

verso

syna

LA RIVISTA SYNA

01/26

Trattative 2026

Cresce il costo della vita,
ma i salari marcano sul posto

Edilizia principale

Raggiunto un accordo per
il nuovo Contratto
nazionale mantello



FOCUS

Stress e spossatezza in costante aumento

Condizioni di lavoro da difendere, oggi più che mai!



I dati dell'ultimo «Barometro del buon lavoro» sono preoccupanti. Stress, esaurimento e sovraccarico di lavoro sono in netto aumento: oltre un terzo delle lavoratrici e dei lavoratori riferisce sintomi di questo tipo. Lunghi orari di lavoro, elevato stress psicologico e mancanza di riposo sono pane quotidiano per molte persone – un dato che deve metterci in allerta.

Proprio per questo è più importante che mai negoziare contratti collettivi di lavoro solidi, con condizioni vincolanti che consentano di lavorare in modo sano e che proteggono efficacemente i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Che la pressione collettiva funzioni lo dimostra in modo eloquente l'edilizia principale: dopo giornate di protesta in tutto il Paese è stato possibile negoziare un nuovo Contratto nazionale mantello (CNM), con miglioramenti tangibili: il tempo di trasferta non retribuito è stato sensibilmente ridotto, è stata introdotta un'indennità di cantiere e gli aumenti salariali sono ora direttamente indicizzati al rincaro. Si tratta di una pietra miliare per più sicurezza, equità e pianificabilità nella vita professionale sui cantieri.

Purtroppo, in altri rami professionali l'evoluzione è meno incoraggiante. Nonostante l'aumento del costo della vita, in molti settori i salari ristagnano – nonostante i guadagni di produttività. Tanto più importante resta quindi il nostro impegno sindacale, anche sul fronte dei salari. Servono meccanismi che adeguino automaticamente i salari al rincaro, come nel nuovo CNM. Occorre inoltre garantire che i guadagni di produttività vadano a beneficio anche delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ci battiamo per tutto questo, uniti nella solidarietà e con determinazione. Perché le buone condizioni di lavoro non piovono dal cielo: si conquistano.

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 zeitungsdruk ag
Cambiamenti di indirizzo info@syna.ch
Prossimo numero 22 maggio 2026
Scadenza editoriale 10 aprile 2026
Crediti immagine Adobe (p.16), Continue (p.1, p.12, p.14), Syna (p.3, p.4, p.6, p.8, p.11), m.a.d (p.18)



RAMI PROFESSIONALI

Nuovo CNM per l'edilizia principale in Svizzera

Unire le forze funziona: dopo giornate di protesta in tutto il Paese si è riusciti finalmente a sottoscrivere un nuovo contratto nazionale mantello. Un traguardo importante per le lavoratrici e i lavoratori.

RAMI PROFESSIONALI

04 Tornata salariale 2026: un bilancio deludente

Prezzi in aumento, salari al palo: per molti dipendenti è dura arrivare a fine mese.

IL MIO LAVORO ED IO

11 «Un lavoro vario e ricco di significato: ecco perché Syna fa per me.»

Riccardo Longhitano è al secondo anno di apprendistato come impiegato di commercio AFC presso Syna.

DIRITTO

12 Salute psichica e diritto del lavoro

Quando il lavoro fa ammalare, sorgono molte domande.

RAMI PROFESSIONALI

14 Partenariato sociale efficace: un esempio dall'industria orologiera

Le malattie psichiche sono una realtà anche nell'industria.

PARITÀ

16 Molestie sessuali sul luogo di lavoro

Un sondaggio tra le socie Syna mostra l'importanza di rompere il silenzio, affinché queste esperienze appartengano passato e le vittime trovino il coraggio di farsi avanti.

DIVAGAZIONI

18 Iniziativa sulle pigioni

Canoni d'affitto elevati e salari stagnanti mettono in difficoltà un numero crescente di famiglie. L'iniziativa sulle pigioni interviene proprio su questo punto per garantire affitti equi e trasparenti.



POLITICA

Stress ed esaurimento restano la principale preoccupazione

Le sollecitazioni psichiche restano una delle maggiori preoccupazioni nel mondo del lavoro – secondo l'ultimo «Barometro del buon lavoro» anche per le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori.

RAMI PROFESSIONALI

«I salari reali ristagnano da ben dieci anni»

Le trattative salariali per il 2026 lasciano poco spazio all'ottimismo. Syna giudica insufficienti i risultati delle tornate. Nora Picchi, responsabile della politica sindacale Syna, spiega le ragioni e mostra perché, nonostante alcuni miglioramenti, molti lavoratori e lavoratrici oggi non stiano affatto meglio rispetto a dieci anni fa.

Michael Steinke



Syna considera insufficienti le trattative salariali per il 2026. Come siete giunti a questa conclusione?

Nora Picchi: Se valutiamo l'attuale tornata salariale, emerge un quadro molto deludente. Nella maggior parte dei rami economici, le lavoratrici e i lavoratori non ricevono alcun aumento oppure solo aumenti minimi. Syna ha chiesto aumenti generalizzati del 2 per cento, ma questa aspettativa è stata chiaramente disattesa. In oltre la metà dei rami, gli aumenti concordati si collocano tra lo 0,2 e lo 0,5 per cento. Solo nel 10 per cento circa dei casi si registrano aumenti superiori all'1 per cento. A fronte di una previsione d'inflazione attorno allo 0,5 per cento per quest'anno, per le persone occupate significa una perdita di salario reale in oltre la metà dei rami professionali e potersi permettere meno rispetto all'anno precedente. Si tratta di uno sviluppo alquanto problematico.

Negli ultimi tre anni si è comunque registrata una nuova evoluzione positiva dei salari reali. Non è forse un successo?

Picchi: Naturalmente è positivo che negli ultimi due-tre anni i salari siano tornati a crescere leggermente. Tuttavia, l'andamento non va osservato in modo isolato, ma inquadrato in un orizzonte di lungo periodo. Se guardiamo agli ultimi dieci anni, constatiamo che i miglioramenti del 2024 e del 2025 hanno compensato solo in parte le massicce perdite di salario reale degli anni d'inflazione 2021-2023. Era necessario, ma non rappresenta un vero progresso. Se i salari reali ristagnano o diminuiscono per un decennio e poi recuperano leggermente per due anni, alla fine le lavoratrici e i lavoratori si ritrovano comunque in larga misura nella stessa situazione di prima.

Quanto incide concretamente questa evoluzione sulla vita quotidiana delle lavoratrici e dei lavoratori?

Picchi: Incide molto. Uno studio recente di Travail.Suisse mostra che negli ultimi tre anni un terzo circa delle persone occupate non ha ricevuto alcun ritocco del salario. Nel frattempo, però, le pigioni, i premi di cassa malattia e il costo della vita in generale continuano inesorabilmente ad aumentare. Sempre più economie domestiche faticano ad arrivare a fine mese. Particolarmente problematico è anche il passaggio dagli aumenti generalizzati agli adeguamenti individuali. Se un'azienda, ad esempio, incrementa dello 0,5 per cento la massa salariale, può significare che metà del

personale riceve l'1 per cento in più, mentre l'altra metà resta a mani vuote. Questo accentua le disparità e divide il personale.

I datori di lavoro adducono spesso un contesto economico difficile. Secondo voi è un argomento fondato?

Picchi: Il contesto economico è senza dubbio difficile. L'apprezzamento del franco, le incertezze nel commercio internazionale e la pressione politica al risparmio pongono le aziende di fronte a notevoli sfide. Ma la situazione varia molto da un ramo all'altro e da un'impresa all'altra. Nel complesso, l'economia svizzera continua a prosperare: il valore aggiunto è in aumento, l'occupazione è in crescita, in particolare nel settore dei servizi. Non ci troviamo in una crisi generalizzata. Chi sostiene in modo indiscriminato che non ci sia margine per aumenti salariali ignora fatti economici essenziali.

La produttività, è evidente, continua a progredire. Perché questo tema è così centrale per Syna?

Picchi: La produttività è la chiave per un'evoluzione sostenibile dei salari. Se ogni ora di lavoro genera più valore aggiunto, questo dovrebbe riflettersi anche in salari più elevati. Negli ultimi 25 anni vi è stata una crescita media della produttività di circa l'1,2 per cento all'anno. Da cinque anni circa osserviamo però un evidente disallineamento: la produttività avanza ma i salari reali no. Questo divario tra salari e produttività cresce e non si colma più automaticamente.

«I maggiori ricavi rimangono sempre più spesso nelle mani delle aziende e degli azionisti, mentre le lavoratrici e i lavoratori non ottengono nulla o, nella migliore delle ipotesi, ricevono solo una piccola parte.»

Nora Picchi, responsabile della politica sindacale Syna

Cosa significa questo disaccoppiamento per la distribuzione del successo economico?

Picchi: È molto semplice: i maggiori ricavi rimangono sempre più spesso nelle mani delle aziende e degli azionisti, mentre le lavoratrici e i lavoratori non ottengono nulla o, nella migliore delle ipotesi, ricevono solo una piccola parte. Non esiste alcun meccanismo di mercato che garantisca di per sé una distribuzione equa. Senza la pressione esercitata dai contratti collettivi di lavoro, da sindacati forti e da condizioni quadro politiche chiare, semplicemente non accade nulla.

Nonostante il bilancio deludente, ci sono anche dei segnali positivi?

Picchi: Sì, ci sono segnali incoraggianti, ad esempio nell'edilizia principale con il nuovo contratto nazionale mantello. Dopo trattative molto dure, grazie alla mobilitazione e alle proteste si sono potuti ottenere salari migliori, meno ore di lavoro non retribuite e una compensazione automatica del rincaro. Anche nel ramo dei pittori e gessatori sono stati compiuti progressi. Questi esempi mostrano che lavoratrici e lavoratori ben organizzati possono ottenere risultati positivi. Nel complesso, tuttavia, il bilancio del giro di trattative salariali 2026 rimane deludente: singoli miglioramenti non modificano il fatto che persiste una debolezza strutturale dei salari. Per ridare valore al lavoro, servono contratti collettivi più solidi, aumenti salariali generalizzati e una chiara priorità al potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori. ■

RAMI PROFESSIONALI

Basta lavoro gratuito!

Dopo difficili trattative, le parti sociali hanno raggiunto un accordo su un nuovo contratto nazionale mantello (CNM). Determinante per il raggiungimento di questo risultato è stata la forte pressione esercitata dalla piazza, ossia dagli stessi lavoratori edili.

Michael Steinke



Dal Ticino alla Svizzera romanda, alla Svizzera tedesca: negli ultimi mesi in tutte le regioni del Paese si è visto lo stesso copione. Diverse migliaia di lavoratori edili sono scesi in piazza per lottare per migliori condizioni di lavoro nell'edilizia principale. Queste proteste hanno finalmente sortito l'effetto sperato: poco prima della scadenza del precedente contratto nazionale mantello (CNM) alla fine del 2025, le parti sociali sono riuscite ad accordarsi su un nuovo contratto di validità nazionale, non da ultimo grazie alla pressione costante esercitata dalla base.

Il CNM disciplina le condizioni di lavoro sostanziali dell'edilizia principale in Svizzera. Dato che il contratto scadeva a fine 2025, era necessario negoziarne uno nuovo. Le trattative sono iniziate presto, ma fin dall'inizio si sono rivelate difficili. Le richieste delle due parti erano troppo distanti tra loro.

Condizioni iniziali difficili

«Le proposte che la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) ci ha sottoposto come base negoziale erano decisamente ardite», ricorda Guido Schluep, co-responsabile del ramo professionale Edilizia presso Syna. Fra le altre cose, c'era l'intenzione di rendere il sabato un normale giorno lavorativo e di eliminare la relativa indennità. Inoltre, la SSIC chiedeva riduzioni salariali fino al 25 per cento, ad esempio per gli apprendisti neodiplomati, e una pianificazione più flessibile degli impieghi. Per le imprese avrebbe significato più margine di manovra, mentre per gli edili avrebbe comportato orari di lavoro ancora più imprevedibili. «Considerata la carenza di personale qualificato nel settore, per noi era del tutto incomprensibile», afferma Guido Schluep. Secondo alcuni studi, una persona qualificata su due abbandona prematuramente la professione: in queste circostanze, ridurre i salari sarebbe fatale.

Le richieste dei lavoratori andavano chiaramente nella direzione opposta. A fare da base è stata un'ampia indagine condotta tra gli edili. «I riscontri erano chiari: il tempo di viaggio non retribuito di 30 minuti al giorno andava assolutamente eliminato», riassume Michele Aversa, anch'egli co-responsabile Syna del ramo Edilizia. Gli intervistati chiedevano anche orari di lavoro più compatibili con la famiglia e piani di lavoro affidabili, anziché maggiore flessibilità a scapito del personale.

Rischio di vuoto contrattuale

Alla luce delle profonde divergenze, per molto tempo si è temuto un fallimento delle trattative. Un eventuale vuoto contrattuale avrebbe fatto decadere disposizioni di protezione fondamentali. «Ciò avrebbe peggiorato nettamente le condizioni di lavoro degli edili», spiega Michele Aversa. Ma sarebbe stato un problema anche per le imprese: il CNM, dichiarato di obbligatorietà generale,

garantisce sicurezza nella pianificazione e parità di condizioni. Tutte le imprese edili, anche quelle straniere, devono attenersi alle stesse regole. Ciò tutela dal dumping non solo i dipendenti, ma anche le imprese serie.

La svolta nei negoziati è giunta il 12 dicembre 2025 con la sottoscrizione del nuovo contratto.

Ecco le novità del CNM

Il miglioramento più significativo riguarda il tempo di viaggio. Finora, 30 minuti al giorno non erano retribuiti; ora la quota non retribuita è di 20 minuti, 10 per raggiungere il cantiere e 10 per il viaggio di ritorno. Ogni minuto oltre questo limite è conteggiato come tempo di lavoro. Inoltre, tutti gli edili ottengono un'indennità di cantiere, che verrà aumentata gradualmente e dal 2028 sarà di 9 franchi al giorno. L'indennità concorre a remunerare parte del tempo di viaggio residuo; lavorare gratuitamente per raggiungere il cantiere non sarà più la regola.

Un'altra novità è la compensazione automatica del rincaro: se il costo della vita aumenta, anche i salari aumentano di conseguenza. Questo meccanismo protegge da un calo dei salari reali e sta acquisendo sempre più importanza anche in altri contratti collettivi di lavoro.

Altrettanto importante è ciò che è stato possibile evitare: il sabato rimane un giorno lavorativo soggetto a indennizzo e si è evitato un ulteriore aumento della flessibilità dell'orario di lavoro a scapito dei dipendenti. Anche la protezione dal licenziamento per gli edili in là con gli anni, malati o infortunati rimane invariata.

Il nuovo CNM contiene inoltre diversi altri miglioramenti. Ad esempio, in caso di decesso di un familiare, come un nonno, vengono ora concessi tre giorni liberi. «Molti lavoratori hanno familiari all'estero», spiega Michele Aversa. «Tali disposizioni rendono più facile affrontare situazioni difficili dal punto di vista umano».

Sei anni di sicurezza grazie alle proteste

Particolarmente importante è anche la durata del nuovo contratto, che è di sei anni. Ciò dà stabilità a un settore sottoposto a notevoli sollecitazioni. «Abbiamo potuto ottenere questi risultati soprattutto grazie alla forte pressione della piazza», evidenzia Guido Schluep. «A un certo punto abbiamo temuto il vuoto contrattuale. È quindi tanto più gratificante poter contare su regole chiare per i prossimi sei anni».

Il nuovo contratto nazionale mantello è la dimostrazione che quando gli edili uniscono le forze e fanno sentire la loro voce, anche le posizioni più rigide possono cambiare. Un passo importante verso un'edilizia equa, attrattiva e sostenibile. ■



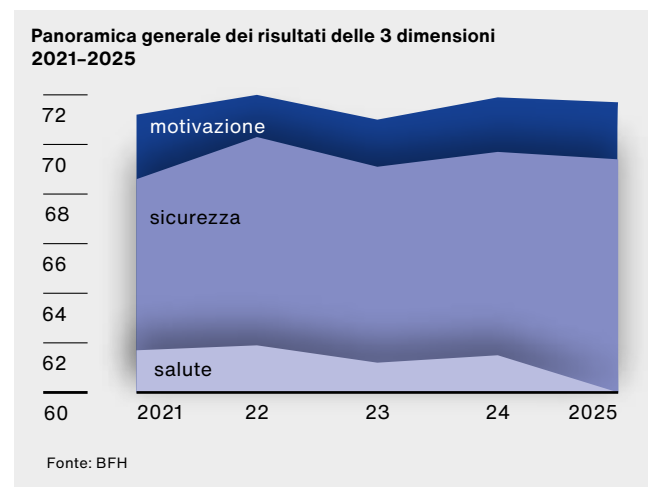
POLITICA

Stressati ed esausti già in giovane età

Molti giovani si affacciano alla vita lavorativa con impegno e ambizione, eppure sono sempre più stressati ed esausti. Dal «Barometro del buon lavoro 2025» pubblicato da Travail.Suisse emerge l'importanza della salute psichica fin dall'inizio della carriera professionale.

Jackie Vorpe, responsabile della politica della formazione, Travail.Suisse

Dal 2015, la qualità delle condizioni di lavoro in Svizzera viene analizzata attraverso uno studio rappresentativo, condotto congiuntamente da Travail Suisse e dalla Scuola universitaria professionale di Berna (BFH) e basato su venti criteri nei tre ambiti motivazione, sicurezza e salute valutati dalle lavoratrici e dai lavoratori. Per l'edizione 2025 del Barometro sono state intervistate 1422 persone attive di età compresa tra i 16 e i 64 anni. L'indice complessivo di 67 punti risulta leggermente inferiore al valore dell'anno precedente (67,7). Più il valore si avvicina a 100, più le condizioni di lavoro sono valutate positivamente.



Il risultato sembrerebbe, a prima vista, stabile e decisamente solido. Tuttavia, dietro l'apparente calma si cela uno sviluppo preoccupante: la salute psichica sul posto di lavoro peggiora da anni, in modo particolarmente marcato fra le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori della generazione Z (nati tra il 1997 e il 2010). Molti di loro considerano il mondo del lavoro odierno un sistema «ultra-trasformato»: titoli professionali astratti (business developer, key account manager), percorsi di carriera raramente lineari, aspettative vaghe e allo stesso tempo elevate. I giovani devono orientarsi in fretta fra biografie professionali complesse, prendere decisioni e riposizionarsi di continuo, spesso senza una direzione chiara.

E la motivazione, in tutto ciò?

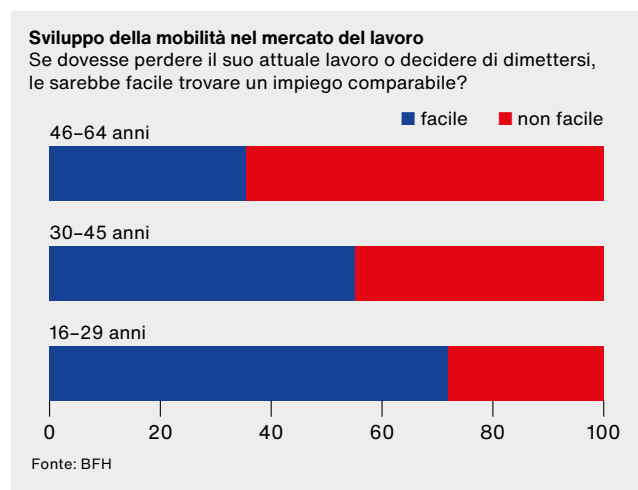
Con 71,7 punti la motivazione rimane anche nel 2025 il dato che segna il risultato migliore. La grande maggioranza delle persone intervistate trova un significato nel proprio lavoro e si sente socialmente utile: oltre l'80 per cento è complessivamente soddisfatto, tuttavia con differenze tra le fasce d'età (30-45 anni: 78,7 per cento; 16-29 anni: 85,6 per cento).

Questo risultato contraddice l'immagine diffusa di giovani piuttosto restii a lavorare o poco resistenti allo stress. È vero che alla generazione Z viene spesso attribuita scarsa perseveranza o mancanza di entusiasmo, in altre parole:

poca grinta; eppure gli studi mostrano un quadro diverso: i giovani attribuiscono grande importanza all'impegno, alle prestazioni e alla qualità del loro lavoro. Si identificano con ciò che fanno e vogliono dare il proprio contributo. Non rifiutano il lavoro, ma hanno aspettative più elevate. Significato, riconoscimento, opportunità di sviluppo e rispetto sono per loro requisiti fondamentali, non di contorno.

I giovani beneficiano della grande mobilità del mercato del lavoro

Grazie a un mercato del lavoro funzionante e a un tasso di disoccupazione complessivamente basso (2,8 per cento), il timore di perdere il lavoro resta contenuto. Di conseguenza, anche la dimensione «sicurezza» rimane stabile (69,4 punti).



Dai dati del Barometro emerge inoltre chiaramente che i giovani si sentono molto più mobili sul mercato del lavoro rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori maturi. Oltre il 70 per cento delle persone tra i 16 e i 29 anni ritiene che, in caso di licenziamento, riuscirebbe a trovare senza problemi un impiego simile. Il quadro muta decisamente con l'avanzare dell'età: nella fascia tra i 46 e i 64 anni, meno di un terzo delle persone condivide questa opinione.

La sicurezza del posto di lavoro dipende quindi fortemente dalla fase della vita professionale e, in questo senso, le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori si trovano attualmente in chiaro vantaggio. Alla luce dell'invecchiamento demografico e dei numerosi baby boomer che andranno presto in pensione, il contributo delle giovani generazioni all'economia svizzera è cruciale. Le molteplici opportunità offerte dal mercato del lavoro evidenziano al contempo l'importanza per i giovani di una buona formazione, un orientamento professionale chiaro e solide competenze nella gestione della propria carriera.

L'aspetto più critico: la salute

Il Barometro 2025 lancia l'allarme più evidente a livello della salute che, con 60 punti su 100, spicca per essere il dato peggiore da ormai diversi anni. In netto aumento è, in particolare, lo stress psicologico:

- il 42,4 per cento delle persone attive si sente spesso o molto spesso stressato;
- il 41,1 per cento è emotivamente esausto a fine giornata;
- oltre la metà fa regolarmente straordinari;
- quasi un quarto lavora sovente oltre dieci ore al giorno.

Questi valori non sono molto migliori fra le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori: nella fascia d'età tra i 16 e i 29 anni, il 40,6 per cento dichiara di sentirsi spesso o molto spesso stressato e il 39,8 per cento riferisce di essere emotivamente esausto. La differenza non risiede tanto nel carico di lavoro quanto nella sua percezione e gestione. I giovani hanno tendenzialmente più difficoltà a mantenere l'equilibrio, pur attribuendogli grande importanza; solo l'80,1 per cento dichiara di riuscire a conciliare bene lavoro e vita privata. Tra i 46 e i 64 anni ci riesce l'84 per cento.

Stress psichico durante la formazione

Lo studio WorkMed 2025 sulla salute psichica degli apprendisti, pubblicato poco prima del Barometro, conferma chiaramente questo quadro: il 61 per cento degli intervistati dichiara di aver avuto problemi psichici durante la formazione. Circa il 30 per cento ha persino riscontrato ripercussioni dirette sul proprio percorso formativo.

È importante precisare che non si tratta di screditare l'apprendistato; non esistono, infatti, studi comparabili su liceali o studenti universitari. I ricercatori sono però chiari nell'affermare che le cause non sono da ricercarsi nella mancanza di motivazione o di resilienza; ad essere decisive sono le condizioni: orari di lavoro irregolari, forte pressione per ottenere risultati e superare gli esami, sovraccarico mentale e troppo poco tempo per il riposo. Un clima formativo favorevole, meno lavoro nelle ore marginali (la sera, il sabato) e periodi di riposo più rigorosi potrebbero essere di grande aiuto.

Difficoltà a staccare la spina

Perché così tante persone ritengono il lavoro stressante? Una ragione fondamentale è la crescente difficoltà a staccare completamente. Al giorno d'oggi, essere sempre raggiungibili è visto come prova di impegno e professionalità. Il 27,8 per cento degli intervistati afferma che ci si aspetta spesso o molto spesso che sia raggiungibile anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Ciò ha conseguenze dirette sul riposo: per il 32,5 per cento, in settimana rigenerarsi è quasi o del tutto impossibile – e la situazione non è migliore in vacanza o nei giorni liberi. È interessante notare come il problema tocchi tutte le fasce d'età e lo stress non riguardi unicamente i giovani.

La crescente diffusione del telelavoro non fa che accentuare questa tendenza. Il 42,6 per cento lavora almeno in parte da casa. Se ciò crea flessibilità, rende tuttavia ancora più sfumato il confine tra lavoro e tempo libero. Inoltre, la giovane generazione attribuisce grande importanza alla propria vita sociale. Sempre meno giovani vorrebbero o intendono lavorare a tempo pieno in modo permanente e stanno viepiù prendendo le distanze dalla cultura frenetica dell'auto-ottimizzazione perpetua. Il mercato del lavoro svizzero, incline al rendimento, dovrà prima o poi fare i conti con questo orientamento. Si profila quindi la necessità di condurre un dibattito serio su giorni di ferie aggiuntivi per gli apprendisti o modelli di lavoro a tempo parziale nella formazione professionale.

La salute va tutelata – fin dall'inizio

Dal «Barometro del buon lavoro 2025» emerge che le condizioni di lavoro in Svizzera sono sostanzialmente buone, ma la salute psichica è sempre più sotto pressione, soprattutto tra i giovani. La prevenzione deve iniziare presto. Occorrono altresì reali opportunità di riposo: orari pianificabili, meno lavoro marginale, vacanze sufficienti – soprattutto per le apprendiste e gli apprendisti in fase di esame – e una cultura aziendale che rispetti le pause, i limiti e i periodi di riposo.

Per i sindacati è chiaro: tutelare la salute di apprendiste, apprendisti, giovani lavoratrici e lavoratori significa investire in carriere professionali sostenibili e nel futuro del mercato del lavoro. La qualità di un posto di lavoro non si misura unicamente nella motivazione, nelle prestazioni e nell'efficienza, ma anche nella capacità dei dipendenti di rimanere in buona salute, sia fisica che psichica – fin dalle prime battute della vita attiva. ■

«Un lavoro vario e ricco di significato: ecco perché Syna fa per me.»

Riccardo Longhitano ha 16 anni ed è al secondo anno di apprendistato come impiegato di commercio AFC presso Syna. Apprezza la varietà della formazione, il significato del suo lavoro e trova il giusto equilibrio praticando molto sport.



Apprendistato 2026

Un apprendistato da Syna come impiegato/a di commercio AFC – vario, ricco di significato, nel cuore dell'azione!

Cosa aspetti a candidarti?



Il mio lavoro

Sono al secondo anno di apprendistato presso Syna come impiegato di commercio AFC. Trovo particolarmente interessante il fatto di cambiare settore ogni semestre; interagendo con ambiti sempre diversi posso infatti imparare sempre cose nuove. Finora ho lavorato in contabilità, nella cassa di disoccupazione e nella comunicazione. Questa primavera passerò al segretariato regionale di Soletta. Non vedo l'ora!

Il cambio regolare mi piace moltissimo, perché ovunque ci sono priorità diverse. Nella comunicazione si scrive molto, si crea, si organizza; in contabilità sono le cifre a farla da padrone, allo sportello si ha un contatto diretto con i soci del sindacato. In questo modo la giornata di lavoro è sempre varia e non ci si annoia mai.

Il mio sindacato

Ho sentito parlare del sindacato Syna per la prima volta grazie a un'amica di famiglia impiegata alla fondazione FAR per il pensionamento anticipato nell'edilizia principale. Durante la ricerca di un posto di apprendistato le ho chiesto di poter dare un'occhiata a Syna e ho trovato il lavoro molto interessante. Ciò per cui Syna si impegna mi convince in particolare: condizioni di lavoro eque, buoni salari, congedo di paternità e aiuto alle persone che spesso, nella società, hanno poca voce in capitolo. Sostenere questi valori nel lavoro di tutti i giorni dà un senso a ciò che faccio. Ecco perché Syna ha tutto il mio appoggio – non solo come collaboratore, ma anche come socio.

Il mio equilibrio

Il lavoro mi piace e tutti nel team sono molto disponibili. Ciononostante, trovo importante un buon equilibrio. Trascorro molto tempo con gli amici e pratico parecchio sport. In inverno sono spesso sulle piste da sci, per il resto mi piace stare in movimento. Particolarmente importante per me è l'hockey inline con i «Gekkos Gerlafingen», con cui abbiamo già giocato a livello internazionale. Sono anche secondo allenatore della squadra U16. Mi diverte molto insegnare agli altri nuovi trucchi e abilità, assumermi responsabilità e trasmettere le mie conoscenze. ■

DIRITTO

Salute psichica sul lavoro

Stress, spossatezza e disturbi psichici non sono ormai più un tabù sul lavoro, ma sono ancora troppo spesso fonte di incertezza. Due esempi illustrano i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, cosa si è tenuti a comunicare all'azienda e dove vanno tracciati confini chiari.

Katarina Duzanic



Caso 1: impiegato in logistica con un periodo di depressione prolungata

Jonas (35) lavora da sei anni come impiegato in logistica presso un'azienda di distribuzione. Sta attraversando un periodo di depressione in cui i problemi di concentrazione, la spossatezza e i disturbi del sonno gli rendono impossibile lavorare con regolarità.

La sua dottoressa gli rilascia inizialmente un certificato medico per due settimane, poi l'incapacità al lavoro viene prolungata. Complessivamente Jonas si assenta dal lavoro per diverse settimane. Il suo superiore gli chiede le ragioni della malattia prolungata e se sia da ricondurre a «ragioni psichiche».

Jonas è in dubbio: deve spiegare all'azienda i motivi della sua assenza?

Valutazione legale

Jonas non è tenuto a riferire al datore di lavoro la diagnosi della malattia: le questioni mediche appartengono alla sua sfera privata. È sufficiente che presenti all'azienda un certificato medico attestante l'incapacità al lavoro.

Jonas può limitarsi a dire che è assente per motivi di salute, senza entrare nei dettagli. Deve però rispettare il suo obbligo d'informazione notificando all'azienda in modo continuo, tempestivo e completo l'incapacità al lavoro e la sua durata.

Caso 2: giovane informatica sotto pressione a causa di ore supplementari

Lea (27) lavora da tre anni a tempo pieno come informatica in un'azienda IT. Di recente, in azienda è partito un nuovo grande progetto. La pressione sul lavoro è elevata e ci si aspetta dai dipendenti che siano disposti a fare gli straordinari.

Lea comunica tempestivamente e chiaramente al datore di lavoro che non ha problemi a coprire il grado d'occupazione concordato contrattualmente, ma che non può accumulare altre ore supplementari perché è al limite delle forze. È sempre più stanca e avverte già prime avvisaglie di un sovraccarico psichico. Il suo benessere mentale sta peggiorando e ha anche deciso di ricorrere a un sostegno psicologico professionale.

Lea si chiede se il datore di lavoro possa costringerla a fare gli straordinari.

Valutazione legale

Le ore supplementari sono quelle ore di lavoro che superano la durata del lavoro convenuta contrattualmente o generalmente d'uso. Secondo l'articolo 321c del Codice delle obbligazioni (CO), le seguenti condizioni devono essere soddisfatte:

- Le ore supplementari devono essere necessarie, ad esempio in caso di volume di lavoro notevole o urgente.

Tale condizione non è soddisfatta se le ore supplementari possono essere facilmente evitate facendo appello a lavoratori ausiliari disponibili o con una migliore organizzazione.

- Le ore supplementari non devono comportare una sollecitazione eccessiva delle capacità fisiche e psichiche della lavoratrice o del lavoratore.
- Le ore supplementari devono poter essere pretese dal lavoratore in buona fede, ovvero devono essere ragionevolmente esigibili – il che dipende molto dalle circostanze personali individuali della lavoratrice o del lavoratore.
- Le disposizioni della legge sul lavoro concernenti la durata del lavoro e del riposo devono essere rispettate.

Il datore di lavoro può ordinare unilateralmente lo svolgimento di ore supplementari, ma i requisiti sopra indicati devono essere soddisfatti. Inoltre, ha il dovere di tutelare la salute dei suoi dipendenti. Ai sensi dell'articolo 328 CO, è tenuto a salvaguardare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare riguardo per la loro salute, adottando tutte le misure necessarie per proteggerla. Se non lo fa, viola il suo dovere di protezione.

Anche qualora gli straordinari sembrino necessari per l'azienda, occorre verificare se non avrebbero potuto essere evitati, ad esempio con una migliore organizzazione da parte del datore di lavoro. Lea è al limite dell'esaurimento e ha informato il datore di lavoro. Vista la situazione, non si può esigere che svolga ore di lavoro supplementari, poiché ciò andrebbe oltre il limite di tolleranza fisico e psichico e metterebbe a rischio la sua salute. Se, a causa del suo stato di salute, Lea non è manifestamente in grado di svolgere ore supplementari, il datore di lavoro non può costringerla. Al contrario: nell'ambito del suo dovere di protezione, è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare la salute dei propri dipendenti e a ottimizzare l'organizzazione del lavoro, in modo tale da evitare simili sovraccarichi e da proteggere la salute del personale. ■

Hai domande legali?

Il tuo segretariato regionale è a tua disposizione.



Affrontare insieme i rischi psicosociali

Syna ne è convinto: insieme si possono trovare soluzioni migliori che nello scontro. Per questo il sindacato punta con coerenza sul partenariato sociale e collabora con i datori di lavoro laddove ciò porta a miglioramenti concreti delle condizioni di lavoro.

Pascale Giger

41,1%

delle persone occupate si sente stressato e/o emotivamente esausto.

Fonte:
Barometer Gute Arbeit

17,6

miliardi di franchi all'anno sono i costi per l'economia nazionale – quasi 20 miliardi di franchi, se si tiene conto anche del presenzialismo.

Fonte: ZHAW

64%

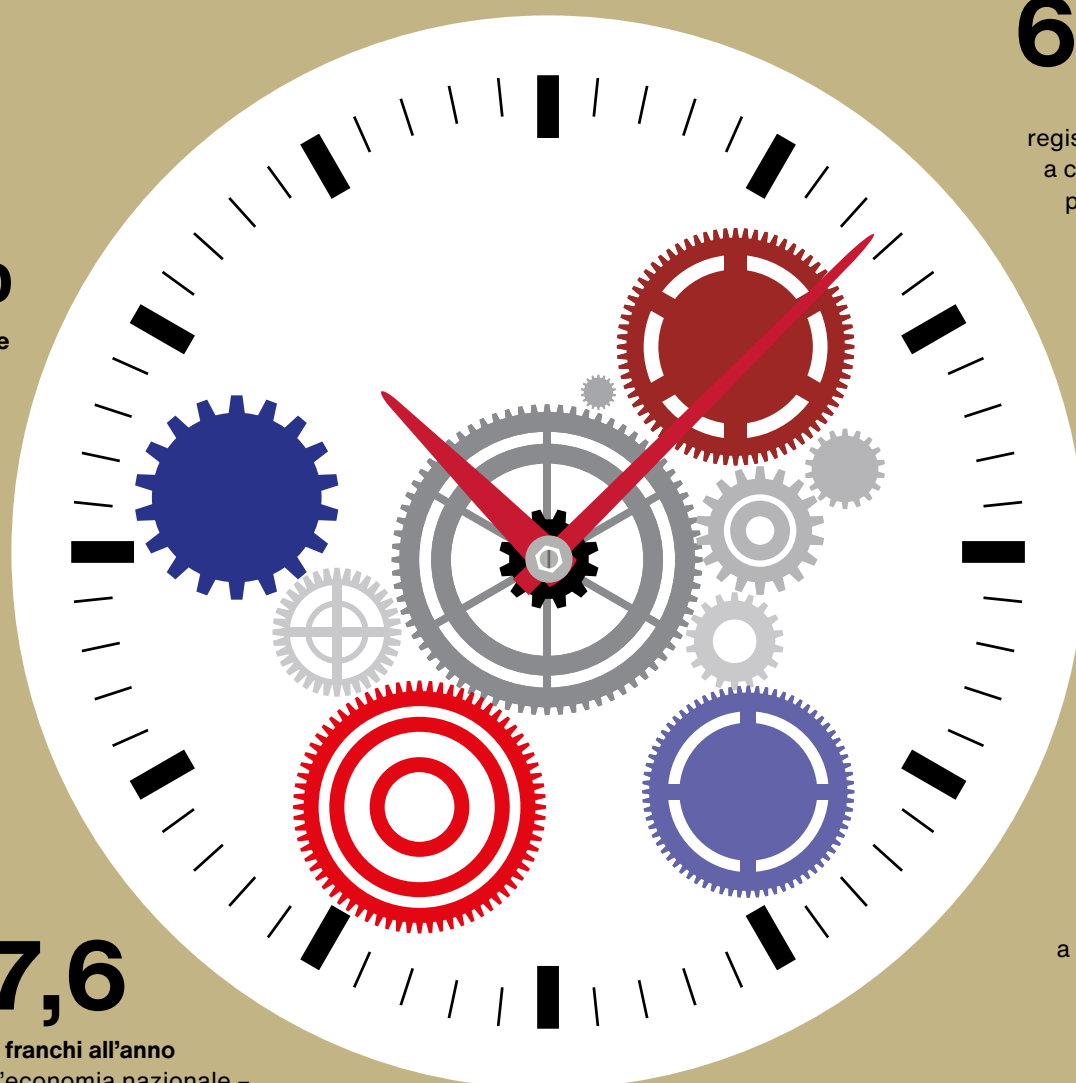
delle PMI registrano assenze a causa di rischi psicosociali.

Fonte: AXA

53%

delle nuove rendite AI vengono concesse a causa di disturbi psichici.

Fonte: Suva



L'industria orologiera svizzera, fiore all'occhiello dell'economia d'esportazione e simbolo del «Made in Switzerland», non fa eccezione. Anche in questo settore i rischi psicosociali sono in netto aumento. Stress cronico, esaurimento, conflitti o un senso d'insicurezza non compromettono soltanto la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ma hanno ripercussioni negative anche sulle aziende e, in ultima analisi, sull'intera economia.

In questo contesto, la soluzione settoriale n. 28, frutto di una collaborazione esemplare tra le parti sociali, è la dimostrazione che anche attori con interessi diversi possono trovare insieme risposte solide a un problema comune.

Cosa si intende per rischi psicosociali?

I rischi psicosociali sono insiti nel modo in cui il lavoro è organizzato, nelle relazioni interpersonali sul posto di lavoro e nel contenuto stesso delle mansioni e possono nuocere alla salute psichica, fisica e sociale delle persone occupate.

Tra i segnali tipici figurano stress persistente, conflitti ricorrenti, la sensazione che il lavoro abbia perso di significato, fino al burnout. Se queste sollecitazioni non vengono individuate per tempo, il rischio è quello di assenze prolungate dal lavoro, calo delle prestazioni e un clima aziendale sempre più teso.

Tra i fattori d'influenza più importanti vi sono un'elevata intensità di lavoro, orari lunghi o sfavorevoli, forti richieste emotive, scarsa autonomia nel lavoro, relazioni sociali problematiche, conflitti di valori e insicurezza circa il proprio impiego.

Agire insieme: la soluzione settoriale n. 28

Alla luce di questi dati, la Commissione per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute (ASGS) del settore orologiero ha deciso di trattare il tema in via prioritaria. Invece di lasciare che ogni azienda cercasse soluzioni da sola, le parti sociali hanno optato per un approccio comune e specifico per il settore.

In un gruppo di lavoro paritetico, rappresentanti dei datori di lavoro, sindacati ed esperti in sicurezza sul lavoro e tutela della salute si sono riuniti regolarmente. Dopo una fase iniziale di reciproca conoscenza, si è consolidata la fiducia necessaria per una collaborazione costruttiva. Il risultato è un sistema completo di misure di prevenzione e gestione dei rischi psicosociali concretizzato nella soluzione settoriale n. 28.

«Il lavoro congiunto delle parti sociali fornisce risposte concrete per l'industria orologiera. Il sindacato Syna si impegna a estendere la prevenzione dei rischi psicosociali a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori in Svizzera».

Laurent Crevoisier, responsabile
per il ramo orologiero
nella Svizzera occidentale



L'approccio va ben oltre la semplice analisi dei rischi: comprende misure materiali di prevenzione e rettifica, tocca la formazione e l'informazione, illustra i requisiti di legge, prevede il coinvolgimento attivo del personale e un monitoraggio costante finalizzato al miglioramento continuo.

Nella pratica, le aziende si basano su indicatori quali assenze, infortuni, fluttuazione del personale, reclami o colloqui con i dipendenti per adottare misure mirate e sostenute a tutti i livelli: dalla direzione aziendale fino ai team sul campo.

Un modello con un futuro

La soluzione settoriale n. 28 è la chiara dimostrazione che, quando datori di lavoro e rappresentanze del personale si assumono congiuntamente la responsabilità, si possono trovare soluzioni sostenibili. Sarebbe auspicabile che questo modello facesse scuola anche in altri settori e su altre tematiche.

Infatti, al di là della salute sul posto di lavoro, datori di lavoro e dipendenti si trovano confrontati alle medesime sfide, come la carenza di personale qualificato o la necessità di orientarsi in un mondo del lavoro in rapida evoluzione.

La soluzione settoriale n. 28 è quindi un segnale incoraggiante di dialogo sociale moderno e costruttivo. ■



PARITÀ

Rompere il silenzio

Nell'ambito del suo impegno a favore della parità e di buone condizioni di lavoro, Syna ha condotto tra le proprie socie un sondaggio sulla violenza sessista e sessuale sul posto di lavoro.

Le testimonianze raccolte dimostrano quanto sia esteso un problema di cui si parla ancora troppo poco.

Adeline Jungo

Sul posto di lavoro, come in altri ambiti della vita, le lesioni alla dignità e all'integrità fisica o psichica delle donne restano spesso invisibili. Paura, vergogna e silenzio impediscono alle vittime di parlare. Dalle testimonianze raccolte da Syna tra marzo e settembre 2025 emergono insicurezza, chiusura e non di rado anche paura. Alcune donne arrivano addirittura a licenziarsi senza dichiarare il vero motivo.

Dai commenti denigratori ai gesti invadenti, fino alla molestia psicologica o alle aggressioni sessuali, si crea un clima in cui le vittime preferiscono tacere per proteggersi. Il problema è aggravato dal fatto che questi comportamenti vengono spesso minimizzati o tollerati. Così facendo, viene a mancare il sostegno e la protezione di cui le vittime avrebbero bisogno.

Una realtà quotidiana

Ovunque si riscontrano gli stessi schemi: battute sessiste spacciate per «scherzi», allusioni ripetute, contatti fisici inappropriati o atteggiamenti intimidatori. Al tempo stesso, non mancano frasi come «finché non c'è violenza fisica, non è poi così grave» oppure «le donne devono solo imparare a dire di no». C'è poi chi sostiene che «chi viene al lavoro vestita così, se la cerca»!

Simili commenti ignorano quanto siano umilianti talune situazioni e trascurano il fatto che molte donne temono i conflitti e le possibili conseguenze. L'abbigliamento non è mai un invito all'aggressione. Quando violenze e molestie vengono minimizzate, le vittime iniziano spesso a dubitare di sé o a colpevolizzarsi. Il risultato è un ambiente lavorativo pesante, in cui molte preferiscono tacere per non mettere a rischio il proprio posto di lavoro.

I rapporti di potere aggravano il problema

In molte delle situazioni riportate la persona accusata è un superiore, il che rende ancora più difficile per le vittime difendersi. Una donna racconta: «Dopo aver denunciato gli episodi, sono stata isolata ed esclusa dalle riunioni».

Quando la direzione protegge l'autore invece che la vittima, si crea un profondo senso di ingiustizia. La situazione è ancora più difficile se l'aggressore è un cliente e il datore di lavoro non sostiene le proprie dipendenti.

Il silenzio come strategia di sopravvivenza

La maggior parte delle persone con cui Syna ha parlato non ha mai denunciato le violenze subite. Il silenzio diventa per molte una strategia per sopravvivere sul lavoro. «Non ho detto nulla perché avrei dovuto rivolgermi ai miei superiori. Non c'era alcuna garanzia di anonimato», spiega una vittima.

Un'altra racconta: «La mia salute stava peggiorando e alla fine mi sono licenziata, pur non avendo un nuovo impiego». Molte riferiscono di aver «ingoiato il rospo», «cercato

di dimenticare» o «atteso che finisse». Finché c'è il timore di perdere il posto o di peggiorare la situazione, tacere appare spesso più sicuro che parlare.

Al di là delle statistiche

Le testimonianze personali mettono in luce ciò che i numeri da soli non dicono: umiliazioni ripetute davanti al team, gesti molesti, continui messaggi a sfondo sessuale, persino violenza fisica. Una commessa racconta di essere stata «aggredata sessualmente nell'ascensore del negozio in cui lavoravo».

La sofferenza delle vittime è spesso aggravata da reazioni svalutanti del tipo: «una battuta non ha mai fatto male a nessuno» o «non si possono cambiare gli altri, ma si può imparare a convivere»; frasi come queste scaricano la responsabilità sulle vittime.

Servono supporto indipendente e strutture chiare

Per quanto diverse siano le situazioni, le richieste sono chiare: serve un punto di contatto indipendente, esterno alla gerarchia aziendale, facilmente accessibile e che garantisca l'anonimato. «Nelle aziende dovrebbe esserci un piano d'azione molto più chiaro e discreto», afferma una partecipante al sondaggio Syna.

Molte chiedono inoltre sportelli più visibili, un reale sostegno psicologico e giuridico e sanzioni coerenti. Le norme esistenti sono spesso percepite come poco chiare e inefficaci.

Ricostruire la fiducia

Il sondaggio Syna mostra chiaramente che, finché non ci saranno strutture efficaci e affidabili, le vittime rimarranno sole, la paura persisterà e la violenza non cesserà. È quindi urgente istituire un organismo completamente indipendente che garantisca anonimato, riservatezza e accompagnamento.

Serve inoltre una commissione tripartita con rappresentanti dei Cantoni, dei sindacati e dei datori di lavoro. Questo organo dovrebbe accompagnare le misure, garantire trasparenza e verificarne l'efficacia. Solo così è possibile creare un quadro credibile, capace di prevenire la violenza, rafforzare la fiducia e garantire luoghi di lavoro in cui rispetto, sicurezza e giustizia siano la norma.

Syna continuerà a impegnarsi con determinazione per raggiungere questi obiettivi. ■

ARC organizza
un corso sulle
molestie.



DIVAGAZIONI

Gli affitti sono troppo cari!

In Svizzera, gli affitti aumentano ormai da molti anni, di gran lunga più velocemente rispetto ai salari. Molti inquilini sborsano cifre troppo alte, in media si stima circa un 360 franchi al mese di troppo. L'iniziativa sulle pigioni mira a garantire la trasparenza delle pigioni e a proteggere gli inquilini contro gli abusi.

Micha Küchler



Le pigioni salgono alle stelle mentre gli stipendi ristagnano

Negli ultimi 20 anni, gli affitti sono aumentate di oltre il 32%, mentre avrebbero dovuto diminuire. Con il risultato che in Svizzera gli inquilini pagano oggi in media quasi un terzo in più per la loro pigione! In concreto, una pigione equa sarebbe di circa 1300 franchi, contro i 2000 franchi attuali. Nello stesso periodo, i salari sono aumentati solo di poco. Per gli inquilini, che rappresentano il 60% della popolazione, l'onere è considerevole. Sempre più famiglie dedicano una parte importante del loro reddito alla pigione. Il potere d'acquisto diminuisce. Molti devono riflettere attentamente su come coprire le loro spese mensili. Le famiglie, i genitori single e i giovani lavoratori sono particolarmente colpiti.

I gruppi immobiliari traggono profitto a spese degli inquilini

Mentre sempre meno persone possono permettersi di pagare l'alloggio, i profitti dei grandi gruppi immobiliari salgono alle stelle. Solo nel 2023, gli inquilini svizzeri hanno pagato oltre 10 miliardi di franchi in più del dovuto. Gran parte di questo denaro è finito direttamente nelle casse delle banche, delle assicurazioni e delle grandi società immobiliari. Gli alloggi si trasformano così in puri oggetti di investimento. Alcuni vengono ristrutturati con l'unico scopo di aumentare i profitti, a costo di forti aumenti delle pigioni. I contratti di locazione degli alloggi economici vengono disdetta, gli appartamenti ristrutturati e poi rilocati a prezzi nettamente più elevati. Molte persone sono costrette a lasciare il proprio quartiere perché non possono più permettersi di rimanervi. Questa evoluzione è accentuata da un profondo cambiamento nella struttura della proprietà: i gruppi immobiliari sono sempre più numerosi e stanno gradualmente sostituendo i proprietari privati.

La legge deve finalmente essere rispettata

L'alloggio è un bisogno fondamentale, non è una merce come le altre. Il diritto di locazione stabilisce quindi, giustamente, che le pigioni non possano essere fissate arbitrariamente in base alla domanda e all'offerta. Non possono superare i costi effettivi dell'alloggio, compreso un reddito massimo sull'immobile locato. Il problema è che, nella pratica, non esiste quasi nessun controllo effettivo. Le autorità non intervengono e tutta la responsabilità ricade sugli inquilini, che devono difendersi da soli quando ritengono che la loro pigione sia troppo alta. Con la sua iniziativa sulle pigioni, l'ASI mira a introdurre un controllo automatico e regolare degli affitti. Ciò consentirà di individuare rapidamente gli abusi e di alleggerire il carico sugli inquilini.

Porre fine alla speculazione fondiaria

Gli inquilini non sono gli unici a essere colpiti dalla massimizzazione dei redditi immobiliari. Anche il sogno di acquistare una proprietà sta diventando irraggiungibile per un numero sempre più crescente di persone. Grazie alle loro enormi risorse finanziarie, i grandi investitori fanno costantemente aumentare i prezzi dei terreni. Ciò

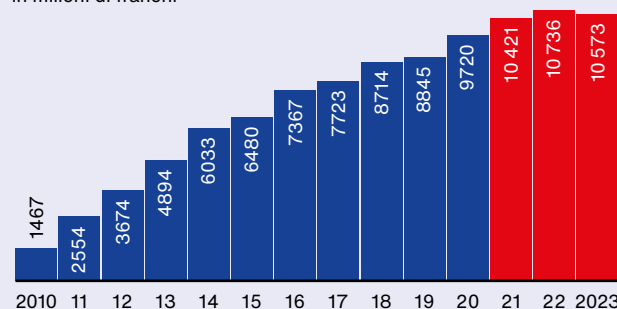
rende i progetti di costruzione sempre più costosi. Le cooperative, i comuni o i privati non hanno praticamente più alcuna possibilità di realizzare alloggi a prezzi accessibili. L'iniziativa consentirebbe di abbassare gli affitti e, di conseguenza, i redditi dei gruppi immobiliari. Ciò avrebbe come conseguenza che i gruppi smetterebbero di pagare prezzi fantasiosi per i terreni. La pressione sui prezzi dei terreni diminuirebbe, consentendo a chi costruisce per le persone piuttosto che per il reddito di acquistare finalmente dei terreni.

Garantire un alloggio per tutti

Introducendo un controllo regolare, l'iniziativa garantisce pigioni eque e pone fine alla possibilità di realizzare illegalmente profitti indecenti sulle spalle degli inquilini. A questa rivista Syna è allegato un formulario di firme dell'iniziativa sulle pigioni. Firmandolo, potete contribuire a porre fine alla sfrenata ricerca di profitto nel mercato immobiliare e a fare in modo che gli alloggi tornino a beneficiare coloro che ne hanno bisogno. ■

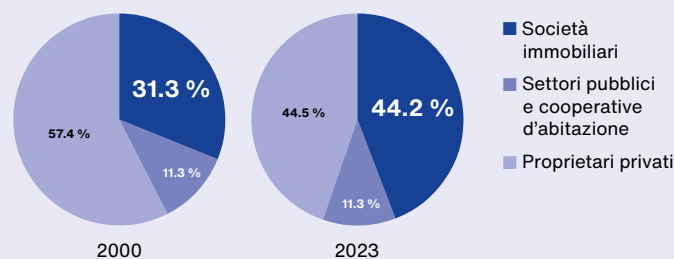
1) Ecco quanto pagano gli inquilini di troppo ogni anno

Ridistribuzione tra inquilini e proprietari di casa in milioni di franchi

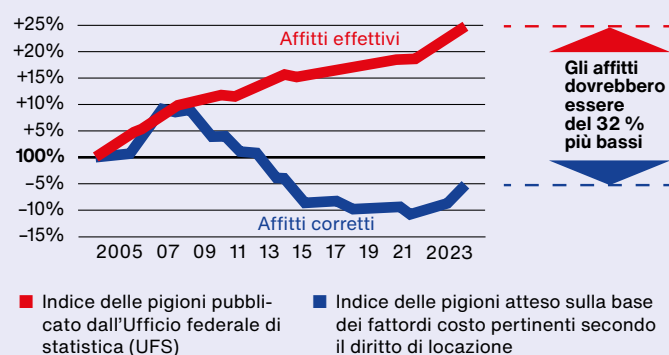


2) Sempre più investitori orientati al profitto

Abitazioni in affitto: tipologie di proprietari



3) Evoluzione degli affitti tra il 2005 e il 2023





Iniziativa per un congedo familiare

per una società e
un'economia forti



**Firma ora
online!**

