verso

LA RIVISTA SYNA 04/26

Iniziativa per un congedo familiare
Depositate 112 517 firme valide

CCNL albergheria e ristorazione
Trattative dopo anni di stallo



FOCUS

Emergenza nelle cure



La solidarietà è la nostra forza

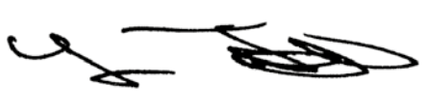
Vorrei cominciare con una piccola rettifica che mi riguarda personalmente. Nell'ultimo numero di *verso*, nel resoconto dell'Assemblea dei delegati è stato presentato il Comitato. Ma ci si è scordati di qualcuno: me! È vero che non ero candidata, ma in quanto presidente faccio contestualmente parte del Comitato. Rimediamo qui con una strizzatina d'occhio. Del resto, da noi contano i fatti, non i volti. E i temi importanti non mancano. Per quanto diversi tra loro, una cosa li accomuna: la solidarietà. È il fondamento del nostro lavoro sindacale e la nostra più grande forza.

Prendiamo la 13ª mensilità AVS: nel 2024 l'abbiamo conquistata insieme alle urne. Un grande successo! Ma il lavoro non è finito: il 29 novembre si vota sul suo finanziamento. Si tratta di garantire a lungo termine l'AVS e, con essa, il fondamento solidale della nostra previdenza per la vecchiaia.

Serve solidarietà anche il 28 novembre, quando scenderemo in piazza insieme al personale curante. L'offensiva sul fronte della formazione, prima tappa dell'iniziativa sulle cure infermieristiche, è partita. Ma la seconda parte riguardante migliori condizioni di lavoro, altrettanto importante, si fa ancora attendere. Ancora oggi troppi curanti lasciano la professione perché il carico è eccessivo. Formare più persone non basta, se poi le perdiamo. Cure di qualità richiedono buone condizioni di lavoro.

La nostra solidarietà va anche al personale di vendita. Le aperture domenicali supplementari non sono ancora archiviate. Il Consiglio nazionale non ha fermato il progetto, ma lo ha rinviato al Consiglio degli Stati. Quest'ultimo ha ora di nuovo la possibilità di impedire l'estensione con una decisione di non entrata in materia. Chi lavora nella vendita spesso è già in negozio il sabato. Anche queste persone hanno diritto a domeniche libere, al riposo e a tempo da trascorrere con i propri cari. Per questo possiamo anche mettere da parte, ogni tanto, i nostri desideri di consumatrici e consumatori.

Previdenza per la vecchiaia, cure o vendita: solidarietà significa guardare oltre i propri interessi e sostenersi a vicenda. Perché ciò che otteniamo insieme torna in definitiva a vantaggio di tutti. È così che intendiamo il nostro ruolo di sindacato, e per questo continueremo a impegnarci con convinzione.



Yvonne Feri
Presidente Syna

Informazioni legali

Verso – La rivista syna Gazzetta ufficiale di pubblicazioni per i soci Syna
Pubblicata 4 volte all'anno
Editore Syna – il sindacato, Segretariato centrale, Casella postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
Redazione kommunikation@syna.ch
Design/tipografia Continue AG, Basel
Stampa/posta merkur zeitungsdruck ag
Cambiamenti di indirizzo info@syna.ch
Prossimo numero 5 febbraio 2027
Scadenza editoriale 1 gennaio 2027
Crediti immagine Adobe (p.12, p.16), continue (p.1, p.14), Manu Friedrich (p.3 alto, p.4), Syna (p.3 basso, p.6, p.8, p.10, p.18)



04

FOCUS

Emergenza nelle cure

Un numero crescente di infermiere e infermieri abbandona la professione. La penuria di personale qualificato si aggrava: occorre agire con urgenza.

FOCUS

06 **Iniziativa sulle cure infermieristiche: e ora?**
Nell'intervista, il responsabile del ramo Nico Fröhli fa il punto sull'attuazione dell'iniziativa.

IL MIO LAVORO ED IO

11 **«Il mio ex capo mi ha proprio preso in giro.»**
Valdon Berbatovic è un installatore qualificato di impianti di ventilazione e un grande appassionato di calcio.

RAMI PROFESSIONALI

12 **CCNL albergheria e ristorazione**
Dopo anni di stallo, le trattative sono riprese. Per affrontare il futuro il settore deve migliorare nettamente le condizioni di lavoro.

DIRITTO

14 **Vacanze: quali regole?**
I giorni di vacanza decadono a fine anno? Facciamo chiarezza sulle principali questioni giuridiche legate al diritto alle vacanze.

MIGRAZIONE

16 **Ostacoli per le donne migranti**
Barriere linguistiche e difficoltà nel riconoscimento delle formazioni sono solo alcune delle sfide.

SINDACATO

18 **Volantinaggio per la domenica**
Una mattina davanti a Palazzo federale, al fianco di membri del sindacato che si mobilitano contro aperture domenicali aggiuntive.



08

POLITICA

Depositata l'iniziativa per un congedo familiare

Sono state poste le basi per un dibattito atteso da tempo: come conciliare finalmente meglio famiglia e lavoro in Svizzera?

FOCUS

Appagati, ma al limite

Le professioni delle cure sono tra quelle con la più alta soddisfazione sul lavoro. Ma la carenza di personale, la pressione dei tempi e condizioni di lavoro difficili portano sempre più curanti al limite delle forze. E la carenza di personale qualificato che si profila rischia di aggravare ulteriormente la situazione.

Michael Steinke



Chi in Svizzera riceve cure li incontra ogni giorno: sono le collaboratrici e i collaboratori degli ospedali, delle case di cura e dei servizi di assistenza e cura a domicilio. Nel nostro Paese oltre 200 000 persone lavorano nelle professioni delle cure. Aiutano le persone anziane nella vita quotidiana, accompagnano pazienti dopo un'operazione, assistono persone con malattie croniche o permettono loro di vivere a casa propria in modo autonomo il più a lungo possibile.

I compiti sono molteplici, la responsabilità è grande. Eppure molte persone che lavorano nelle cure sceglierebbero di nuovo la stessa professione.

Un lavoro che ha senso come pochi altri

Un recente studio di Artiset mostra che, in termini di soddisfazione sul lavoro, le cure ottengono risultati particolarmente buoni per quanto riguarda il senso del lavoro e la sua utilità per la società. Il personale curante considera il proprio lavoro prezioso ed efficace. Vede direttamente chi aiuta e che differenza fa il proprio impegno.

Mentre molte persone cercano un senso nel proprio lavoro, chi opera nelle cure lo trova ogni giorno. Chi toglie a una paziente la paura di un trattamento, vede un ospite tornare a sorridere dopo un periodo difficile o permette a una persona di restare più a lungo a casa tocca con mano l'effetto del proprio lavoro.

«Sono questi aspetti a trattenere molti curanti nella professione», afferma Nico Fröhli, responsabile per le professioni sanitarie presso Syna.

Quando il carico diviene eccessivo

Lo stesso studio mostra però anche l'altra faccia della medaglia. Su salario, orari di lavoro e conciliabilità tra lavoro e vita privata, le cure ottengono risultati nettamente peggiori.

Per molti curanti, il lavoro a turni e i servizi notturni e nel fine settimana sono la normalità. Le modifiche dei turni all'ultimo momento rendono difficile organizzare la vita familiare. Nel contempo la pressione sul lavoro aumenta. Dove manca personale, chi resta deve farsi carico di compiti supplementari. Spesso rimane a malapena il tempo per parlare con i pazienti o semplicemente per tirare il fiato.

Molti curanti lasciano quindi la professione non perché il lavoro abbia perso senso, ma perché è diventato troppo pesante.

Lo dimostra anche l'elevata fluttuazione nel settore: personale ben formato riduce il grado d'occupazione, passa ad altri ambiti o lascia del tutto la professione. Così vanno perse conoscenze ed esperienze preziose.

La pressione sarà sempre maggiore

Le prospettive sono preoccupanti. Secondo le previsioni della Confederazione, nei prossimi anni il fabbisogno di prestazioni di cura crescerà sensibilmente. La popolazione invecchia e la speranza di vita aumenta; cresce così anche il bisogno di assistenza e di cure.

Già oggi molte strutture fanno i conti con la carenza di personale. E la tendenza dovrebbe proseguire. Secondo le stime, entro sette anni potrebbero mancare circa 36 000 infermiere e infermieri.

Per chi lavora nel settore significa soprattutto ulteriore pressione. Quando i posti restano vacanti, il lavoro è ripartito su meno spalle. Turni supplementari, rientri al lavoro nei giorni liberi e un carico di lavoro crescente diventano la normalità. E cresce anche il rischio che altro personale qualificato abbandoni la professione.

Il che si può tradurre in un circolo vizioso: la carenza di personale fa aumentare il carico di lavoro, il carico maggiore spinge ad abbandonare la professione e gli abbandoni aggravano a loro volta la carenza di personale.

Cure di qualità richiedono soluzioni politiche

L'alta soddisfazione sul lavoro dimostra che le cure non hanno un problema di attrattiva; le persone fanno volentieri il loro lavoro. Mancano invece condizioni di lavoro che permettano di esercitarlo a lungo.

È proprio su questo punto che interveniva l'iniziativa sulle cure infermieristiche, accolta in votazione popolare nel 2021. Con l'offensiva sul fronte della formazione è stato compiuto un primo passo importante. Ma perché i posti di formazione supplementari abbiano un effetto duraturo, gli sforzi devono proseguire con coerenza. E soprattutto occorre poter trattenere nella professione il personale qualificato che è stato formato.

Ecco perché la seconda tappa di attuazione dell'iniziativa è così importante: deve migliorare le condizioni di lavoro, ma l'attuale dibattito in Parlamento la sta indebolendo su punti centrali. Quali conseguenze abbia tutto ciò per il personale curante e per l'assistenza sanitaria lo spiega Nico Fröhli nell'intervista che segue.

Il futuro delle cure riguarda tutti noi. Occorre quindi continuare a fare pressione sulla politica. Un segnale visibile lo darà la manifestazione nazionale del 28 novembre in Piazza federale a Berna. Perché cure di qualità non richiedono soltanto un numero sufficiente di posti di formazione, ma anche condizioni di lavoro che trattengano le persone nella professione. ■

FOCUS

«A che serve formare più infermiere e infermieri, se dopo pochi anni lasciano la professione?»

Nico Fröhli, responsabile di questo ramo presso Syna, spiega perché l'offensiva sul fronte della formazione da sola non basta e perché ora serve la pressione della piazza.

Michael Steinke



Nel 2021 il popolo ha accolto a netta maggioranza l'iniziativa sulle cure infermieristiche. Sono passati cinque anni, ma in molti hanno l'impressione che da allora sia successo ben poco. Si sbagliano?
Purtroppo no. Con il netto sì all'iniziativa sulle cure infermieristiche, nel 2021 il popolo ha conferito alla politica un mandato chiaro: rafforzare le cure. Il valore del lavoro quotidiano del personale curante era già noto, ma la pandemia ne ha mostrato con particolare evidenza il carattere indispensabile. Eppure, cinque anni dopo, molti attendono ancora miglioramenti tangibili delle loro condizioni di lavoro. Applausi e belle parole non bastano: servono fatti concreti.

A che punto è oggi l'attuazione dell'iniziativa?
L'attuazione avviene in due tappe. La prima comprende l'offensiva sul fronte della formazione, avviata nel 2024 per permettere a più persone di seguire una formazione in cure infermieristiche. Confederazione e Cantoni investiranno circa un miliardo di franchi nell'arco di otto anni. È un passo importante, perché la penuria di personale qualificato è enorme. Secondo le stime, nei prossimi anni serviranno decine di migliaia di infermiere e infermieri in più.

La seconda tappa riguarda le condizioni di lavoro e le possibilità di sviluppo professionale. Si tratta di questioni che incidono direttamente sulla quotidianità lavorativa: orari di lavoro, pianificazione dei turni, ore supplementari, protezione della salute e conciliabilità tra lavoro e vita privata. Ed è proprio in quest'ambito che finora i progressi sono insufficienti.

L'offensiva sul fronte della formazione è quindi in corso. Non è già stato fatto molto?
È un intervento importante, atteso da tempo. Abbiamo urgentemente bisogno di più personale infermieristico qualificato. Ma non possiamo guardare solo a quante persone iniziano o concludono una formazione; conta anche quante continuano a esercitare la professione nel tempo.

A che serve spendere molti soldi per formare altre infermiere e altri infermieri, se dopo pochi anni lasciano la professione esausti o frustrati? È esattamente quello che vediamo oggi. Molti abbandonano la professione perché il carico di lavoro è eccessivo, perché i turni vengono cambiati all'ultimo momento o perché manca personale. Chi lavora costantemente al limite non regge fino al pensionamento.
Migliori condizioni di lavoro non sono un aspetto secondario, ma il presupposto perché l'offensiva sul fronte della formazione funzioni davvero. La penuria di personale qualificato si potrà attenuare in modo duraturo solo dando alle persone la possibilità di continuare a svolgere la professione con motivazione e in buona salute.

Veniamo alla seconda tappa, le condizioni di lavoro. A che punto siamo?
Qui emerge purtroppo quanto sia scarsa la disponibilità del Parlamento a dare piena attuazione alla volontà popolare. Il Consiglio federale aveva presentato proposte per migliorare sensibilmente la situazione. Tra queste figuravano una riduzione della durata massima della settimana lavorativa, supplementi più elevati per il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi e regole più chiare sulle ore supplementari e sui servizi di picchetto.

Il Consiglio nazionale ha però ridimensionato o eliminato del tutto alcune misure fondamentali. La prevista riduzione della durata massima della settimana lavorativa è stata respinta. Anche i supplementi previsti per gli orari di lavoro più gravosi sono stati fortemente ridimensionati. Per il personale curante è una delusione.

Un aspetto positivo è che alcune misure di miglioramento sono state mantenute. È previsto l'obbligo per i datori di lavoro di negoziare contratti collettivi di lavoro. Inoltre i Cantoni dovrebbero poter stabilire prescrizioni in materia di organico. Sono elementi importanti, ma di gran lunga insufficienti.

Come valuta Syna questi sviluppi?
Siamo delusi. Con l'iniziativa sulle cure infermieristiche la popolazione ha affidato un mandato chiaro: rafforzare le cure. E condizioni di lavoro migliori sono parte integrante di questo obiettivo. Se proprio questi miglioramenti vengono indeboliti, si rischia di disattendere la volontà popolare.

La realtà in molte strutture è nota. La carenza di personale impone ritmi di lavoro molto intensi. Per molti le ore supplementari sono la normalità. Le modifiche dei turni all'ultimo momento rendono difficile organizzare la vita familiare. Nel contempo, l'evoluzione demografica continua ad aumentare la pressione. Invece di proteggere meglio il personale, si sono indebolite misure importanti.

Quali saranno i prossimi passi?
Il progetto è ora all'esame della commissione competente del Consiglio degli Stati. Quest'ultimo avrà l'occasione di correggere gli errori del Consiglio nazionale e di prendere sul serio le richieste del personale infermieristico. Insieme ad altri sindacati e associazioni del settore delle cure, ci adoperiamo affinché gli impegni presi si traducano in miglioramenti concreti.

La Svizzera non può combattere l'emergenza nelle cure limitandosi a formare più persone: deve anche creare le condizioni affinché vogliano restare nella professione.

Che cosa possono fare, in prima persona, le lavoratrici e i lavoratori?
I cambiamenti non piovono dal cielo. La storia lo dimostra: i miglioramenti diventano possibili quando le persone si uniscono e fanno pressione. Ora serve un segnale chiaro alla politica.

Per questo facciamo appello alla solidarietà con il personale curante. Chi vuole migliori condizioni di lavoro, una maggiore protezione della salute e personale sufficiente deve sostenere queste rivendicazioni in modo visibile. L'iniziativa sulle cure infermieristiche era una promessa importante fatta a chi lavora nel settore; alla politica spetta mantenerla. Fino ad allora, la pressione della piazza resta decisiva. ■



POLITICA

È tempo di dare più tempo alle famiglie!

Il primo ostacolo è superato: sono state raccolte e depositate 112 517 firme. Ma soprattutto sono state poste le basi per un dibattito che la Svizzera avrebbe dovuto avviare da tempo: come conciliare meglio famiglia e lavoro?

Michael Steinke



Tempo radioso, volti radiosi e aria di cambiamento in Piazza federale a Berna. Il 30 settembre, insieme a un'ampia alleanza, abbiamo raggiunto un traguardo importante: l'iniziativa per un congedo familiare è stata depositata ufficialmente con 112 517 firme. La richiesta è chiara: dopo la nascita di un figlio, ciascun genitore deve poter beneficiare di 18 settimane di congedo familiare. Così la Svizzera compirebbe un passo importante verso una politica per le famiglie moderna.

La Svizzera è in ritardo

Che l'iniziativa raccolga ampio sostegno non stupisce. In fatto di congedi per le famiglie, infatti, la Svizzera ha parecchio da recuperare. Oggi le madri hanno diritto a 14 settimane di congedo, mentre ai padri o all'altro genitore spettano appena due settimane.

Due settimane che esistono da poco, visto e considerato che il congedo di paternità è stato introdotto solo nel 2021, dopo anni di pressione politica esercitata tra l'altro con l'iniziativa per il congedo di paternità lanciata da Travail.Suisse. Un successo importante, non c'è dubbio. Ma nel confronto europeo, in materia di congedo parentale la Svizzera resta tra i fanalini di coda.

La vita familiare è cambiata

La nascita di un bimbo stravolge la vita: nuovi compiti, notti insonni e una quotidianità che deve trovare il suo ritmo. Le prime settimane e i primi mesi sono un periodo particolare in cui genitori e figli crescono insieme come famiglia. Tanto più è importante che i genitori abbiano abbastanza tempo per affrontare insieme questa nuova fase della vita.

Oggigiorno l'idea di come conciliare famiglia e lavoro è diversa. Molti padri vogliono assumersi più responsabilità fin dall'inizio e trascorrere tempo con i figli. E molte madri vogliono restare attive professionalmente senza dover rinunciare per questo al tempo per la famiglia.

Ma tra desideri e realtà c'è spesso un profondo divario. Le attuali condizioni quadro lasciano a molte famiglie poca scelta su come ripartire lavoro e accudimento dei figli.

È proprio qui che interviene l'iniziativa per un congedo familiare: creare i presupposti affinché i genitori possano assumersi insieme le proprie responsabilità fin dall'inizio. Per una vera libertà di scelta: ogni famiglia deve poter decidere da sé come organizzare la propria quotidianità e quale strada le si addice meglio.

La parità inizia a casa

In molte famiglie i ruoli sono ancora assunti in modo tradizionale: la madre si occupa dei figli in maggior misura, il padre va a lavorare. Non necessariamente perché i genitori lo desiderino, ma perché le condizioni quadro attuali favoriscono questa ripartizione.

Le conseguenze si vedono soprattutto nella vita professionale delle donne. Dopo un parto, molte madri riducono il grado d'occupazione o interrompono l'attività lavorativa. I padri, invece, possono perlopiù proseguire il proprio percorso professionale senza grandi cambiamenti. A lungo termine, questo si ripercuote anche su salari, opportunità di carriera e previdenza per la vecchiaia.

Un congedo familiare di uguale durata per entrambi i genitori può contribuire a scardinare questi schemi. Se entrambi hanno tempo fin dall'inizio per occuparsi del neonato e gestire insieme la quotidianità familiare, anche la ripartizione futura dell'accudimento può cambiare. Perché la parità non comincia solo sul posto di lavoro, ma anche a casa.

Ne trae vantaggio anche l'economia
Più tempo per la famiglia non è una buona notizia solo per genitori e bimbi: anche l'economia ha interesse a una migliore conciliabilità tra famiglia e lavoro.

In molti settori manca personale qualificato. Ma numerose madri ben formate lavorerebbero volentieri di più, se le condizioni lo permettessero. Una ripartizione più paritaria dell'impegno familiare può aiutare le donne a ridurre di meno l'attività lucrativa e a restare nel mercato del lavoro.

Alle famiglie serve del tempo
Ovvio: un congedo familiare più lungo non risolve tutti i problemi; servono posti di custodia sufficienti e a prezzi accessibili, buone condizioni di lavoro, salari equi e orari di lavoro favorevoli alle famiglie. Ma un congedo familiare ripartito in modo più equo sarebbe un passo importante nella giusta direzione.

Con il deposito dell'iniziativa il primo grande ostacolo è superato. Le 112 517 firme sono la dimostrazione che molte persone desiderano condizioni migliori per le famiglie. I volti radiosi in Piazza federale non esprimevano solo la gioia per la riuscita della raccolta firme, ma anche la fiducia che nella politica familiare svizzera qualcosa possa finalmente muoversi. ■

■ **Breve intervista a Yvonne Feri**

«Il vero lavoro politico comincia solo adesso.»

112 517 firme, un sole radioso e tanti volti soddisfatti in Piazza federale. Cosa hai pensato in quel momento?
Ho soprattutto provato gioia e gratitudine. Dietro queste 112 517 firme c'è un impegno incredibile. Nei mesi scorsi numerosi collaboratori, membri e volontari hanno raccolto firme e convinto le persone della bontà della nostra causa. Ritrovarci tutti insieme in Piazza federale è stato un bel momento.

Le firme sono state depositate: il grosso del lavoro è fatto?
No, il vero lavoro politico inizia ora. Raccogliere firme è una cosa, conquistare maggioranze politiche è un'altra. Dobbiamo fare in modo che la nostra richiesta non finisca in un cassetto. A tal fine, l'ampia alleanza che sostiene l'iniziativa è una base importante.

Cosa auspichi per il futuro dibattito politico?
Che non si discuta solo di quanto costa un congedo familiare più lungo, ma anche di che cosa porta alla nostra società. E che si prenda sul serio la realtà delle famiglie. Servono soluzioni che migliorino davvero le cose. Continueremo a batterci per questo.



IL MIO LAVORO ED IO

«Il mio ex capo mi ha proprio preso in giro.»

Il mio lavoro

Sono un installatore qualificato di impianti di ventilazione. Mi piacciono molto il mio lavoro e l'atmosfera che si respira sui cantieri. Purtroppo, però, ho avuto anche esperienze negative con alcuni datori di lavoro. Un'azienda mi ha proprio preso in giro. Ero assunto con una paga oraria e il mio datore di lavoro di allora mi aveva promesso numerosi incarichi. Eppure, già durante la prima settimana di lavoro, ho ricevuto una telefonata dal capo che mi comunicava che quella settimana non dovevo presentarmi al lavoro. Per le ore che riuscivo a lavorare, l'azienda mi versava uno stipendio troppo basso. Inoltre, il datore di lavoro si intascava l'indennità per le vacanze e la tredicesima mensilità.

Il mio sindacato

Mi sono rivolto al segretariato regionale di Syna per i Cantoni di Svitto e Zugo. Insieme siamo riusciti a raggiungere un accordo extragiudiziale. Grazie a Syna ho ricevuto 2000 franchi. Ero però già iscritto al sindacato da tempo. Qualche anno fa, mentre lavoravamo in un grande cantiere, erano passati a trovarci due rappresentanti di Syna. Ci avevano spiegato esattamente di cosa si occupano i sindacati e che sarebbero stati al nostro fianco in caso di problemi con il datore di lavoro. All'epoca non avrei mai immaginato che presto avrei avuto bisogno anch'io di questo sostegno.

Il mio tempo libero

Da poco più di tre anni vivo ad Aesch, nel Canton Basilea Campagna. Attualmente ho un posto fisso presso un'ottima azienda. Dopo il lavoro, gran parte del mio tempo libero è dedicata al calcio. Gioco in una società calcistica fin da bambino e attualmente faccio parte della prima squadra dell'FC Breitenbach, che milita in Seconda Lega. In autunno abbiamo disputato una partita amichevole contro la prima squadra dell'FC Basilea. Giocare contro i professionisti della Super League è stata un'esperienza davvero speciale, anche se alla fine abbiamo perso con un ampio scarto. ■



Valdon Berbatovic
è membro di Syna da quattro anni. Il 27enne, installatore qualificato di impianti di ventilazione, è cresciuto nel Canton Svitto. Appassionato di calcio, oggi vive e lavora ad Aesch, nel Canton Basilea Campagna.

RAMI PROFESSIONALI

L’ospitalità ha bisogno di condizioni eque

L’industria alberghiera e della ristorazione svizzera ha bisogno di collaboratrici e collaboratori qualificati e motivati – e deve affrontare la sfida di reclutare abbastanza personale specializzato e di trattenerlo a lungo nel settore. Per Syna è chiaro che per riuscirci servono salari equi e competitivi, condizioni di lavoro più affidabili e vere prospettive professionali.

Guido Schluep

In sintesi

Sfida:
reclutare e trattenere personale qualificato

Persone interessate:
circa 280 000 lavoratrici e lavoratori

Soluzione:
salari equi, orari di lavoro pianificabili, formazione continua

Situazione attuale:
trattative in corso per il nuovo CCNL

Obiettivo:
un’industria alberghiera e della ristorazione attrattiva, con prospettive per il personale



Al ristorante, in albergo, in cucina, in sala o ai piani: giorno dopo giorno il personale fa in modo che gli ospiti si sentano a proprio agio. Lavora quando gli altri si godono il tempo libero – la sera, nel fine settimana e nei giorni festivi. Fa parte del settore. Ma non deve significare che le esigenze di chi lavora passino in secondo piano.

Per alcune parti dell'industria alberghiera e della ristorazione la mancanza di personale qualificato resta una sfida. Allo stesso tempo il settore deve riuscire a trattenere a lungo le collaboratrici e i collaboratori qualificati. Chi parla di carenza di manodopera qualificata deve quindi parlare anche di condizioni di lavoro.

Per Syna è chiaro: nella concorrenza per attirare manodopera, l'industria alberghiera e della ristorazione deve diventare più attrattiva. Per questo servono salari equi e competitivi, orari di lavoro pianificabili, una migliore conciliabilità tra lavoro, famiglia e tempo libero e vere prospettive professionali.

Uno stallo durato troppo a lungo

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL) garantisce importanti standard minimi in tutta la Svizzera. Ma quando il mondo del lavoro e le esigenze del personale cambiano, anche un contratto collettivo deve evolvere.

Le trattative per il rinnovo del CCNL erano state interrotte nel 2019. Ci sono poi voluti più di sei anni prima che le parti sociali tornassero a negoziare insieme un'evoluzione complessiva del contratto. Tra l'interruzione delle trattative e la prima nuova tornata negoziale, nel novembre 2025, sono trascorsi ben 2380 giorni.

Per anni Syna si è battuto per la ripresa delle trattative. Tanto più positivo è che il blocco durato anni sia stato nel frattempo superato. Da novembre 2025 associazioni padronali e sindacati siedono di nuovo insieme al tavolo delle trattative. È importante: il partenariato sociale funziona solo se entrambe le parti sono disposte a cercare insieme soluzioni.

Più salario – e prospettive

Syna pone al centro l'attrattiva delle professioni. Un punto decisivo è il salario. I salari minimi devono essere competitivi e il potere d'acquisto del personale va tutelato. Al tempo stesso deve valere la pena accumulare esperienza professionale, seguire una formazione continua e restare fedeli al settore.

Tra le rivendicazioni centrali figurano quindi salari minimi più elevati, la compensazione automatica del rincaro e migliori prospettive salariali in base a qualifiche ed esperienza. Non si tratta solo di qualche franco in più: chi dopo diversi anni di esperienza professionale non vede quasi nessuna evoluzione finanziaria si chiede, a ragione, quale prospettiva gli offra il settore.

Poter pianificare la propria vita

Salari equi sono fondamentali, ma per l'attrattiva del settore sono decisivi anche gli orari di lavoro. La flessibilità fa parte dell'industria alberghiera e della ristorazione, però non deve essere a senso unico.

Piani di servizio e modifiche comunicati all'ultimo momento rendono difficile organizzare la vita privata. Chi si occupa dei figli, assiste familiari o vuole organizzare il proprio tempo libero ha bisogno di certezze nella pianificazione. Per questo Syna si impegna per orari di servizio più affidabili, regole eque per il lavoro su chiamata, tempo di riposo sufficiente e più giorni festivi pagati.

Buone condizioni di lavoro sono un vantaggio anche per le aziende: facilitano il reclutamento e contribuiscono a trattenere più a lungo nel settore il personale esperto.

Investire nella formazione e nelle nuove leve

L'industria alberghiera e della ristorazione vive delle competenze del suo personale. Occorre pertanto promuovere ulteriormente la formazione di base e continua e lo sviluppo professionale deve tradursi anche in un vantaggio economico.

Al tempo stesso il settore deve offrire una prospettiva ai giovani. Chi sceglie una formazione nell'industria alberghiera e della ristorazione deve trovare buone condizioni e avere la certezza che vale la pena qualificarsi, perfezionarsi e impegnarsi a lungo nel settore.

Cogliere ora l'occasione

Per il momento non riferiamo deliberatamente sui contenuti concreti delle trattative in corso sul CCNL. Le parti sociali hanno convenuto di trattare in modo confidenziale posizioni, concessioni e documenti negoziali. Ciò crea lo spazio necessario per cercare apertamente soluzioni al tavolo delle trattative.

Il calendario è invece noto: l'obiettivo resta quello dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, se possibile, il 1° gennaio 2028. Il risultato delle trattative dovrà essere approvato dagli organi competenti delle parti sociali; in seguito vi sarà la procedura per il conferimento del carattere obbligatorio generale.

Dopo anni senza un rinnovo complessivo del contratto, ora c'è l'occasione di preparare insieme l'industria alberghiera e della ristorazione alle sfide del futuro. Syna si impegnerà affinché ne derivino miglioramenti tangibili per il personale. Perché chi ogni giorno è a disposizione degli ospiti merita buone condizioni di lavoro, salari equi e una vera prospettiva professionale. ■

DIRITTO

Vacanze: quante, quando e come?

Quante vacanze mi spettano? Posso prendermi tre settimane di fila? E i giorni di vacanza che non percepisco entro fine anno vanno persi? Sulle vacanze i dubbi sono tanti. Due esempi tratti dalla vita lavorativa di tutti i giorni mostrano quali diritti hanno le lavoratrici e i lavoratori e a che cosa dovrebbero prestare attenzione.

Michael Steinke e Leander Zemp



Caso 1: tre settimane di vacanza di fila – si può?
Saskia ha 51 anni e lavora come pittrice in un'azienda assoggettata al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo pittura e gessatura. L'anno prossimo vorrebbe realizzare un desiderio che coltiva da tempo: partire in viaggio per tre settimane. Ma può davvero assentarsi così a lungo? E il suo capo può rifiutarle le vacanze perché d'estate il lavoro è particolarmente intenso?

Saskia ha diritto a 27 giorni di vacanza all'anno. Sono molti di più delle quattro settimane minime prescritte dalla legge. Il CCL prevede infatti 27 giorni di vacanza per le lavoratrici e i lavoratori dai 50 anni compiuti. Anche il personale più giovane beneficia di condizioni migliori rispetto alla legge: tra i 20 e i 50 anni i giorni fruibili sono 22.

La valutazione giuridica
Il Codice delle obbligazioni (CO) prevede che le lavoratrici e i lavoratori abbiano diritto ad almeno quattro settimane di vacanze pagate all'anno. Fino ai 20 anni compiuti le settimane sono cinque. I contratti collettivi e i contratti individuali di lavoro possono prevedere condizioni più generose. Molti CCL prevedono giorni di vacanza supplementari soprattutto per le lavoratrici e i lavoratori più anziani.

Ma Saskia può fare tre settimane di vacanza di fila? In linea di principio sì, purché non vi si oppongano motivi aziendali concreti. Secondo l'articolo 329c CO, almeno due settimane di vacanza all'anno devono essere consecutive. Questo non significa però che dopo due settimane si debba per forza rientrare. La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) precisa espressamente che il datore di lavoro deve concedere tre settimane di vacanza consecutive se non vi si oppongono interessi aziendali concreti.

Tuttavia Saskia non può decidere da sola quando andare in vacanza. L'ultima parola spetta, di principio, al datore di lavoro. Questi deve però tenere conto dei suoi desideri, per quanto compatibili con gli interessi dell'azienda. Un rifiuto generico, motivato dal fatto che c'è sempre molto da fare, non è di per sé sufficiente.

Per questo è importante pianificare per tempo. Secondo la SECO, di regola le vacanze andrebbero fissate almeno tre mesi prima. Le vacanze già autorizzate possono essere spostate all'ultimo momento solo in caso di emergenza.
Nel caso di Saskia c'è una particolarità: il suo CCL prevede che, a seconda del diritto alle vacanze, cinque o dieci giorni di vacanza debbano essere presi nei mesi invernali, da novembre a marzo. La data esatta viene fissata dal datore di lavoro. Nella sua pianificazione Saskia deve tenere conto anche di questa regola.

Caso 2: i giorni di vacanza decadono a fine anno?
Elmedin lavora come impiegato di commercio presso un grande rivenditore online. La fine dell'anno si avvicina, gli ordini non mancano e c'è un sacco da fare. Gli restano ancora dodici giorni di vacanza. In realtà non ha nessuna voglia di prenderli adesso. Preferirebbe riportarli all'anno successivo e fare poi un viaggio più lungo.

Il suo datore di lavoro non ha nulla in contrario. A pranzo, però, un amico gli racconta che si possono riportare all'anno nuovo al massimo cinque giorni di vacanza. Tutti gli altri andrebbero persi automaticamente il 31 dicembre. Elmedin non sa più cosa pensare. Deve prendere delle vacanze all'ultimo momento per non perdere i suoi diritti?

La valutazione giuridica
L'amico di Elmedin si sbaglia. Nel diritto del lavoro svizzero non esiste una regola generale secondo cui si possono riportare all'anno successivo al massimo cinque giorni di vacanza. E le vacanze non godute non vanno nemmeno perse automaticamente a fine anno.

L'articolo 329c CO prevede che le vacanze siano assegnate di regola durante il corrispondente anno di lavoro. E c'è una buona ragione: le vacanze servono a recuperare regolarmente le forze e non vanno accumulate per anni. Se però per motivi aziendali o personali le vacanze non possono essere godute interamente, il diritto rimane in linea di principio intatto. Elmedin non perde quindi i suoi dodici giorni semplicemente con il passaggio al nuovo anno.

Le vacanze non possono però nemmeno essere rinviate all'infinito. Di principio il diritto alle vacanze si prescrive in cinque anni. Il termine decorre dalla fine dell'anno per il quale le vacanze erano dovute.

I datori di lavoro possono inoltre stabilire regole per la fruizione delle vacanze ed esigere che vengano pianificate per tempo. Sono anche responsabili del fatto che il loro personale possa effettivamente riposarsi. Per questo Elmedin non può pretendere di accumulare a tempo indeterminato tutte le sue vacanze, anche se preferirebbe lavorare.

Gli conviene mettere per iscritto il riporto dei dodici giorni di vacanza e concordare per tempo con il suo datore di lavoro quando fruirli l'anno successivo. ■

MIGRAZIONE

Donne migranti: quali ostacoli all’integrazione professionale?

Lingua, orari di lavoro, responsabilità familiari, accesso alla formazione o riconoscimento delle competenze: le donne migranti incontrano ancora numerosi ostacoli nel loro percorso professionale. Jackie Vorpe, responsabile della politica della formazione presso Travail.Suisse, ci presenta alcune proposte concrete.

Adeline Jungo



Alcune donne arrivano in Svizzera con una formazione, un mestiere ed esperienza, ma le loro competenze sono riconosciute poco o per nulla. Che cosa bisognerebbe migliorare per evitare che questo potenziale vada perso?
Innanzitutto bisogna distinguere tra professioni regolamentate e non regolamentate. Per alcune professioni è necessario un riconoscimento formale del diploma, per altre no. Per chi arriva in Svizzera, queste pratiche possono essere difficili da capire. Occorre quindi informare meglio le persone e accompagnarle in queste procedure.

Ma bisogna soprattutto evitare di ripartire sistematicamente da zero. Una persona che arriva con dieci anni di esperienza professionale possiede già delle competenze. La domanda dovrebbe essere: quali competenze ha già, e come si possono far riconoscere o completare? La validazione degli apprendimenti acquisiti e le possibilità di qualificazione professionale degli adulti sono quindi particolarmente importanti. Il sistema svizzero permette in particolare di ottenere un AFC o un CFP tramite altre procedure di qualificazione. Nel 2026, tuttavia, la validazione degli apprendimenti acquisiti è possibile solo per una quindicina di professioni.

Che cosa possono fare concretamente i sindacati e i datori di lavoro per permettere a un numero maggiore di donne migranti di accedere alla formazione di base e continua e di crescere professionalmente?
Sindacati e datori di lavoro possono agire in modo molto concreto: informare meglio, individuare le competenze esistenti, facilitare l'accesso alle formazioni e creare condizioni che permettano davvero di seguirle. Questo può tradursi in orari adeguati, ore di lavoro messe a disposizione, sostegno linguistico o soluzioni di custodia per i figli. Anche le persone con un passato migratorio devono essere prese in considerazione nelle politiche della formazione.

Noi di Travail.Suisse attribuiamo grande importanza alla qualificazione professionale degli adulti, alla validazione degli apprendimenti acquisiti e al rafforzamento dell'orientamento professionale in tutte le situazioni della vita. Offerte come viamia dimostrano che l'orientamento può svolgere un ruolo importante per gli adulti che desiderano far evolvere il proprio percorso.

Sono arrivata in Svizzera con una formazione o un'esperienza professionale acquisita nel mio Paese. Dove posso informarmi per sapere se le mie competenze possono essere riconosciute qui?
Il primo passo può essere consultare il portale ufficiale recognition.swiss. Lì si indica la professione che si desidera esercitare e si può verificare se è necessario un riconoscimento, quale autorità è competente e come procedere. Se la professione non è regolamentata, di solito il riconoscimento formale non è obbligatorio. Può comunque essere utile far valutare o attestare il proprio livello di qualifica per facilitare la ricerca di un impiego.

Vorrei seguire una formazione di base o continua, ma non so quali possibilità esistono né a chi rivolgermi. Cosa mi consigli, per fare il primo passo?
Consiglierei di cominciare da un servizio cantonale di orientamento professionale, universitario e di carriera. Questi servizi accompagnano anche gli adulti e permettono di fare il punto sul proprio percorso, sulle proprie competenze e sui propri obiettivi e di scoprire le possibilità di formazione. Anche il portale orientamento.ch è un buon punto di partenza. E non bisogna esitare a prendere un appuntamento: per chiedere consiglio non occorre sapere già quale formazione si vuole seguire.

Che consiglio daresti a una donna migrante che oggi svolge un lavoro poco qualificato, ma vorrebbe crescere professionalmente?
Innanzitutto le direi di informarsi e di far conoscere il suo progetto. Un ufficio di orientamento professionale può aiutare a individuare le possibilità. Ma è utile anche parlare con le colleghe e i colleghi, con il proprio datore di lavoro o con persone che hanno già fatto un percorso di crescita in azienda: quali strade hanno seguito? Quali formazioni hanno fatto? Far conoscere il proprio progetto professionale può aprire possibilità che prima non si vedevano. La motivazione conta, certo, ma non basta: bisogna anche che l'azienda, il sistema formativo e le condizioni di vita permettano di trasformarla in un vero avanzamento professionale. ■

Ritratto

Jackie Vorpe è responsabile della politica della formazione presso Travail.Suisse. Ha conseguito un master in formazione professionale presso la Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP), prima di ottenere un dottorato nello stesso ambito.



Conferenza sulla parità del 27 novembre

L'integrazione professionale delle donne migranti sarà anche uno dei temi della Conferenza sulla parità.

Iscriviti subito!

SINDACATO

Volantinaggio per la domenica libera

Dodici aperture domenicali invece di quattro? Non lo permetteremo. Nell'ultima giornata della sessione autunnale, abbiamo distribuito volantini davanti a Palazzo federale per ricordare ai parlamentari, poco prima del voto decisivo, le conseguenze per il personale di vendita.

Michael Steinke



Venerdì 2 ottobre, poco dopo le sette del mattino. In Piazza federale a Berna è tutto tranquillo. Delle consigliere e dei consiglieri nazionali non c'è ancora traccia. Solo qualche passante attraversa la piazza. Ma presto i primi esponenti politici passeranno di qui. È l'ultimo giorno della sessione autunnale e all'ordine del giorno c'è un oggetto che potrebbe avere conseguenze di vasta portata per il personale del commercio al dettaglio.

Mi trovo in Piazza federale insieme a colleghe e colleghi di Syna e dell'Alleanza per la domenica. Muniti di volantini, vogliamo richiamare nuovamente l'attenzione dei parlamentari sulle conseguenze di ulteriori aperture domenicali.

Quattro o dodici domeniche?

Concretamente, si tratta dell'iniziativa cantonale 23.325 depositata da Zurigo. Chiede che in futuro i negozi possano occupare personale senza un'apposita autorizzazione fino a dodici domeniche all'anno, invece delle attuali quattro. Una triplicazione, insomma.

Nella sessione estiva, il Consiglio degli Stati aveva respinto l'entrata in materia con un solo voto di scarto. In vista del voto, Syna aveva richiamato l'attenzione sulle conseguenze con un'azione di cartoline postali. Il personale del commercio al dettaglio aveva scritto alle proprie consigliere e ai propri consiglieri agli Stati che cosa avrebbe perso con ulteriori aperture domenicali: tempo da trascorrere con la famiglia, con le amiche e gli amici o semplicemente un giorno per riposarsi. Ora la palla passa al Consiglio nazionale: se respingerà il progetto, la questione sarà considerata chiusa; in caso contrario, il Consiglio degli Stati dovrà occuparsene di nuovo.

«Sarebbe fantastico se oggi riuscissimo a chiudere la questione e a scongiurare definitivamente un aumento del lavoro domenicale», spiega Cornelia Bickert, responsabile per il commercio al dettaglio presso Syna. Conosce le condizioni di lavoro nella vendita e sa che cosa significherebbero ulteriori aperture domenicali per il personale.

Le persone toccate non siedono in Parlamento

«Non so se le parlamentari e i parlamentari si rendano davvero conto di che cosa significhi tutto questo per le persone interessate», dice Bickert. In effetti, in Parlamento non siede nessuno che lavori come venditrice o venditore nel commercio al dettaglio. La realtà alla cassa, i lunghi sabati e la difficoltà di conciliare lavoro e vita familiare sono lontanissimi dalla quotidianità politica di Palazzo federale. È proprio qui che vogliamo intervenire con i nostri volantini. Dietro la richiesta di più aperture domenicali ci sono persone che dovrebbero rinunciare a una parte del loro tempo libero condiviso.

Nel frattempo, in Piazza federale c'è più movimento. Arrivano i primi parlamentari. Molti si riconoscono dall'abito, dalla valigetta e dal trolley. Ci siamo distribuiti sulla piazza per intercettarli da quante più direzioni possibile. Alcuni prendono il volantino senza rallentare il passo. Altri tirano dritto senza dire una parola, quasi impassibili. Altri ancora si fermano un attimo, scambiano qualche parola con noi o ci ringraziano per il nostro impegno.

Difficile dire se qualcuno cambierà ancora idea per un volantino. «È importante ricordare ancora una volta quali conseguenze avrebbe il progetto», dice Bickert. Ci aspettiamo un risultato risicato; quindi, è tanto più importante richiamare l'attenzione fino all'ultimo sulle esigenze del personale.

Due voti di scarto

A poco a poco gli ultimi parlamentari scompaiono dentro Palazzo federale. Fuori non ci resta che attendere. Sui nostri cellulari seguiamo le votazioni in diretta streaming. Poi arriva il fatidico momento: è il turno dell'iniziativa cantonale 23.325.

Teniamo gli occhi incollati allo schermo con il fiato sospeso. I seggi del Consiglio nazionale si colorano uno dopo l'altro di rosso, verde e giallo. Già a prima vista si capisce che il risultato sarà estremamente risicato. È difficile capire chi otterrà la maggioranza. Poi il risultato: 97 voti favorevoli, 95 contrari, quattro astensioni. Con soli due voti di scarto, il Consiglio nazionale ha deciso di non stralciare l'iniziativa. Perciò, l'estensione delle aperture domenicali non è ancora archiviata. La delusione è palpabile: speravamo che oggi il progetto naufragasse definitivamente. Nonostante tutto, il risultato stretto mostra quanto l'oggetto sia controverso.

Durante una pausa il consigliere nazionale ticinese Giorgio Fonio, segretario regionale presso il nostro sindacato partner OCST, esce da Palazzo federale e ci invita a bere un caffè nella Sala dei passi perduti. Anche lui guarda già alla fase successiva. «Nella prossima sessione invernale, il Consiglio degli Stati dovrà confermare il suo no. In tal caso, la questione sarà chiusa.» Fonio si dice fiducioso che alla fine le aperture domenicali supplementari non passeranno.

L'impegno prosegue

Lasciamo Palazzo federale consapevoli che questa mattina il nostro impegno per la domenica libera non finisce qui: nella sessione invernale, il Consiglio degli Stati dovrà infatti decidere nuovamente.

Con volantini davanti a Palazzo federale, cartoline delle persone interessate o colloqui personali con le parlamentari e i parlamentari, ci impegneremo affinché la voce di chi è toccato venga ascoltata. Perché nel dibattito non sono in gioco solo orari di apertura dei negozi più lunghi o ulteriori possibilità di fare acquisti, ma anche e soprattutto il tempo libero condiviso, la vita familiare e il riposo. ■


RENDITE
SICURE.
Finanziamento
AVS
Sì