essere un obiettivo di sviluppo condiviso: l'automazione e la formazione del personale possono sostenere anche le aziende a basso valore aggiunto nel mantenere la produzione in Ticino e in Svizzera, garantendo salari adeguati? Questa è una domanda importante alla quale va data una risposta comune.

Le rivendicazioni dell'OCST:

- Che la politica e l'economia si impegnino per sostenere una maggiore produttività di beni essenziali in Svizzera e in Europa al fine di garantirne l'approvvigionamento e per proteggere le lavoratrici e i lavoratori da sbalzi improvvisi di prezzi su prodotti essenziali.
- Che si continui a sostenere la produzione alimentare in Svizzera.
- Che ci si impegni a livello di orientamento professionale e di formazione per sostenere le aziende industriali nella ricerca di personale. Senza lavoratrici e lavoratori il settore è destinato ad un'ulteriore contrazione.

2.4 La crisi demografica, le grandi dimissioni e i giovani

L'Ufficio cantonale di statistica ha più volte lanciato un allarme: la crisi demografica, che colpisce moltissimi paesi, è particolarmente forte in Ticino. Questo per molti motivi. Da una parte soffriamo di un tasso di natalità particolarmente basso, dall'altra molti giovani decidono di lasciare il nostro cantone per spostarsi in altre regioni della Svizzera nelle quali trovano salari e condizioni di lavoro migliori.

Oggi, a causa dell'avvicinarsi all'età del pensionamento dei baby boomer, sono più le persone residenti che escono dal mercato del lavoro ticinese di quelle che vi entrano. Per ora la carenza di personale viene arginata dall'immigrazione, ma in futuro è possibile che anche altri paesi, costretti anch'essi ad affrontare la carenza di personale, prendano misure efficaci per trattenere le lavoratrici e i lavoratori, riducendo di conseguenza la disponibilità in Ticino. Oggi questo fenomeno è già in atto in diversi settori, per esempio nel settore socio-sanitario.

Ma un altro fenomeno sta segnando il mercato del lavoro a livello internazionale: si tratta delle grandi dimissioni. Dopo la pandemia molte persone decidono di dare le dimissioni dal lavoro perché si rendono conto che, per una serie di motivi, non corrisponde alle proprie esigenze. Per esempio il salario non è adeguato, gli orari e i ritmi di lavoro sono troppo logoranti, il proprio ruolo e le proprie competenze non vengono valorizzate, non si viene rispettati come persone. In molti hanno abbandonato il lavoro per proteggere la propria salute.

Anche in Ticino viviamo situazioni di questo tipo che possono essere misurate, analizzando alcuni dati. Primo fra tutti il tasso di soddisfazione sul posto di lavoro, poi l'incidenza dello stress e del burnout. Infine l'aumento del numero di inoccupati.

Da uno studio del 2022 di PwC risulta che il 50% dei salariati in Svizzera è insoddisfatto del proprio lavoro. Dal Barometro delle condizioni di lavoro di Travail.Suisse emerge invece che più del 40% delle lavoratrici e dei lavoratori sono spesso sotto stress durante il lavoro. Il 60% ha l'abitudine di lavorare durante il tempo libero e le vacanze e quasi la metà delle persone lavorano delle ore in più. Di conseguenza l'84,5% delle lavoratrici e dei lavoratori dichiara di essere talmente stanco alla fine della giornata di lavoro da non riuscire ad occuparsi delle questioni familiari. La quota di persone che si dichiarano spesso o molto spesso esauste è in continua crescita. Come conseguenza, il 15,5% delle persone pensa di cambiare lavoro nel corso dell'anno, spesso proprio a causa dei livelli di stress.

In alcuni settori il fenomeno delle grandi dimissioni è talmente marcato che i datori di lavoro ritengono necessarie misure di intervento specifiche. È il caso per esempio dei settori socio-sanitario e socio-educativo, nei quali il tasso di abbandono precoce della professione è molto alto. Stando così la situazione, nei contratti di questi settori sono state introdotte delle misure per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa, per migliorare i livelli salariali e per incentivare la formazione di nuove leve. Nonostante anche il Governo ticinese abbia riconosciuto questa necessità e sostenuto misure volte a migliorare l'attrattività di queste professioni, tutto si è dimostrato vano al momento dell'introduzione delle misure di risparmio per raggiungere il pareggio di bilancio del Cantone. I tagli decisi hanno colpito duramente questi settori.

I giovani in parte sembrano dimostrare un minor attaccamento al lavoro che probabilmente è influenzato anche dall'esperienza che vivono gli adulti. Purtroppo la società ticinese è oggi sempre più orientata ad occuparsi delle altre generazioni e dimentica di offrire spazi e risorse per i giovani. Non possiamo dimenticarci che coloro che si affacciano oggi sul mondo e sul mercato del lavoro trovano una situazione di crisi economica e vedono il loro futuro disseminato di sfide che gli adulti fondamentalmente non sono disposti a prendere sul serio. È importante ascoltarli e collaborare con loro nella realizzazione di progetti comuni.

Le rivendicazioni dell'OCST

- Che si proceda ad un aggiornamento della formazione duale e dell'orientamento professionale per renderlo adeguato alle esigenze di un mondo del lavoro in continua evoluzione.
- Che le misure di risparmio del Governo preservino le condizioni di lavoro e salariali nel servizio pubblico, che opera in ambiti essenziali alla vita di tutti: cura, sanità, educazione, sicurezza e amministrazione. È necessario mantenere attrattivi questi ambiti nei quali la carenza di personale ha effetti seri sulla qualità del servizio offerto.

L'impegno dell'OCST

- L'OCST si impegna per la costituzione di un coordinamento del settore giovani e lavoro che possa portare la voce dei giovani e proporre progetti nel sindacato, nelle aziende e alla politica per rimettere finalmente al centro coloro che saranno protagonisti del nostro futuro.
- L'OCST si impegna per aumentare la sua rappresentanza, incrementando il numero di associati giovani. Solo con una loro presenza e una loro partecipazione attiva si garantisce il futuro del sindacato.
- L'OCST si impegna per migliorare la consapevolezza, specialmente dei giovani, sui diritti acquisiti nei diversi contratti collettivi, grazie al grande impegno dei sindacati, delle lavoratrici e dei lavoratori, e su quanto sia importante difendere quanto già ottenuto.
- Il tasso di abbandono della professione e la carenza di personale colpiscono sempre più settori costringendo chi vi opera a sostenere un carico di lavoro in crescita. Per invertire rotta è essenziale migliorare le condizioni di lavoro e salariali, oltre che il clima di lavoro nelle aziende tramite l'introduzione di misure specifiche nei contratti collettivi.

2.5 Salute e lavoro

Se in passato i rischi per la salute sul posto di lavoro erano soprattutto legati all'incolumità fisica, oggi la protezione della salute psichica deve diventare una priorità. Perché, accanto alle persone che abbandonano il posto di lavoro per sfinimento, pur non avendo un'alternativa adeguata, ci sono anche persone che non riconoscono i segnali del proprio disagio e piombano in maniera improvvisa e violenta in quella che viene definita sindrome da stress lavoro-correlato.

Guarire in questi casi comporta un periodo lungo e faticoso e talvolta è persino impossibile uscirne. Le persone colpite da queste situazioni infatti devono essere forti e hanno bisogno di un importante sostegno da parte di specialisti, ma anche di parenti e amici. È importante in questi casi anche un sostegno durante il reinserimento professionale. Qualcuno purtroppo non ce la fa ed è costretto a rivolgersi all'assicurazione invalidità.

I dati relativi ai beneficiari di prestazioni di invalidità segnalano che nel 2022 più della metà riceveva una rendita a causa di una malattia psichica o del sistema nervoso. Analizzando le statistiche relative alle nuove domande di invalidità emerge che negli ultimi trent'anni si sono ridotti moltissimo i disturbi sorti in conseguenza di un incidente o legati a problemi dell'apparato muscolo-scheletrico. Sono invece rimaste costanti le nuove domande legate a disturbi psicologici e questi colpiscono sempre più in giovane età. Questo

è un segnale che le misure di protezione dell'incolumità fisica e di prevenzione degli incidenti hanno avuto un effetto molto positivo, ma che ora è necessario intervenire sulla prevenzione dei disturbi psichici.

I dati sull'occupazione segnalano un aumento costante delle persone inattive: si tratta di coloro che non sono né occupate, né disoccupate. A questo gruppo appartengono alcune categorie di persone che non lavorano, ma si occupano di altro. Tra questi i giovani che proseguono gli studi dopo i 15 anni, i beneficiari di una rendita, coloro che si occupano dell'economia domestica. Alla categoria degli inattivi appartengono però anche altre persone, circa 12'000 nel nostro Cantone, delle quali si conosce poco e la cui situazione non è chiara. A questo gruppo, in crescita, appartengono anche i cosiddetti scoraggiati, coloro cioè che non cercano più il lavoro.

Le rivendicazioni dell'OCST:

- L'OCST chiederà di analizzare in modo dettagliato la composizione dei cosiddetti inattivi, per meglio comprendere la dimensione del gruppo che si considera escluso dal mercato del lavoro
- L'OCST continuerà ad impegnarsi con i Programmi occupazionali organizzati dall'Associazione Gruppo di Solidarietà e dal CFP per sostenere le persone nel reintegro nel mercato del lavoro
- L'OCST continuerà ad offrire un servizio capillare, efficace, rapido e in sinergia con l'attività sindacale tramite la sua Cassa Disoccupazione

2.6 Tecnologia, società e lavoro

La tecnologia è sempre più pervasiva nel mondo del lavoro e lo sta costantemente plasmando. È noto per esempio che molti nuovi mestieri stanno nascendo o diventando sempre più importanti e altri stanno scomparendo. In particolare la tendenza è di una crescita degli impieghi con qualifiche elevate, una crescita degli impieghi con qualifiche basse e una netta diminuzione degli impieghi con qualifiche medie e ripetitivi.

La tecnologia ha certamente moltissimi vantaggi e anche qualche rischio che può essere arginato con un uso responsabile dei diversi strumenti. In particolare è importante che la tecnologia sia sempre posta al servizio della persona e non viceversa, come qualche visione distorta suggerisce.

Il sindacato in particolare deve vigilare affinché la tecnologia sia utilizzata come sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori nello svolgimento dei loro compiti e non come strumento di controllo. Nell'ambito del telelavoro e dello smart working o semplicemente in seguito alla disponibilità di strumenti come il telefono aziendale o il computer portatile è importante che vengano garantiti il diritto alla disconnessione e il necessario riposo.

La transizione all'uso di uno strumento deve essere sempre preceduta da una specifica formazione e dall'accompagnamento del personale.

La diffusione dell'intelligenza artificiale in molti ambiti pone la questione della sostituzione delle persone non solo per i lavori ripetitivi, ma anche nell'ambito culturale, creativo e della cura. Questo in molti casi è pericoloso. Immaginatoci per esempio che una persona malata di Alzheimer sia intrattenuta da un computer, piuttosto che da un'altra persona. Oppure, come già sta avvenendo sui giornali o nei portali di

informazione che consultiamo, che i temi delle notizie siano scelte da un'intelligenza artificiale sulla base dei dati di consultazione degli utenti o addirittura i contenuti siano prodotti con questi strumenti.

L'impegno dell'OCST

- affinché la tecnologia sia utilizzata come sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori nello svolgimento dei loro compiti e non come strumento di controllo
- affinché venga garantito il diritto alla disconnessione e il necessario riposo
- affinché venga garantita la formazione all'uso degli strumenti
- affinché non si operi una sostituzione delle persone con le macchine nei settori della cura, della formazione, dell'informazione, della cultura e dell'arte

2.7 La parità salariale: un'ingiustizia risolta?

La parità salariale è ancora una questione del tutto irrisolta che nasce da un problema culturale: l'impegno per la cura dei figli, degli anziani, dei malati e della casa è ancora affidato specialmente alle donne. Questa situazione ha due conseguenze: la prima è che molte donne, a causa del grande carico di lavoro nell'ambito familiare, non riescono ad impegnarsi a tempo pieno anche nel lavoro. Purtroppo il lavoro a tempo parziale è considerato ancora marginale. A chi lo pratica vengono precluse possibilità di carriera e persino di formazione continua, il che chiaramente ha un impatto sul salario. La seconda conseguenza è che troppi datori di lavoro ritengono che le donne con figli non possano impegnarsi pienamente nell'attività lavorativa e per questo le penalizzano sia dal punto di vista salariale che delle opportunità di carriera. Niente di più sbagliato, ovviamente.

Così la disparità salariale, a catena, si riversa sui tassi femminili di povertà e di rischio di povertà e sul divario a livello pensionistico.

La Legge sulla parità, giudicata inefficace, è stata riformata nel 2021, con esiti tuttavia molto deludenti. Da un'analisi di Travail.Suisse consegnata l'8 marzo di quest'anno al Consiglio federale, emerge che è totalmente inefficace. La legge prevede infatti l'obbligo di effettuare l'analisi della parità dei salari solo per le aziende con più di 100 dipendenti, che non rappresentano nemmeno l'1% di tutte le imprese e solo il 44% delle lavoratrici e dei lavoratori. Inoltre non esistono sanzioni per le aziende che non ottemperano a tale obbligo. Nel caso in cui dall'analisi dovesse emergere una disparità, le aziende non sono tenute a prendere misure per arginarla e nemmeno a ripetere l'analisi. Anche il processo di comunicazione dei risultati nei confronti di dipendenti e azioniste/i non è chiaramente definito, tanto che molte aziende finiscono per fornire solo dati incompleti.

Travail.Suisse ha realizzato il progetto Respect8-3.ch, che mira a indurre le aziende ad adeguarsi alle prescrizioni della legge e a valorizzare quelle che effettuano comunque l'analisi, pur non essendo obbligate. Tuttavia ritiene che questo non sia comunque sufficiente a colmare le lacune della legge e chiede una nuova revisione.

Le rivendicazioni dell'OCST

- La revisione della legge sulla parità che si dimostra oggi totalmente inefficace.
- Il miglioramento dei servizi di accudimento in particolare in termini di aumento dei posti e del sostegno finanziario alle famiglie negli asili nido e le mense alla scuola elementare.
- L'OCST chiede che il diritto al tempo parziale venga riconosciuto anche agli uomini e che il tempo parziale non significhi una penalizzazione a livello di carriera e di formazione continua né per gli uomini, né per le donne.
- L'OCST chiede che il diritto ai congedi o alla protezione dal licenziamento venga parificato. Per esempio che anche i papà siano protetti dal licenziamento durante il congedo paternità.

L'impegno dell'OCST

- L'OCST si impegna per diffondere, tramite il progetto Respect8-3.ch, una maggiore consapevolezza nelle aziende sul problema della disparità salariale.
- L'OCST si impegna perché nei contratti collettivi siano introdotte delle misure per facilitare la conciliazione tra vita privata e lavorativa sia per gli uomini che per le donne.
- L'OCST si impegna affinché gli uomini siano consapevoli del loro diritto al congedo paternità e ne usufruiscano.

2.8 Il sistema pensionistico: il modello dei tre pilastri è ancora attuale?

Il mondo del lavoro è molto cambiato negli ultimi decenni e ci si chiede se oggi il modello pensionistico dei tre pilastri sia ancora attuale. Questo sistema è molto efficace nel caso in cui si lavori a tempo pieno, per un solo datore di lavoro, la carriera lavorativa sia continuativa, il livello salariale sia adeguato e il livello di disegualianza salariale sia contenuto. Se queste condizioni non sono soddisfatte, quello che accade è che gli assicurati riceveranno una rendita del secondo pilastro troppo esigua o inesistente e non riusciranno nemmeno ad accantonare un terzo pilastro.

In particolare pensiamo a tutte quelle persone, specialmente donne, che lavorano a tempo parziale e non raggiungono il salario limite per essere assicurate nella previdenza professionale, o che lo raggiungono appena. Pensiamo poi a chi è impiegato presso più datori di lavoro e sebbene il salario complessivo sarebbe sufficiente, non beneficiano comunque di una copertura obbligatoria. Pensiamo poi a chi subisce un lungo periodo di disoccupazione.

Se è possibile affrontare e risolvere il problema di coloro che sono impiegati presso più datori di lavoro, più difficile è migliorare la Legge previdenza professionale in favore dei redditi esigui. Una soluzione a questo problema potrebbe essere quella di versare il secondo pilastro dal primo franco di salario. In realtà, analisi effettuate in questo ambito indicano che il rapporto tra costi nel presente (la decurtazione salariale) e benefici nel futuro (la rendita LPP) non sono favorevoli alle persone a basso reddito.

Quale la soluzione? Quella di sostenere e rinforzare l'AVS. Questo infatti è l'unico pilastro nel quale avviene una redistribuzione: a parità di rendita, le persone che guadagnano molto partecipano maggiormente al

finanziamento di coloro che guadagnano meno o poco. Per questo l'OCST ha espresso la sua soddisfazione per l'introduzione della tredicesima mensilità AVS, sostenuta in modo deciso dal popolo.

Nelle riforme che vengono proposte dal Parlamento in particolare nella LPP, si tiene sempre e troppo conto delle esigenze di coloro che gestiscono i grandi capitali e troppo poco conto degli assicurati. La conseguenza di ciò è che il tasso di conversione viene costantemente abbassato, riducendo, a parità di capitale, il livello della rendita a fine carriera. L'OCST ha contribuito alla raccolta firme contro la revisione della Previdenza professionale voluta dal Parlamento che comporta una riduzione delle rendite per i redditi medi e un aumento delle deduzioni salariali senza un miglioramento delle rendite per i redditi bassi.

L'attacco al potere d'acquisto dei futuri pensionati e pensionate è costante. Dopo la riforma AVS e la riforma LPP in votazione, si è assistito alla decisione di sopprimere le rendite per i figli e alla riforma delle pensioni complementari che, al momento di distribuire l'eredità, chiede ai figli il rimborso delle prestazioni ricevute dai genitori quando erano in vita.

Gli impegni dell'OCST

- L'OCST si opporrà in votazione popolare alla riforma della LPP perché condurrà ad una riduzione dei livelli delle rendite.
- L'OCST difende e promuove l'AVS, il primo pilastro della nostra previdenza vecchiaia.
- L'OCST si impegna per difendere il potere d'acquisto delle pensionate e dei pensionati, che sempre più spesso hanno ancora figli a carico.
- L'OCST si impegna, insieme a Travail.Suisse e a livello politico, affinché si elabori un progetto di revisione del sistema pensionistico che garantisca il reddito delle pensionate e dei pensionati, protegga le persone con bassi salari, che lavorano a tempo parziale e per più datori di lavoro, in particolar modo donne.
- Tramite la sua associazione GenerazionePiù l'OCST si impegna per sostenere le anziane e gli anziani offrendo occasioni di incontro e momenti formativi e di svago, promuovendo la salute, la corretta alimentazione e il movimento e offrendo servizi di sostegno a chi è ammalato.

2.9 Salari e costo della vita

I salari nel nostro Cantone sono più bassi del 17,6% (2022) e il costo della vita paragonabile al resto del paese. È una situazione che penalizza molto la nostra società e la nostra economia per vari motivi. Il reddito disponibile delle famiglie è più basso ed in molti, più che in altri cantoni, devono far ricorso ai sussidi e al sostegno sociale per coprire le spese correnti, in particolare la cassa malati. Inoltre, coloro che hanno poche risorse spendono meno o si recano a fare spesa all'estero perché i costi degli acquisti in Ticino sono per loro proibitivi. D'altra parte i salari bassi non attirano professionisti qualificati e costringono, come detto, molti giovani ad abbandonare il nostro cantone. In sostanza i salari bassi attivano un circolo vizioso che rende tutti più poveri e più bisognosi di uno stato sociale sempre più costoso.

La differenza salariale ticinese è soprattutto dovuta alla disparità salariale subita dalle lavoratrici e dai lavoratori frontalieri (in media 11,3%) specialmente nei settori non coperti da contratto collettivo.

L'OCST combatte contro questo stato di cose tramite la contrattazione collettiva e chiedendo, nell'ambito dei contratti collettivi nazionali, di abolire la regionalizzazione dei salari che penalizza le lavoratrici e i lavoratori del nostro cantone. I settori coperti da un contratto collettivo mostrano differenze meno marcate di altri. Colpisce in particolare la situazione nell'industria farmaceutica, nella quale il divario tra il Ticino e il resto della Svizzera è addirittura del 50,6% e quella dell'informatica, con una differenza del 27,3%. Entrambi gli ambiti sono considerati importanti per il futuro del nostro cantone.

È inoltre essenziale che i salari siano adeguati al rincaro per limitare l'impatto dell'inflazione che in questi anni è una presenza costante. Ogni qualvolta i salari non sono adeguati al rincaro le lavoratrici e i lavoratori subiscono una decurtazione del reddito disponibile.

L'OCST si batte anche perché il costo del premio di cassa malati abbia un impatto meno devastante sulle persone e sulle famiglie, che oggi si trovano a dover accantonare una parte sempre più consistente del salario a copertura di questa spesa, che non viene considerata ai fini del calcolo del caro-vita.

L'impegno dell'OCST

- L'OCST si impegna affinché in tutti i contratti collettivi nazionali sia eliminata la regionalizzazione dei salari.
- L'OCST si impegna affinché nei contratti collettivi vengano riconosciuti gli anni di esperienza maturati all'estero e la formazione, e affinché le commissioni paritetiche si facciano carico di effettuare i necessari controlli.
- L'OCST si impegna affinché i salari vengano adeguati al rincaro.

2.10 I dimenticati

Nel nostro mercato del lavoro ci sono anche le lavoratrici e i lavoratori dimenticati. Sono tutte quelle persone che svolgono mansioni considerate marginali o adatte agli studenti, ma sono spesso svolte da adulti e persone con responsabilità familiari.

Si pensi per esempio a coloro che si occupano delle pulizie, invisibili perché operano nelle case o in orari nei quali le altre persone riposano; a coloro che si occupano della consegna a domicilio delle nostre cene, dei nostri pacchi, della nostra spesa. Queste persone operano spesso in solitudine e in condizioni precarie, sia dal punto di vista contrattuale che lavorativo, subendo pressioni e ricatti costanti. Svolgono servizi ai quali anche i consumatori tendono a non dare valore o il cui valore è celato, perché, per esempio, al momento dell'acquisto la consegna è gratuita.

Sono tutti quei lavori di servizio e che richiedono qualifiche di basso livello il cui numero sta costantemente aumentando specialmente attraverso l'uso di piattaforme o app specifiche. Come detto infatti grazie alla tecnologia, il mercato del lavoro si sta polarizzando e si assiste all'aumento dei lavori molto qualificati e dei lavori poco qualificati, ai quali appunto appartengono tutte queste attività collaterali.

Immaginiamoci per esempio che, quando ci accingiamo a ordinare un pasto dal nostro cellulare, dall'altra parte ci saranno delle persone che sono intente a fissare un'analogica app in attesa del nostro ordine e devono

sfoggiare una prontezza di spirito degna di provetti giocatori di videogame per aggiudicarsi con un click la consegna. Chi pagherà a queste persone il tempo di attesa, in ansia, tra un servizio e l'altro? Nessuno.

L'impegno dell'OCST

- Che il valore delle lavoratrici e dei lavoratori dimenticati sia riconosciuto e possano usufruire dei diritti essenziali.

3 Le risposte del sindacato

3.1 I valori di riferimento

3.1.1 La partecipazione

L'OCST ritiene che le sfide poste dal futuro possono essere affrontate solo con una partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori. Per questo si impegna a promuovere la discussione e il confronto anche su temi di attualità e di interesse generale oltre che specifici delle diverse professioni e dei diversi settori.

3.1.2 La solidarietà

L'OCST è un sindacato interprofessionale e da sempre pone tra i suoi obiettivi la promozione della solidarietà tra le lavoratrici e i lavoratori nelle aziende, ma anche in modo trasversale a tutto il mercato del lavoro. È importante che ciascuno sia consapevole di come il contributo di tutti, indipendentemente dalla provenienza e dall'ambito di attività, sia necessario al benessere e alla prosperità.

3.1.3 La contrattazione collettiva

L'OCST ritiene che lo strumento più importante a disposizione del sindacato per sostenere le istanze delle lavoratrici e i lavoratori sia il contratto collettivo di lavoro. Tramite questo strumento è possibile infatti avviare un lavoro comune con la controparte padronale. Sebbene il sindacato e la direzione aziendale abbiano due ruoli contrapposti, è necessario un confronto costruttivo per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Questo confronto è possibile solo se le direzioni aziendali e le associazioni padronali riconoscono il ruolo del sindacato come legittimo rappresentante dei propri dipendenti, cosa che purtroppo non sempre accade.

Come ricordava Mons. Del-Pietro già nel 1938, è evidente che c'è una disparità di condizioni che rende un singolo dipendente più debole della direzione aziendale nell'ambito della stipula di un contratto di lavoro (vedi citazione a lato). Per questo è necessaria una rappresentanza collettiva dei lavoratori che garantisca un potere contrattuale adeguato che consenta loro di sottoscrivere il contratto in modo libero e privo di pressioni.

La firma di un contratto collettivo consente inoltre di creare una comunità contrattuale che tutela le lavoratrici e i lavoratori e arricchisce la vita aziendale. È inoltre lo strumento migliore per introdurre nuove forme di conciliabilità e misure per migliorare il benessere in azienda.

Quando il contratto collettivo viene stipulato con un'associazione padronale e, tramite l'istituzione dell'obbligatorietà generale, diventa applicabile a tutte le lavoratrici e i lavoratori di un settore, è ancora più

efficace nel proteggere i livelli salariali e le condizioni di lavoro, ma anche dalla concorrenza sleale delle aziende che speculano e riducono i costi a spese del personale.

I salari bassi, vale la pena di ripeterlo, attivano un circolo vizioso che impoverisce tutti: le persone che sono costrette a ricorrere ai sussidi e alle misure di sostegno, lo Stato che spende molto in socialità e ha meno risorse per gli investimenti, le aziende che hanno una clientela sempre meno disposta agli acquisti.

Rivendicazioni dell'OCST

- Che venga aggiornata la procedura di dichiarazione di obbligatorietà generale dei contratti collettivi di lavoro, per facilitarne l'applicazione a tutti i settori.
- Nel corso dei negoziati con l'UE non accetteremo qualsivoglia accordo che imponga di indebolire il partenariato sociale e la protezione dei salari.

Impegno dell'OCST

- Ci impegniamo affinché i contratti collettivi vengano costantemente aggiornati nell'ottica di un adeguamento alle nuove esigenze.
- Rafforzare i comitati, le commissioni interne e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori tramite le assemblee
- Incrementare la base associativa in particolare tra i giovani e i residenti

3.2 La persona e l'azienda

Ciascuna impresa vive e sviluppa una propria cultura aziendale, il suo proprio modo di essere impresa. Da questa evolvono approcci diversi nei confronti del personale, tanto diversi che emerge un panorama discontinuo e politiche incompatibili anche all'interno dello stesso settore e tra membri della stessa organizzazione padronale. Per fare un esempio noto a tutti a livello internazionale, Google è diventata nell'immaginario collettivo l'azienda che per antonomasia offre condizioni più che interessanti e un ambiente di lavoro stimolante. Al contrario Amazon è strutturata per ottenere il massimo possibile dai dipendenti, operando uno sfruttamento sistematico.

Questi due poli, e tutte le sfumature intermedie, sono rappresentate anche in Ticino, tra aziende che offrono salari ai limiti della sussistenza e un clima di lavoro talvolta inaccettabile e altre che, dando per assodato un ottimo livello salariale, ora hanno deciso di migliorare le condizioni generali di lavoro. Lo scopo è quello di offrire di più, in particolare lavorando sul tempo: aumento delle vacanze, maggiore flessibilità nell'ottica di una migliore conciliazione tra vita privata e familiare e lavorativa, una riduzione del tempo di lavoro.

Lo psicologo americano Herzberg, nei suoi studi sulla motivazione delle persone al lavoro, distingue tra i fattori igienici e i fattori motivanti. I fattori igienici sono quelli che non muovono all'azione, ma che se vengono minacciati demotivano. L'esempio tipico è la puntualità del versamento dello stipendio. I fattori motivanti invece muovono all'azione. I fattori veramente motivanti sono legati al riconoscimento della persona, alla stima percepita, allo spazio di autonomia e libertà, alla valorizzazione, al buon clima aziendale, al prestigio dell'azienda per cui si lavora.

È evidente quindi che il sindacato oggi si deve muovere su due binari: mantenere l'allerta nei confronti delle aziende che non assicurano il minimo, cioè un salario adeguato, il pagamento puntuale dello stipendio, la protezione della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, un adeguato clima e ritmo di lavoro che garantisca la salute dei dipendenti, ecc... In sostanza i fattori igienici.

Dall'altra parte lavorare per costruire insieme condizioni migliorative e che riguardano invece la valorizzazione del personale, una maggiore partecipazione alle decisioni aziendali, una migliore gestione del tempo, la formazione continua, ecc... Alcune aziende lavorano in modo pionieristico su questi temi e possono diventare un punto di riferimento per le altre e una palestra per nuove forme di welfare aziendale.

Tra gli aspetti che le delegate e i delegati dell'OCST ritengono più importanti, c'è il riconoscimento del ruolo che ciascuno ha nell'azienda e dell'importanza che il contributo di ciascuno porta. Questo è l'aspetto riconosciuto come essenziale al benessere della persona nell'azienda, molto più di qualsiasi palestra o frullato di frutta fresca gratis.

3.3 La formazione

In un mercato del lavoro sempre più mobile e flessibile, è necessario che le aziende si assumano la responsabilità non solo sul presente delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche sul loro futuro. In troppi casi le aziende trascurano la formazione continua e la valorizzazione delle competenze trasversali dei propri collaboratori. Si arriva poi a licenziare il personale che non dispone più di competenze adeguate ai tempi, limitando le chance di trovare un nuovo impiego in tempi ragionevoli. Ancora una volta, in nome della libertà economica si provocano conseguenze che ricadono con ingenti costi sulla collettività.

Secondo il Barometro delle condizioni di lavoro di Travail.Suisse, il 50% delle lavoratrici e dei lavoratori ritiene che il datore di lavoro li sostenga in modo insufficiente rispetto alla formazione continua. Questo aspetto colpisce in particolare coloro che lavorano a tempo parziale, soprattutto donne. Il 53% dichiara di non avere nessun sostegno in questo ambito.

La formazione è essenziale per la crescita professionale. Questo obiettivo viene raggiunto anche con l'offerta di occasioni di formazione sia per sviluppare le competenze tecniche specifiche del settore, sia per rafforzare le cosiddette competenze trasversali, che consentono, per esempio, di organizzare il proprio lavoro in modo più efficiente, di curare meglio le relazioni con i colleghi e di comunicare in modo più efficace. Tutti questi sono elementi che, oltre a migliorare la qualità del lavoro di ciascuno, garantiscono la collocabilità delle persone lungo tutto il percorso lavorativo.

Particolare attenzione e cura va inoltre posta nella formazione delle persone che hanno responsabilità. Talvolta infatti vengono scelti profili che, sebbene siano competenti dal punto di vista tecnico, non dispongono degli strumenti essenziali per garantire il buon funzionamento di un gruppo. Questo aspetto, come vedremo in seguito, può incidere in modo decisivo anche sulla salute delle persone.

Naturalmente i primi attori della formazione sono proprio le lavoratrici e i lavoratori che devono usufruire di tutto quanto viene offerto e richiedere di formarsi negli ambiti nei quali sono consapevoli di avere delle lacune. La formazione continua è certamente un impegno, ma è un elemento essenziale.

Le rivendicazioni dell'OCST

- Migliorare il sostegno alle donne e a chi lavora a tempo parziale nella formazione continua
- Facilitare il riconoscimento dei diplomi esteri

L'impegno dell'OCST:

- L'OCST si impegna a Informare lavoratrici e i lavoratori sull'importanza della formazione continua e sulle iniziative esistenti e a sostenerli in modo concreto.
- I sindacati e i datori di lavoro hanno la responsabilità di impiegare in modo efficiente ed efficace i fondi delle commissioni paritetiche per sviluppare un ventaglio di formazioni nell'ambito della comunità contrattuale.
- Il sindacato OCST si impegna per facilitare l'accesso alle risorse dedicate alla formazione continua nell'ambito delle commissioni paritetiche.
- Tramite il Centro di formazione professionale, l'OCST si impegna a promuovere e rinnovare costantemente l'offerta formativa e per la riqualifica professionale .

3.4 Il salario è meno importante del tempo?

In un mondo nel quale le imprese viaggiano a due velocità è ancora purtroppo presente ed essenziale il tema dei livelli salariali, specialmente nel nostro Cantone, che vive un ritardo con il resto del Paese del 17,6%. Purtroppo una parte delle lavoratrici e dei lavoratori è ancora confrontata con livelli salariali troppo bassi, che non permettono di far fronte ad un costo della vita in continuo aumento e non riconoscono l'aumento della produttività.

Nel contesto Svizzero, nel quale il costo della vita è alto, i salari devono necessariamente essere adeguati. Per questo si pone il problema della sussistenza delle aziende a basso valore aggiunto. L'alternativa però non può essere quella di abbandonare progressivamente la produzione, specialmente di prodotti che, sebbene poco redditizi, sono essenziali.

È quindi importante che queste aziende si impegnino e vengano sostenute nella direzione di una progressiva innovazione di prodotto e di processo, l'introduzione di nuove tecnologie e la formazione del personale, per garantire la sostenibilità sia economica che a livello di salari.

L'impegno dell'OCST

- Livelli salariali adeguati nelle aziende che non li hanno ancora raggiunti
- L'adeguamento dei salari al costo della vita per conservare il potere d'acquisto
- L'adeguamento del salario minimo legale al rincaro

3.5 Aziende lungimiranti: il ruolo del sindacato

Come detto molte aziende, complice anche la difficoltà nel reperire personale, stanno puntando sul miglioramento delle condizioni di lavoro al di là del salario. La domanda per molti responsabili delle risorse umane è come attrarre il personale necessario e come motivare quello esistente. Alcune aziende optano per calare dall'alto delle misure considerate interessanti dai vertici aziendali: dalla palestra, agli spazi di lavoro accoglienti, alla disponibilità di spazi ricreativi, ecc. Non è detto tuttavia che siano proprio queste le priorità del personale e di questo si accorgono le aziende che al contrario, tramite il sindacato, affrontano un processo partecipativo dal quale scaturisce un contratto collettivo aziendale che regola in modo condiviso le condizioni di lavoro.

Dalle discussioni assembleari che hanno portato al Congresso OCST 2024 è emerso che il primo elemento che genera benessere sul posto di lavoro è proprio il lavoro stesso: come viene svolto? È chiara la distribuzione dei compiti? Il clima di lavoro è costruttivo e collaborativo? Il ruolo di ciascuno è riconosciuto e valorizzato? Su questi elementi è in primo luogo importante impegnarsi per migliorare il benessere sul posto di lavoro.

L'impegno dell'OCST

- Identificare delle modalità di rilevazione e di miglioramento del clima aziendale. Quali segnali di allarme indicano la presenza di criticità a livello organizzativo? Quali misure proporre nei contratti collettivi con lo scopo di migliorare il clima aziendale?

3.6 Salute e benessere in azienda: un elemento essenziale

Come già accennato, la questione della salute psichica è centrale: tuttavia oggi i datori di lavoro interpretano il loro dovere di protezione della salute dei dipendenti soprattutto preoccupandosi di garantirne l'incolumità fisica, ma non altrettanto la salute psichica.

L'OCST si impegna perché nelle aziende si costruisca un clima di lavoro favorevole al benessere, il lavoro venga organizzato con modalità che proteggano dallo stress e dal burnout. Il personale, ed in particolare chi ricopre ruoli di responsabilità, deve essere adeguatamente formato per poter svolgere il proprio compito mettendo tutti nelle condizioni di lavorare serenamente e per riconoscere in anticipo i segnali di disagio che vanno affrontati in modo aperto. Una modalità di lavoro collaborativa e costruttiva che si fonda sul rispetto reciproco è un elemento chiave al fine di promuovere la salute sul posto di lavoro.

È importante inoltre che le aziende si dotino di persone di riferimento esterne che possano ascoltare e sostenere le persone in difficoltà.

L'OCST si impegna per

- introdurre nei contratti collettivi la figura della persona di riferimento esterna
- collaborare con le aziende per la formazione dei dirigenti e del personale sui rischi psicosociali sul posto di lavoro
- intervenire nelle aziende nelle quali si percepiscono difficoltà o elevati tassi di turn over
- promuovere la salute sul posto di lavoro tramite la prevenzione

- implementare specifici programmi di formazione e sviluppo per il personale e per coloro che assumono funzioni di quadro

Le rivendicazioni dell'OCST

- si passi da un sistema nel quale si curano le malattie ad un sistema nel quale si fa prevenzione attiva.

4 Il sindacato e la politica

Il sindacato opera principalmente in sinergia con le lavoratrici e i lavoratori e in contatto con le aziende e le organizzazioni padronali, ma opera anche tramite la politica con i suoi rappresentanti. La ragione principale è che nei parlamenti si discutono degli aspetti che hanno grande rilevanza per le lavoratrici e i lavoratori del nostro Cantone. Si pensi per esempio alle discussioni sulla previdenza vecchiaia, sulla parità o sulla protezione della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

In particolare oggi è in atto un tentativo di deregolamentazione dei tempi di lavoro tramite il prolungamento dell'orario di lavoro settimanale e l'abolizione del divieto di lavoro domenicale. Questo movimento è in netto contrasto con la tendenza di molte aziende a ridurre l'orario di lavoro settimanale e ad introdurre nuovi congedi e più vacanze, misurando, di fatto, un aumento della produttività. Questi tentativi vanno combattuti tramite i nostri rappresentanti in parlamento ed utilizzando gli strumenti delle iniziative popolari e del referendum.

La crisi economica e politica in atto porterà gli stati ad avere meno risorse a disposizione. È quindi necessario che le risorse rimanenti vengano allocate bene e non ne vengano privati i più fragili. Anche questo è un compito importante dei nostri rappresentanti nei consessi legislativi.

Il ruolo politico del sindacato si gioca anche nella rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nelle commissioni consultive cantonali e federali, ma anche internazionali, tramite le quali si può intervenire su temi specifici e informare, sensibilizzare e orientare la politica. È quanto è accaduto, per esempio, nell'ambito della negoziazione dell'Accordo quadro con l'Unione europea, ma anche dell'Accordo fiscale con l'Italia, che toccava le lavoratrici e i lavoratori frontalieri.

L'impegno dell'OCST

- L'OCST si impegna per ostacolare la deregolamentazione degli orari di lavoro e l'abolizione del divieto di lavoro domenicale
- Nell'ambito delle trattative con l'Unione europea, l'OCST si impegna contro un indebolimento delle misure di accompagnamento e del partenariato sociale

5 Conclusione

Il primo ingrediente del cambiamento è certamente la speranza. Senza di quella non siamo in grado di muovere un passo in avanti ed è al contrario la speranza che ci permette di valorizzare ogni piccolo

movimento nella giusta direzione. È la speranza che ci rende testardi nel continuare a chiedere, aspettandoci, prima o poi, una risposta positiva.

È con questo spirito che l'OCST vuole affrontare i prossimi quattro anni: con la speranza che una nuova economia che porti al centro le persone sia possibile; con la speranza che le persone si incontrino a discutere in modo costruttivo per progetti concreti; con la speranza che il mondo torni a impegnarsi e a trattare per una pace possibile.