

CONGRESSO
CANTONALE

ocst



COSTRUIRE INSIEME IL
FUTURO DEL LAVORO

Programma d'azione 2021-2024

Costruire insieme il futuro del lavoro



Congresso cantonale OCST
Primo Maggio 2021

Indice

<i>pag. 5</i>	1. INTRODUZIONE
<i>7</i>	2. LA PARTECIPAZIONE E LA SOLIDARIETÀ
<i>9</i>	3. SALARI E REDDITO
<i>13</i>	4. LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE
<i>16</i>	5. FLESSIBILITÀ, TELELAVORO E SMART WORKING
<i>21</i>	6. IL CONTRATTO DI LAVORO DEL FUTURO
<i>25</i>	7. PREVIDENZA VECCHIAIA: UNA PREOCCUPAZIONE DI TUTTI
<i>30</i>	8. LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO
<i>34</i>	9. CONCLUSIONI

1. INTRODUZIONE

I grandi momenti di crisi sono come le luci a teatro, valorizzano l'azione dei bravi attori, ma sono implacabili nel mettere in risalto ogni minima ruga: evidenziano sia i lati positivi, facendo emergere figure e atteggiamenti encomiabili, sia i lati negativi.

Questo è successo anche con il Coronavirus, e purtroppo, non può che iniziare da qui l'analisi che l'OCST propone in occasione del suo Congresso. Anche perché, nel momento in cui ci accingiamo a scrivere questa introduzione, non siamo ancora sicuri se potremo incontrarci in presenza per questo importante momento che segna periodicamente la vita del nostro sindacato.

Cosa è accaduto negli ultimi cinque anni? Purtroppo gli squilibri denunciati nel 2016 dalle lavoratrici e dai lavoratori dell'OCST non hanno imboccato quel circolo virtuoso che avremmo desiderato. Nonostante l'impegno che ha portato miglioramenti in molti settori con la negoziazione di contratti collettivi e l'introduzione di novità normative importanti, i livelli salariali mediani in Ticino peggiorano rispetto al resto del Paese e lo stesso si può dire della condizione delle donne lavoratrici, segnata da un aumento della disoccupazione e da un peggioramento della disparità salariale.

Ma non siamo qui per arrenderci, bensì per continuare il nostro impegno costante e paziente e per ricalibrare la rotta dei prossimi anni. Il nostro sindacato da più di un secolo conserva la sua forza di rappresentanza per promuovere la dignità del lavoro. Un impegno che ci porta anche a chiedere un ripensamento del modello economico e sociale attuale che porta in sé errori strutturali, genera emarginazione e un uso squilibrato delle risorse. È ciò che ci chiede il futuro e ci chiedono i giovani.

“Per quanto possa essere ritenuto egoista qualsiasi uomo, ci sono evidentemente alcuni principi nella sua natura che lo fanno interessare alla sorte degli altri e gli rendono necessaria la loro felicità, sebbene non ne guadagni niente se non il piacere di vederla”.

Adam Smith, Teoria dei sentimenti morali, 1759

“Non potete rimanere fuori dai luoghi in cui si genera, non dico il vostro futuro, ma il vostro presente. Voi non potete restare fuori da dove si genera il presente e il futuro. O siete coinvolti o la storia vi passerà sopra”.

*Papa Francesco, Assisi,
21 novembre 2020*

2. LA PARTECIPAZIONE E LA SOLIDARIETÀ

Nel novembre dello scorso anno ad Assisi le giovani e i giovani di tutto il mondo si sono incontrati virtualmente per proporre un nuovo modello di economia. Un modello diverso dall'attuale che come obiettivo non si pone la crescita del PIL delle nazioni, ma il benessere delle persone. I giovani hanno dimostrato che esiste già un'economia florida che non fonda i suoi principi nell'utilitarismo, ma nella solidarietà. Per portare un reale cambiamento questo deve diventare il modello economico più diffuso.

La chiave della riuscita di questa rivoluzione è nella partecipazione. Nel suo intervento a conclusione dell'incontro di Assisi Papa Francesco ha sottolineato che non si può pretendere di risolvere il problema della povertà senza coinvolgere i poveri nella decisione e nell'azione. Ha inoltre detto ai giovani ciò che abbiamo individuato come *fil rouge* delle assemblee organizzate in vista del nostro Congresso: “O siete coinvolti o la storia vi passerà sopra”.

È dalla partecipazione responsabile alle decisioni in tutti gli ambiti della società che emerge un impegno di tutti per il raggiungimento del bene comune. Non subiamo le decisioni degli altri, non lasciamoci emarginare, non emarginiamo, chiediamo di essere presenti e di partecipare! Informiamoci e approfondiamo i temi che ci stanno a cuore.

Abbandoniamo l'individualismo che ci suggerisce che il mondo sia una giungla nella quale nessuno è disposto a tendere una mano e a considerare le esigenze degli altri. La solidarietà e la partecipazione sono la chiave di un'economia florida costruita per il benessere di tutti e che usa in modo oculato le risorse.

In quest'ottica il sindacato gioca un ruolo chiave in quanto si pone come supporto e sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori nella mediazione con i datori di lavoro. In questo senso si impegna a informare e formare le associate e gli associati perché possano prendere decisioni consapevoli, raccoglie le istanze, unisce le persone nello spirito della solidarietà e le rappresenta, sostiene le commissioni del personale.

È proprio con questo metodo che nasce questo documento, che aggiorna quello del 2016, nel quale abbiamo raccolto le istanze e le osservazioni emerse nelle assemblee organizzate tra febbraio e aprile di quest'anno e nei colloqui e negli incontri che le sindacaliste, i sindacalisti e tutti gli operatori dei nostri servizi hanno ogni giorno con le lavoratrici e i lavoratori.

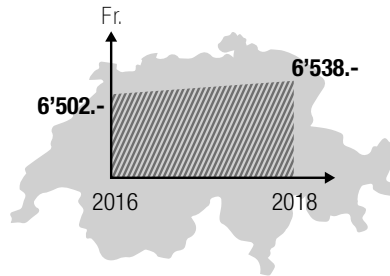
3. SALARI E REDDITO

La statistica della struttura dei salari in Svizzera relativa all'anno 2018 e pubblicata durante il *lockdown* nella primavera del 2020, segnala, per la prima volta da molto tempo, un calo dei livelli salariali in Ticino. È un dato molto preoccupante specialmente perché in controtendenza rispetto al resto del Paese.

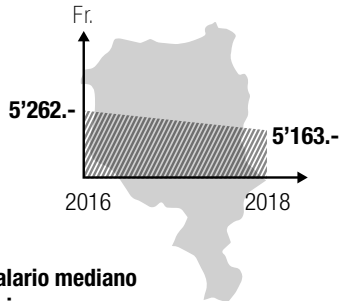
Dall'introduzione della libera circolazione delle persone, infatti, la crescita dei salari in Ticino è progressivamente rallentata fino a giungere a questo preoccupante dato.

Una ricerca (Bigotta, Giancone, 2020) prodotta dall'Ufficio di statistica segnala un altro aspetto rilevante. Tra il 2008 e il 2018 il profilo delle lavoratrici e dei lavoratori è cambiato nella sua composizione: è aumentato il numero di persone formate e di persone che svolgono lavori qualificati, per esempio, nel settore terziario. Questo aspetto da solo avrebbe dovuto provocare un aumento dei livelli salariali che avrebbe dovuto aggiungersi alla naturale crescita dovuta all'aumento del costo della vita. Invece ciò non è accaduto.

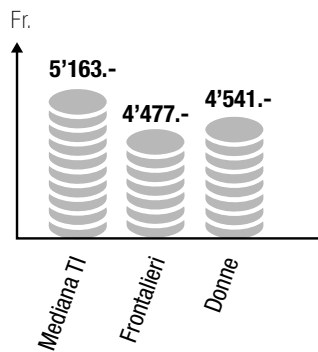
Cosa succede da noi che non accade nel resto della Svizzera? Il nostro mercato del lavoro, oltre che essere segnato, come tutto il Paese, da una disparità salariale tra uomo e donna che non accenna ad attenuarsi, è caratterizzato da una forte penalizzazione salariale dei frontalieri rispet-



**Salario mediano
svizzero**



**Salario mediano
ticinese**

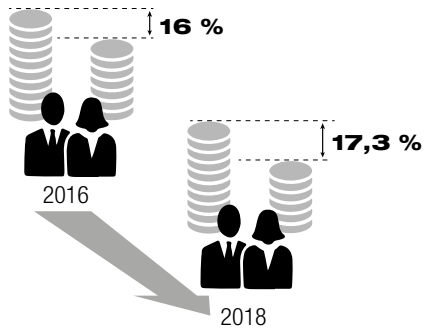


to ai residenti. Dalle ultime rilevazioni, che risalgono al 2018, risulta che il salario mediano dei lavoratori frontalieri è di più del 13% inferiore rispetto al salario mediano cantonale.

Una parte dell'economia e della popolazione sostengono che, in fondo, questa differenza sia giustificata dal fatto che le lavoratrici e i lavoratori frontalieri devono far fronte, nel loro luogo di residenza, ad un costo della vita inferiore. Al sindacato OCST risulta invece difficilmente giustificabile che due lavoratori, che operano fianco a fianco, subiscano un trattamento diverso basato sul luogo di residenza. Segnala inoltre da tempo, che la possibilità, fruita a piene mani dall'economia ticinese, di far capo a manodopera a costi inferiori penalizza anche le lavoratrici e i lavoratori residenti, che vedono sempre più indebolita la loro forza contrattuale sul mercato del lavoro.

Questo colpisce, in particolare, le categorie più deboli: chi di esperienza ne ha ancora poca e chi invece ne ha troppa. Le difficoltà incontrate sul mercato del lavoro dalle nostre giovani e dai nostri giovani, che conducono molti a rivolgersi ad altri lidi e ad abbandonare il territorio, ci impoverisce di energie e competenze. I dati sulla disoccupazione di lunga durata e sull'assistenza non sono rassicuranti in questo senso.

Del resto fa male incontrare quotidianamente donne e uomini che perdono il posto di lavoro in un'età che viene considerata avanzata nel mercato del lavoro, che per noi è invece il compimento di una maturazione



Differenza tra la mediana dei salari delle donne e degli uomini.

che rende il giudizio più acuto. L'ironia del nostro tempo è che siamo giovani più a lungo, ma considerati inadatti alle sfide dell'economia.

Fa male poi dover constatare come alla categoria dei penalizzati appartengano le donne di tutte le età. Le statistiche sulla disoccupazione post pandemia hanno evidenziato un aumento della disoccupazione femminile. Proprio le donne che hanno fatto miracoli per gestire le esigenze di cura, la formazione dei figli e il lavoro durante questa crisi; proprio le donne che, in maggioranza, si sono prese cura dei malati nei nostri ospedali, nelle case per anziani e negli istituti sociali, adattandosi a ritmi pressanti e ad uno stress psicologico fortissimo; proprio le donne che, in maggioranza, hanno tenuto aperti i negozi perché potessimo approvvigionarci dei beni essenziali. Le stesse donne che vengono considerate di troppo nel nostro mercato del lavoro. Le stesse donne che vengono pagate meno perché sono donne.



Per il sindacato OCST, il contratto collettivo di lavoro è lo strumento più importante per la difesa e la crescita dei livelli salariali.

Ci impegniamo per:

- la valorizzazione della formazione e dell'esperienza nei contratti. Le lavoratrici e i lavoratori non devono essere pagati il minimo che consente loro di sopravvivere, ma quanto valorizza le loro competenze
- l'adeguamento dei salari nei settori non regolamentati, in particolare il settore terziario, per sostenere il costo della vita

- la diffusione della contrattazione collettiva anche nei nuovi ambiti non ancora regolamentati
- la parità salariale tra donna e uomo. Con progetti concreti come Respect8-3.ch e nella contrattazione collettiva, chiedendo l'applicazione dello strumento Logib nelle imprese a partire da cinquanta dipendenti e con l'informazione e la sensibilizzazione su questo tema tramite "OCST donna-lavoro"
- le giovani e i giovani, perché possano ricevere adeguato spazio nelle imprese per la loro formazione e perché sia valorizzato il loro ruolo nelle imprese. Il sindacato si impegna con attività specifiche tramite "OCST giovani"
- recuperare il ritardo salariale che il Ticino subisce rispetto al resto del Paese. In tutti contratti nazionali i salari ticinesi siano parificati a quelli degli altri Cantoni
- una crescita salariale specialmente in quei settori nei quali i salari sono stagnanti da troppi anni e troppo bassi
- le lavoratrici e i lavoratori anziani, perché non siano esclusi precocemente dal mercato del lavoro
- la formazione continua, proponendo corsi di aggiornamento che possano portare anche ad una crescita salariale

4. LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

L'occupazione in Ticino, in crescita negli ultimi anni, risponde alla crisi dovuta alla pandemia. Colpiti in particolare da questa difficile situazione sono il settore manifatturiero, l'alberghiero e la ristorazione. Non è ancora chiaro che conseguenze rimarranno nei prossimi mesi nei quali, lo speriamo tutti, si ritornerà alla normalità.

Lo squilibrio occupazionale è tuttavia presente da tempo nel nostro mercato del lavoro per la massiccia quota di lavoratori frontalieri rispetto al resto del Paese. Infatti, il 29,6% dei lavoratori abita all'estero, mentre la media svizzera è del 6,5%. Un dato in crescita anche alla fine dello scorso anno.

Questa situazione è problematica nella misura in cui le lavoratrici e i lavoratori frontalieri percepiscono un salario mediano inferiore ai residenti, e questo non accade in altre regioni del Paese. La tendenza a risparmiare sui salari, così diffusa da noi, non accenna ad invertirsi in un momento di crisi come quello attuale.

Questo aumento della concorrenza basata sul salario mette in difficoltà le lavoratrici e i lavoratori residenti che devono far fronte a un costo della vita superiore. I premi di cassa malati e il livello degli affitti sono emblematici in questo senso.

Anche il tasso di disoccupazione calcolato ai sensi dell'ILO è più alto



Indennità versate dalla Cassa
disoccupazione OCST:

2019 → **1'187'316** Fr.

2020 → **321'734'500** Fr.

di due punti percentuali rispetto al resto del Paese e toccava il 6,8% nel quarto trimestre del 2020. La crisi legata al coronavirus ha provocato un aumento della disoccupazione forse più contenuto di quello che ci si sarebbe potuti aspettare e questo soprattutto grazie all'effetto del lavoro ridotto, rafforzato dalle misure speciali che lo hanno reso più accessibile più a lungo. Una misura molto importante per evitare un tracollo altrimenti inevitabile di molte imprese. In questo è stato essenziale il ruolo delle collaboratrici e dei collaboratori della Cassa disoccupazione OCST, che hanno dato ben oltre il possibile per garantire anche in questo momento difficile il pagamento delle indennità.

Pone preoccupazione anche il tasso di occupazione femminile: più bassa che nel resto della Svizzera (TI 42,7% - CH 45,9%), negli ultimi dieci anni è cresciuta ad un ritmo notevolmente inferiore rispetto al resto del Paese. Da un'analisi dei dati statistici emerge inoltre che in quasi tutte le fasce di età il tasso di disoccupazione femminile è più alto di quello maschile e che la sottoccupazione colpisce soprattutto le donne. Questo è un segnale di un mercato del lavoro poco accogliente nei confronti delle donne, specialmente con figli.

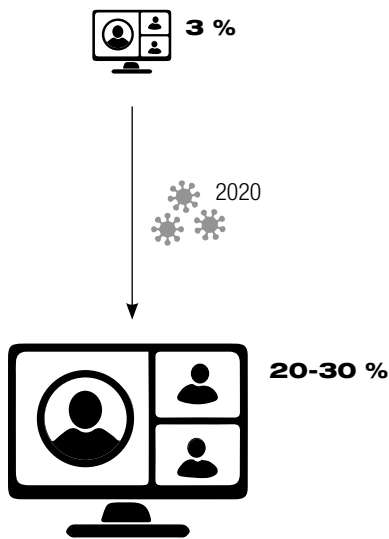
OCST

Il sindacato propone

Ci impegniamo per:

- le disoccupate e i disoccupati nella ricerca di un impiego con iniziative mirate di formazione e di sostegno al collocamento

- l'introduzione di misure che favoriscano la conciliazione tra famiglia e lavoro nella legislazione e nei contratti collettivi
- favorire un clima culturale di sostegno agli uomini che desiderano ridurre il grado di occupazione per occuparsi della famiglia
- iniziative legislative per contenere i premi di cassa malati
- alloggi a pigione moderata, anche tramite progetti quali "Vivere Lambertenghi" a Lugano



Prima della pandemia il lavoro da remoto svolto tramite gli strumenti digitali interessava approssimativamente il 3% della forza lavoro mondiale; da questo utilizzo limitato si è ora passati al 20%/30% della forza lavoro mondiale.

ILO, "Working from home: from invisibility to decent work", 2021

5. FLESSIBILITÀ, TELELAVORO E SMART WORKING

La distanza fisica imposta dalla pandemia ci ha forzato a vincere una diffidenza di fondo nei confronti del lavoro a distanza. Sebbene ci sia una diffusione capillare di strumenti avanzati di comunicazione, poche realtà avevano davvero provato cosa significa “telelavoro”, cioè il lavoro da casa, e pochi o nulli erano stati gli investimenti in questo senso: pensiamo alle imprese, ma anche all’amministrazione e alla scuola. In questo periodo, abbiamo sperimentato spesso il telelavoro in condizioni difficili: tutti erano impreparati, dominati dalla preoccupazione e dall’incertezza per la situazione sanitaria, i figli a casa e bisognosi di aiuto per la scuola, pochi strumenti adattati allo scopo. È stata una palestra obbligata che ha mostrato alcuni limiti e alcuni pregi.

In molti hanno apprezzato la possibilità di gestire il proprio tempo, l’ambiente domestico e la riduzione degli spostamenti, che per molti occupano una quota rilevante della giornata. I genitori, nonostante le difficoltà, hanno goduto della presenza dei propri figli. Tutti hanno imparato ad utilizzare i mezzi di comunicazione che ci permettono di incontrarci nonostante tutto. Sia in ambito familiare che lavorativo anche i più anziani sono stati coinvolti da questa svolta.

Un’esperienza di cui fare tesoro, non per replicare una situazione obbligata di lockdown, che ha lasciato ferite più o meno profonde in tutti noi, ma per valorizzare quanto abbiamo provato e imparato. Dalle

assemblee che l'OCST ha organizzato negli scorsi mesi è emerso che quella del telelavoro è una condizione apprezzabile se limitata ad una parte del tempo di lavoro e avendo a disposizione gli strumenti adatti; preziosa, per esempio, per facilitare la conciliazione di lavoro e famiglia.

Per la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori è comunque importante potersi ritagliare degli spazi di condivisione con le colleghe e i colleghi di lavoro. Nonostante tutto la relazione coltivata in presenza resta un tassello fondamentale dell'esperienza lavorativa e umana.

Sono emersi in particolare alcuni nodi. Primo fra tutti: come separare la vita privata da quella lavorativa. Il tragitto casa-lavoro è una specie di rito quotidiano che ci introduce nel ruolo che ricopriamo sul posto di lavoro. In qualche modo chiudendo la porta di casa lasciamo all'interno i pensieri e le preoccupazioni che riguardano quell'ambito per concentrarci su altro. Lo stesso facciamo quando chiudiamo la porta dell'ufficio. Ora le nuove tecnologie ci permettono una condizione ibrida che va però gestita: è vero, è interessante poter rispondere ad un messaggio fuori dall'orario di lavoro, ma questo impedisce di staccare completamente, di riposarsi o poter dedicare le proprie energie ad altro.

L'altra questione riguarda la misurazione della produttività e del raggiungimento dei propri obiettivi. In una condizione di lavoro a distanza la capacità di valutazione del nostro lavoro è impoverita dal mancato confronto con i colleghi. Inoltre il giudizio del tempo necessario per

svolgere un certo compito è offuscato dalla mancanza di contatto diretto con i superiori. È facile sottostimare la produttività e la capacità di concentrazione in ambito domestico. Questo è tanto più vero nella situazione in cui i figli siano presenti a casa durante il tempo di lavoro.

Il lavoro a distanza è tanto più difficile in fase di formazione. Chi viene introdotto in azienda e non ha la possibilità di incontrare le colleghe e i colleghi, di avere un contatto diretto con chi è incaricato di trasmettere le conoscenze incontra maggiori difficoltà di apprendimento e inserimento. Anche la valutazione è più difficile.

Lo *smart working* ha implicazioni un po' diverse perché consiste nell'avere a disposizione gli strumenti che consentono di lavorare non necessariamente da casa, ma da una sede discosta, dal treno durante gli spostamenti, dal ristorante, ecc. Anche in questo caso ciò che è più difficile da gestire è la separazione tra il tempo di lavoro e quello libero da impegni professionali.

Ciò che caratterizza queste nuove forme di lavoro è la necessità di un rapporto di fiducia tra datore di lavoro e dipendente, o tra superiore e subordinato, che consente la disponibilità di strumenti adeguati e la definizione collaborativa di obiettivi e tempi di lavoro. Il sindacato si impegna per una mediazione costruttiva in questo ambito, che consenta di introdurre un quadro all'interno del quale muoversi agevolmente e con benefici reciproci.



Secondo il *Swiss corona stress study* dell'Università di Basilea, i giovani, che subiscono meno la malattia dal punto di vista fisico, soffrono invece maggiormente lo stress psicologico dovuto alla situazione.

Il sindacato OCST chiede che il telelavoro e lo smart working vengano regolamentati da un profilo giuridico e organizzativo tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Ci impegniamo perché:

- venga introdotto il “diritto alla disconnessione” tramite l’implementazione di strumenti di misurazione del tempo di lavoro volti a limitare la sovrapposizione tra tempo dedicato al lavoro e tempo libero da impegni professionali. Questo è specialmente importante per chi lavora a tempo parziale
- gli obiettivi e i compiti che sono svolti quotidianamente siano commisurati al tempo di lavoro concordato
- le lavoratrici e i lavoratori abbiano a disposizione strumenti di lavoro adeguati, tanto da un profilo tecnologico (funzionalità degli apparecchi, garanzia sulla protezione dei dati, ecc.), quanto da quello di tutela della persona (ergonomia, adattabilità degli strumenti agli spazi fisici dell’abitazione, monitoraggio degli eventuali impatti finanziari del telelavoro sulle spese domestiche quali l’elettricità e la connessione internet)
- si presti attenzione al personale in formazione professionale ed in particolare alle giovani e ai giovani appena introdotti in azienda. È importante impegnarsi affinché ricevano una formazione adeguata
- le lavoratrici e i lavoratori desiderano che il lavoro a distanza non

diventi una “prigione sociale”. È importante prevedere momenti di incontro, di confronto e di scambio e consentire delle modalità di contatto, anche con il sindacato

- le aziende prendano in considerazione le richieste delle collaboratrici e dei collaboratori di lavorare a distanza e perché l'introduzione di tale modalità di lavoro non venga intesa in maniera penalizzante, escludendo a priori chi la pratica dalle possibilità di carriera e di assunzione di responsabilità

“Il contratto collettivo è la forma democratica del contratto di lavoro”

Mons. Luigi Del-Pietro, 1941

6. IL CONTRATTO DI LAVORO DEL FUTURO

Le persone, la società, l'economia, le aziende, i prodotti, sono in perenne cambiamento e si muovono in flussi che dipendono sempre meno dai confini territoriali. Il commercio *online*, la comunicazione a distanza, il telelavoro, per esempio, hanno implicazioni che vanno spesso oltre le legislazioni nazionali. La complessità di un tale panorama rende articolato anche il compito di legiferare e, spesso, necessita anche accordi tra Stati diversi. In una tale situazione, i tempi dei parlamenti e dei governi non sono gli stessi di una realtà così dinamica e si creano dei vuoti di regolamentazione, che troppo spesso sfavoriscono le lavoratrici e i lavoratori.

Quella della deregolamentazione generalizzata del mondo del lavoro e delle imprese, che qualcuno caldeggia, è la via sbagliata perché porta inevitabilmente alla marginalizzazione di chi ha poca forza contrattuale: le lavoratrici e i lavoratori meno formati, con poca esperienza o anziani, per esempio. È necessario trovare una via alternativa che consenta di volta in volta di introdurre regole del gioco adeguate.

Infatti, se da un lato alcune esigenze cambiano, i bisogni primari restano immutati nel tempo. Quasi tutti sono disposti a cambiare lavoro più volte nel corso della propria vita attiva, ma resta la necessità di percepire un reddito più o meno costante, indispensabile alle proprie esigenze e a quelle della propria famiglia. Si pensi agli interinali che vivono spesso nell'incertezza di non avere una continuità lavorativa.

“Un giorno le macchine riusciranno a risolvere tutti i problemi, ma mai nessuna di esse potrà porne uno.”

Albert Einstein



Tuttavia, se pensiamo agli elementi chiave che normalmente costituiscono un contratto di lavoro, è lecito chiedersi in che modo verranno definiti nel prossimo futuro o se addirittura sarà possibile definirli. Luogo di lavoro, durata del lavoro, mansioni e persino la retribuzione sono tutti aspetti che seguono logiche in evoluzione. Chi svolge il proprio lavoro da casa, o ha tutto il necessario per lavorare chiuso in una valigetta o nel palmo della propria mano; chi lavora per obiettivi e non deve garantire una presenza ad orari fissi; chi, accanto alla retribuzione, riceve numerosi *benefit*, da cibo e frutta fresca, ai massaggi, alla palestra (tanto di moda nella Silicon Valley), alla formazione o ai congedi parentali. A certi livelli l'oggetto del contendere si sposta dal salario ai vantaggi extrasalariali offerti dalle aziende.

Diversa è la situazione di chi ha poca forza contrattuale perché le stesse logiche applicate a chi è in una posizione di debolezza, per vari motivi, conducono facilmente allo sfruttamento, come testimonia, per esempio, il ritorno del lavoro a cottimo in vari ambiti.

Le opportunità create da questo dinamismo possono essere interessanti per tutti, a condizione di sedersi a un tavolo e stabilire regole del gioco a vantaggio di tutti. È qui che entrano in campo, ancora una volta, il contratto collettivo di lavoro e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni dell'azienda: nella definizione degli obiettivi, per esempio, le lavoratrici e i lavoratori devono poter intervenire in modo molto più attivo e dinamico.

In Svizzera, in un assetto normativo meno strutturato che in altri paesi, molto è lasciato alla discussione e all'accordo tra le parti sociali, che istituiscono anche misure di controllo del rispetto di tali accordi. Quando questo meccanismo funziona - e purtroppo non è sempre il caso, soprattutto nei periodi di crisi - emergono elementi in grado di rispondere in modo più veloce e flessibile alle sfide e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di cui il sindacato si fa portavoce. Questo meccanismo spesso anticipa la legge che ha il difetto di generalizzare e la cui introduzione dipende da un processo più macchinoso.

Il contratto di lavoro inizia a beneficiare, anche dal punto di vista formale, dell'evoluzione tecnologica. In particolare, l'introduzione di Blockchain, piattaforma di dati decentralizzata, che traduce per l'era del virtuale il famoso adagio latino "scripta manent", quello che è scritto resta, in questo caso di ciò che è scambiato resta traccia. Si tratta di una struttura che, grazie al suo assetto a rete, garantisce che i dati registrati non siano alterabili, corrotti o cancellabili. Nel nostro caso tramite la registrazione in *Blockchain* potrebbe essere attestata, per esempio, la regolarità del pagamento dei salari ai dipendenti. Anche questo è il futuro del contratto di lavoro.



Il sindacato propone

Ci impegniamo a:

- approfondire i contratti collettivi di lavoro esistenti per valutare l'introduzione di elementi che rispondano alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di oggi nei diversi ambiti: conciliazione lavoro-famiglia, tempo di lavoro, lavoro a distanza, riconoscimento della formazione, parità salariale, salute e sicurezza sul lavoro, previdenza professionale, protezione della maternità, partecipazione
- promuovere contratti collettivi di lavoro in settori non ancora regolati per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori un'adeguata protezione e prospettive di crescita. In particolare nel settore terziario e per i nuovi lavori "su piattaforma" *online*

“Il lavoro essendo l’unico mezzo per sopperire alle esigenze della vita, di tutta la vita, è evidente che il salario-frutto del lavoro deve poter assicurare l’esistenza non solo durante la vita attiva ma anche nella vecchiaia. L’abbiamo scritto fino alla sazietà in queste colonne: il giusto salario non è dato dai pochi franchi che si danno alla fine di una quindicina o di un mese al lavoratore, ma dalla copertura integrale di tutti i rischi della vita naturale e professionale.”

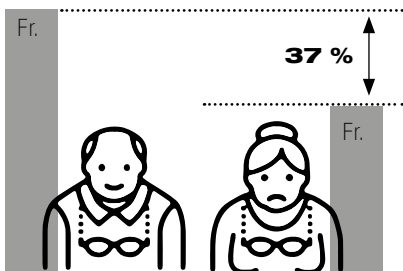
Mons. Luigi Del-Pietro,

“Il Lavoro”, novembre 1937

7. PREVIDENZA VECCHIAIA: UNA PREOCCUPAZIONE DI TUTTI

Il tema della previdenza vecchiaia si declina in una serie di aspetti molto tecnici. La sostenibilità dei tre pilastri è garantita in sostanza da complessi calcoli e parametri che prendono in considerazione, per esempio, i mercati finanziari e monetari, l’andamento demografico e la speranza di vita. Se dovessimo pensare alla previdenza vecchiaia come ad un motore, pochi tra noi sarebbero in grado di valutare come metterlo a punto per garantirne la longevità e l’efficacia. Però sappiamo come vogliamo che funzioni questo motore, per assicurare obiettivi che abbiamo bene in chiaro.

Il futuro della previdenza vecchiaia è reso complesso da una serie di fattori che rendono l’impostazione data negli anni non più sostenibile sul lungo termine: le uscite aumentano e i rendimenti diminuiscono. Ciò che influisce in particolare sono i tassi di interesse molto bassi e l’allungamento della speranza di vita, oltre che l’affacciarsi all’età del pensionamento della generazione *baby boom*. Una riforma del sistema è quindi necessaria e già in corso. Ma quali linee guida seguire? Il sindacato OCST ne propone alcune.



Gender pension gap (differenza a livello di rendita pensionistica tra uomo e donna):

in Svizzera 37% (nell'AVS 3%)

AVS

Il più sociale dei tre pilastri, perché l'unico nel quale avviene una ridistribuzione, essendoci un tetto minimo ed un tetto massimo di prestazioni, è l'AVS. L'OCST ritiene che sia quindi fondamentale e che il suo ruolo sia centrale nel garantire il potere d'acquisto di tutte le pensionate e i pensionati. Per questo chiede che la riforma in corso non penalizzi le prestazioni versate ai beneficiari. Chiede cioè che si trovi una fonte di finanziamento sicura e sostenibile per garantire le prestazioni. Infatti, una parte importante della popolazione che durante la vita ha avuto un salario contenuto, tra cui moltissime donne, fa capo solo o soprattutto a questa fonte di reddito.

Riteniamo necessario migliorare il sistema di flessibilità del pensionamento per rendere meno oneroso il prepensionamento per coloro che lo desiderano o che per vari motivi sono messi al margine del mercato del lavoro. In quest'ottica, è importante, ma non sufficiente, l'introduzione delle indennità-ponte per coloro che sono licenziati prima dell'età di pensionamento. Questi strumenti non devono tuttavia essere utilizzati per mettere al margine le lavoratrici e i lavoratori anziani la cui esperienza deve essere valorizzata e che devono poter concludere il percorso lavorativo in modo dignitoso.

LPP

La legge sulla previdenza professionale prevede una gestione paritetica dei fondi previdenziali, quindi una partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni che riguardano la gestione dei fondi pensionistici. È importante che si prenda sul serio questo compito perché garantisce che la voce dei futuri beneficiari delle prestazioni entri in gioco nelle decisioni importanti. Il sindacato OCST ritiene quindi fondamentale valorizzare questo ruolo.

Chiediamo alle casse pensioni massima trasparenza, che significa anche capacità di comunicare temi complessi in modo comprensibile, per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori una partecipazione attiva tramite i propri rappresentanti. Chiediamo inoltre che le casse pensioni assicurino la disponibilità dei documenti anche in formati diversi da quelli elettronici per coloro che ne hanno bisogno.

Nell'ambito della riforma del Secondo pilastro è importante che la deduzione di coordinamento venga abbassata, o abolita, ciò che consentirebbe a molte persone, specialmente donne, di essere assicurate o meglio assicurate anche con livelli salariali bassi e impieghi *part-time*.



Il sindacato propone

Chiediamo che:

- la condizione degli anziani sia messa a tema dalla politica e dalla economia
- si trovi una fonte di finanziamento sicura e sostenibile per garantire le prestazioni dell'AVS. Il sindacato deplora le proposte che mirano ad un sottofinanziamento dell'AVS per indurre, nei prossimi anni, un aumento dell'età di pensionamento
- si arretri sull'aumento dell'età pensionabile delle donne senza adeguate compensazioni, come è attualmente previsto dalla riforma in discussione.
- si migliori e si renda più accessibile la flessibilità del pensionamento
- le lavoratrici e i lavoratori siano messi nelle condizioni di poter esercitare un controllo efficace nella LPP
- la deduzione di coordinamento venga abbassata o cancellata. Questo consentirebbe a molte persone, specialmente donne, di essere assicurate o meglio assicurate anche con livelli salariali bassi e impieghi part-time

Inoltre il sindacato:

- si farà promotore di incontri di formazione indirizzati a coloro che, con generosità, si sono messi e si metteranno a disposizione negli organismi paritetici delle casse pensioni
- sensibilizza le lavoratrici e i lavoratori sulla verifica delle proprie coperture per il pensionamento, ma anche in caso di invalidità

8. LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

La legge sul lavoro all'articolo 6 disciplina l'obbligo da parte del datore di lavoro di adottare tutte le misure possibili per tutelare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Da questo obbligo nel tempo si è sviluppata una serie di pratiche e di strumenti specialmente volti a evitare gli incidenti sul lavoro e il contatto con sostanze pericolose nelle professioni più a rischio. In questo ambito c'è ancora molto lavoro da fare, specialmente per tenere alta l'attenzione e la sensibilità sul tema. Infatti, se certe pratiche sono ormai entrate nella routine, altre no.

I rischi per la salute sono legati all'organizzazione e alla gestione dei processi, oltre che alla loro progettazione. Il disordine, la confusione, la mancanza di chiarezza, l'attribuzione di responsabilità a persone inesperte o incompetenti generano stress e inducono alla fretta. Da questi aspetti, oltre che dalle relazioni con i colleghi e i superiori emergono una maggiore fatica fisica, ma anche mentale ed emotiva e, di conseguenza, maggiori rischi per la salute e la sicurezza.

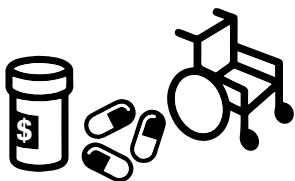
Ciò che incide è spesso la fretta dovuta a carichi di lavoro o obiettivi eccessivi per il tempo e le risorse a disposizione. In altri casi sono la poca esperienza o la troppa sicurezza di sé.

Il grande lavoro di prevenzione fatto finora ha permesso una riduzione

notevole degli incidenti, specialmente mortali, ma, come detto, è necessario impegnarsi sempre di più, perché ogni morto sul lavoro è una tragedia che va assolutamente evitata.

Quando si parla di protezione della salute, tuttavia lo sguardo è ancora da ampliare. Lo ha dimostrato, per certi aspetti, la pandemia in corso che ha obbligato tutti a chinarsi su rischi finora poco sperimentati, rendendo necessari interventi che hanno segnato profondamente la vita in azienda. Specialmente nella primavera del 2020, all'inizio della crisi quando le certezze erano scarse come gli strumenti a disposizione, il sindacato si è battuto perché sulle ragioni economiche prevalesse l'obiettivo di tutelare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. L'impegno dei mesi successivi ha consentito, almeno in parte, di uscire dalla situazione di *lockdown* e riprendere molte attività grazie all'introduzione di misure specifiche di igiene e protezione.

Un altro aspetto tuttavia desta preoccupazione: la protezione della salute psichica. Questo ambito coinvolge le lavoratrici e i lavoratori di tutti i settori, anche quelli del terziario che sperimentano meno frequentemente rischi fisici. L'aumento dello stress e la riduzione delle certezze sul lavoro, meno solidarietà e più competizione tra colleghi hanno provocato un aumento notevole del disagio che si può esprimere in termini di depressioni e gravi esaurimenti che troppo spesso conducono all'invalidità.



Beneficiari di rendite per assicurazione invalidità in Svizzera:

28'200	infermità congenita
14'900	infortuni
174'700	malattia
di cui	104'600 malattia psichica

Nel 2019 il 48% delle rendite di invalidità venivano versate a malati psichici. Se è vero che non tutti questi casi sono riconducibili all'attività professionale, è anche vero che questi dati segnalano un rischio accresciuto in questo ambito che va certamente preso sul serio.

In particolare è necessario che la presenza di problemi relazionali e di persone in difficoltà all'interno delle aziende venga gestita in modo costruttivo fin da subito per evitare un aggravamento della situazione che può essere senza ritorno. È noto, per esempio, che i casi di mobbing vengono spesso riconosciuti tardi anche dalle stesse vittime, che riescono a realizzare la gravità dell'aggressione subita quando ormai la loro salute è compromessa.

Per questo è importante adottare degli strumenti appositi di prevenzione, informazione, formazione, sostegno e monitoraggio della situazione. Il compito è delicato, specialmente perché si ha a che fare con patologie che troppo spesso ancora sono stigmatizzate. Ciò che accade frequentemente è che, a differenza delle altre patologie, in questi casi venga attribuita al malato la responsabilità del suo stato, il che provoca in chi è già sofferente un sentimento di vergogna.

Il sindacato si impegna perché

- continui a restare pronta la vigilanza e la prevenzione (in collaborazione con la Suva) in materia di sicurezza per le professioni e i luoghi a rischio, con attività di formazione, informazione e controllo
- sia sempre più approfondita la sorveglianza sulla salubrità dei posti di lavoro da tutti i punti di vista: vicinanza o contatto con sostanze pericolose, configurazione della postazione di lavoro dal punto di vista ergonomico, illuminazione, ventilazione, ecc.

Il sindacato OCST propone inoltre di introdurre nei contratti collettivi di lavoro misure specifiche per la prevenzione dei rischi psicosociali ed in particolare che:

- vengano indicate persone di riferimento interne o esterne all'azienda con le quali sia possibile confrontarsi e parlare, senza il rischio di ritorsioni
- vengano proposti corsi di formazione e sensibilizzazione sulla salute psichica delle lavoratrici e dei lavoratori per i responsabili del personale e chi ha funzioni direttive
- si individuino dei parametri di rischio personale e relazionale che consentano di evidenziare in tempo dinamiche negative o pericolose

“Il lavoro ha come sua caratteristica che, prima di tutto, esso unisce gli uomini, ed in ciò consiste la sua forza sociale: la forza di costruire una comunità.”

*Giovanni Paolo II,
Laborem Exercens, 20, 1981*

9. CONCLUSIONI

Questo anno di crisi inattesa si è innestato in una transizione di più lungo termine che è caratterizzata da due binomi: uomo-macchina e coesione sociale-progresso. Parliamo di binomi e non di antitesi perché non si tratta di idee contrapposte, ma da mettere in giusta relazione.

Uomo-macchina.

Siamo nell'epoca di uno sviluppo tecnologico folle come velocità e come sostanza, che si porta appresso grandissime opportunità, ma anche giustificati timori. Primo fra tutti: che le lavoratrici e i lavoratori vengano sostituiti dalle macchine. Come abbiamo spesso ricordato il rapporto tra persona e tecnologia non deve essere in nessun modo di subordinazione. La tecnologia deve essere al servizio della persona. È questo il cambiamento di prospettiva necessario che libera dalla paura dei nuovi strumenti e ci permette di dominarli per valorizzare quanto di prezioso le lavoratrici e i lavoratori possono offrire alla comunità.

Coesione sociale-progresso.

Il secondo binomio ha molto a che fare con il primo: il progresso non può che essere al servizio della comunità e consentire una naturale coesione tra le persone. A nulla ci vale un PIL in crescita se, per esempio, constatiamo un aumento della povertà o un decadimento del diritto di espressione.

Il futuro lo vediamo così: in un'economia che sappia rimettere al centro la dignità della persona, non la crescita ad ogni costo. Un'economia che bandisca la precarietà e lo sfruttamento. È qui che diventa determinante il ruolo del sindacato che deve puntare sempre più sul farsi promotore di una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita in azienda, innanzitutto, ma anche alla vita politica e sociale.

Il diritto di partecipazione, persino quello di associazione e di farsi rappresentare sono sempre più spesso negati in modo subdolo. A farla da padrone è la paura di ritorsioni, specialmente in un momento nel quale il lavoro diventa un bene prezioso. Ma anche l'insinuazione di un clima di competizione e di rivalità nelle aziende, ma anche nella società. La paura e la rivalità si vincono con la solidarietà e con una coscienza forte della dignità propria e di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Che questo nostro Congresso del 2021 sia un ulteriore passo nella nostra storia centenaria verso una maggiore coscienza di tutti della propria dignità e dell'importante diritto e dovere di partecipare alla vita comunitaria.

Riecheggia lo slogan del Primo Maggio OCST del 2020: "Siamo tutti sulla stessa barca. La rotta della solidarietà". Questi siano i principi guida per un futuro più luminoso!

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese

Osst