

verso

LA RIVISTA SYNA

02/26



30 anni della legge sulla parità

Intervista con la consigliera
agli Stati Mathilde Crevoisier
Crelier

Johann Tscherrig

Oltre tre decenni al servizio
di Syna



FOCUS

Iniziativa del caos

Parità di diritti sotto pressione



Per me la parità non è un obiettivo astratto: è al centro dell'attività sindacale e non è affatto scontata. Proprio quest'anno mostra quanto in fretta le conquiste possano finire sotto pressione – e quanto sia importante difenderle.

Il 14 giugno voteremo sulla cosiddetta «iniziativa per la sostenibilità» dell'UDC. Ciò che suona come responsabilità è in realtà un passo indietro. L'iniziativa mette a rischio la libera circolazione delle persone, la protezione dei salari e, di riflesso, le condizioni di lavoro di molte persone in Svizzera. Punta sulla chiusura invece che su soluzioni e accetta che tornino a valere diritti diversi per chi lavora. Uno sguardo al passato mostra dove tutto questo può portare: alla dipendenza dal datore di lavoro, a statuti di soggiorno precari e a condizioni di lavoro peggiori per il personale straniero. Per me è chiaro: a situazioni del genere non si deve tornare. Per questo occorre esprimere un chiaro NO a questa iniziativa del caos.

Quest'anno guardiamo anche ai trent'anni della legge sulla parità dei sessi. Una tappa importante, ma non tale da poterci accontentare. Le donne guadagnano ancora meno degli uomini per attività di pari valore, il lavoro di cura e accudimento è troppo poco riconosciuto e la protezione contro le discriminazioni resta lacunosa. Quello che trovo particolarmente inaccettabile è che molti datori di lavoro non rispettino con coerenza l'obbligo di analizzare la parità salariale e che questa inadempienza resti senza conseguenze.

Sono convinta che la sola base volontaria non basti. Servono regole vincolanti, controlli regolari e sanzioni, ove necessarie. La parità non può dipendere dalla buona volontà delle singole aziende. Questi due esempi confermano come la parità non sia una condizione che si raggiunge una volta per tutte e poi si archivia; è un processo continuo ed è politicamente contesa. I progressi sono possibili, ma restano fragili.

Per questo serve una posizione sindacale chiara: per buone condizioni di lavoro, per la sicurezza sociale e per una parità reale. Dobbiamo guardare in faccia la realtà, denunciare gli abusi e non mollare la presa, in azienda come in politica. La parità di diritti non deve restare sulla carta: deve diventare realtà nella vita di tutti i giorni.

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 4 settembre 2026
Scadenza editoriale 29 luglio 2026
Crediti immagine Adobe (p.19), Continue (p.1, p.12), Hans Krebs (p.3 in basso), SBB-Bildarchiv (p.8), Syna (p.3 alto, p.4, p.7, p.10, p.16), m.a.d (p.14)



04

POLITICA

Iniziativa del caos

Thomas Bauer, responsabile della politica economica di Travail Suisse, illustra i problemi insiti nell'iniziativa dell'UDC «No a una Svizzera da 10 milioni!». Al centro: la protezione dei salari e il rischio di un ritorno a una società a due classi.

IL MIO LAVORO ED IO

- 07 «Sono orgoglioso di ciò che mi sono costruito.»
Da stagionale a capocantiere: il ritratto di Biagio Raona.

SINDACATO

- 10 Una vita dedicata alle lavoratrici e ai lavoratori
Dopo più di un trentennio nel sindacato, il presidente della Direzione di Syna Johann Tscherrig va in pensione.

DIRITTO

- 12 Legge sui lavoratori distaccati
Quando eseguono incarichi nel nostro Paese, le aziende estere devono rispettare le condizioni di lavoro vigenti in Svizzera.

PARITÀ

- 14 Trent'anni di legge sulla parità dei sessi
Bilancio con la consigliera agli Stati Mathilde Crevoisier Crelier.

SINDACATO

- 16 Una giornata sul territorio
Visite alle filiali Lidl e colloqui con il personale sulla quotidianità al lavoro, le difficoltà e le preoccupazioni.

DIVAGAZIONI

- 18 Prospettive invece di radicalizzazione
Un progetto in Benin mostra come iniziative come «Karité» di Brücke · Le pont possano contrastare l'avanzare della radicalizzazione.



08

POLITICA

Statuto di stagionale: un capitolo buio

Per decenni la Svizzera ha fatto affidamento sugli stagionali per sostenere la crescita economica, senza garantire loro diritti fondamentali. Questo sistema ha segnato l'esistenza di migliaia di persone e i suoi effetti si fanno sentire ancora oggi.

«Un'accettazione sarebbe fatale per i lavoratori.»

Il 14 giugno il popolo svizzero sarà chiamato alle urne per esprimersi sull'iniziativa «No a una Svizzera da 10 milioni! (Iniziativa per la sostenibilità)». Cosa significhi concretamente non è però del tutto chiaro. Abbiamo incontrato Thomas Bauer, responsabile della politica economica di Travail.Suisse, davanti all'Inselspital di Berna per parlare delle possibili conseguenze per i lavoratori, l'economia e la vita di tutti i giorni.

Michael Steinke



Syna: Ci troviamo davanti all'Inselspital, un luogo che non si associa immediatamente all'iniziativa. Non è un caso, vero?

Thomas Bauer: Assolutamente no: ci troviamo in un luogo in cui le conseguenze sarebbero chiaramente visibili. Nella sanità (e non intendo solo le cure infermieristiche, ma anche il personale medico) lavorano moltissimi professionisti stranieri. A seconda del Cantone, oltre la metà del personale di cura si è formata all'estero. L'invecchiamento della popolazione e la necessità di garantire un'assistenza sanitaria di qualità comportano un fabbisogno elevato di personale che non può essere soddisfatto unicamente con la manodopera indigena, anche se formiamo molte persone.

Se in futuro arrivassero meno stranieri in Svizzera, avremmo rapidamente un problema molto concreto proprio nell'assistenza sanitaria. Ma è solo un esempio: l'iniziativa toccherebbe molti altri ambiti.

Cosa chiede esattamente l'iniziativa?

Bauer: In sostanza punta a limitare la popolazione residente permanente a un massimo di 10 milioni di abitanti. Verrebbe fissato un tetto demografico invalicabile. È una proposta piuttosto estrema e, con una popolazione che invecchia, una pessima idea. Non appena si raggiungerà la soglia di 9,5 milioni di abitanti, il Consiglio federale dovrebbe adottare misure per frenare l'immigrazione.

E quali potrebbero essere tali misure?

Bauer: In una prima fase verrebbero introdotte restrizioni al ricongiungimento familiare o al diritto di soggiorno. Il ricongiungimento familiare verrebbe limitato anche per le lavoratrici e i lavoratori provenienti da Germania, Italia o Francia, ma in questo modo la Svizzera violerebbe gli accordi con l'UE. L'UDC parla molto dell'asilo, però le misure in questo settore sarebbero largamente insufficienti. Il 93 per cento dell'immigrazione non riguarda l'asilo, ma soprattutto persone che vengono qui a lavorare e i loro familiari, poiché la nostra economia ha bisogno di manodopera. La maggior parte dei flussi proviene da Paesi UE e AELS.

Se si vogliono davvero ridurre i numeri, una disdetta degli accordi sulla libera circolazione delle persone con l'UE sarebbe inevitabile. E secondo i calcoli attuali, ciò avverrebbe relativamente in fretta, già attorno al 2031, cioè tra un quinquennio.

In sintesi

Cosa chiede l'iniziativa?

L'iniziativa «No a una Svizzera da 10 milioni!» vuole limitare la popolazione a un massimo di 10 milioni di abitanti. La soglia dei 9,5 milioni potrebbe essere raggiunta già tra pochi anni. A quel punto, il Consiglio federale dovrebbe intervenire sull'immigrazione, ad esempio limitando i ricongiungimenti familiari o le persone ammesse provvisoriamente. Queste misure, però, non sarebbero sufficienti: la Svizzera dovrebbe anche denunciare la libera circolazione delle persone con l'UE, provocando presumibilmente la fine degli Accordi bilaterali con conseguenze gravi per l'economia, il mercato del lavoro e la società.

Protezione salariale indebolita

La fine della libera circolazione delle persone indebolirebbe l'attuale protezione dei salari. Al posto di rapporti di lavoro stabili si farebbe maggiore ricorso a frontalieri, lavoratori distaccati e dimoranti temporanei, spesso meno tutelati. Senza gli attuali controlli e sanzioni, la pressione sui salari aumenterebbe, e anche strumenti come i contratti collettivi di lavoro perderebbero efficacia.

Posti di lavoro e benessere a rischio

Gli accordi bilaterali garantiscono l'accesso all'Unione europea, il nostro principale partner commerciale. Se venissero meno, le esportazioni e la pianificabilità subirebbero un duro colpo, mettendo a rischio occupazione, investimenti e il benessere generale del Paese.

Cure sanitarie a rischio e aumento dei costi

La popolazione svizzera sta invecchiando. Senza immigrazione ci sarebbero più beneficiari di rendite, ma meno persone attive. Venendo a mancare contribuenti, il sistema del primo pilastro verrebbe messo in crisi. Anche la sanità ne risentirebbe pesantemente e, di riflesso, vi sarebbe un ulteriore aumento dei premi dell'assicurazione malattie.

Mai più lo statuto di stagionale!

In passato, i diritti di molti lavoratori e lavoratrici stranieri erano fortemente limitati. Alimentando l'incertezza, indebolendo le tutele e aggravando le disparità di trattamento l'iniziativa minaccia di farci fare un pericoloso salto all'indietro verso epoche di precarietà e tutele ridotte.

Ed è proprio questo uno dei problemi centrali?

Bauer: Esatto. La libera circolazione delle persone è un elemento fondamentale degli accordi bilaterali. L'UE è sempre stata chiara: non è negoziabile. Una denuncia da parte della Svizzera metterebbe a rischio l'insieme dei Bilaterali.

Cosa significherebbe concretamente per l'economia?

Bauer: Ci sono due questioni maggiori. La prima è abbastanza evidente: sarebbe molto più difficile accedere al mercato interno dell'UE.

L'Unione europea è di gran lunga il nostro principale partner commerciale. La Svizzera è fortemente orientata all'export, soprattutto nell'industria (solo nel settore MEM, due terzi delle esportazioni sono destinati all'UE). Se queste relazioni si incrinassero o venissero meno, i posti di lavoro finirebbero sotto pressione. Probabilmente le imprese sposterebbero la produzione e la ricerca all'estero. Per le grandi aziende fa poca differenza produrre in Svizzera o nell'UE, ma per l'occupazione locale la fa eccome. Inoltre, è sempre più chiaro che anche l'UE, come

gli Stati Uniti, sta cercando di tutelare maggiormente la propria industria. Se la Svizzera entrasse in conflitto con l'UE, ne sarebbe a sua volta toccata.

E il secondo problema?

Bauer: Non è altrettanto evidente, ma è estremamente importante: la tutela dei salari e delle condizioni di lavoro. Con la libera circolazione delle persone sono state introdotte misure collaterali fra cui, ad esempio, la legge sui lavoratori distaccati. Questa legge obbliga le imprese estere a rispettare i salari e gli standard usuali in Svizzera nel luogo, nella professione e nel ramo economico.

Quel che spesso si dimentica è che queste regole si applicano anche alle aziende svizzere. Anche loro devono rispettarle e vengono controllate. Complessivamente si effettuano circa 35.000 controlli all'anno.

Se gli accordi bilaterali fossero aboliti, tutto il sistema collasserebbe. La questione riguarda tutti noi, non solo le imprese estere. I controlli verrebbero meno e con essi una protezione fondamentale contro il dumping salariale. Tutto questo aumenterebbe la pressione complessiva sui salari e sulle condizioni di lavoro.

Ma non si potrebbe semplicemente introdurre nuove regole?

Bauer: In teoria, sì. Ma nella pratica è molto complicato. Se l'iniziativa venisse accolta, ci troveremmo in una situazione completamente nuova. Probabilmente non si farebbero quasi più controlli e la protezione dei salari verrebbe notevolmente indebolita.

Inoltre, l'UDC ha più volte affermato di essere contraria ai contratti collettivi di lavoro e ai controlli. Il suo obiettivo è indebolire questi meccanismi di tutela. Secondo la logica dell'UDC, ogni dipendente dovrebbe negoziare il proprio salario direttamente con il datore di lavoro. Ma noi sindacati sappiamo fin troppo bene che solo l'unione fa la forza. C'è quindi il grosso rischio che le nuove regole siano meno efficaci delle attuali – o che non vedano mai la luce.

Queste regole esistono dall'introduzione della libera circolazione. E prima?

Bauer: Prima la situazione era nettamente peggiore. All'arrivo di un lavoratore le autorità esaminavano il salario, ma poi non si facevano più controlli. I datori di lavoro po-

tevano tranquillamente pagare salari diversi da quelli dichiarati alle autorità. Questa pressione sui salari tirava verso il basso anche le paghe dei lavoratori indigeni. Da quegli anni sappiamo quanto sia importante il principio «parità di salario per le stesse mansioni nello stesso luogo». Se i datori di lavoro possono comprimere i salari dei dipendenti stranieri, l'effetto si ripercuote negativamente sull'intera forza lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori stranieri, inoltre, avevano pochissimi diritti. Esisteva lo statuto di stagionale: soggiorni brevi, forte dipendenza dal datore di lavoro e, per molto tempo, nessun ricongiungimento familiare. Le conseguenze furono drammatiche: famiglie divise, bambini nascosti in Svizzera per anni. I datori di lavoro avevano molto più potere sui propri dipendenti. Per molte persone è stato un periodo molto difficile e anche traumatico.

Queste esperienze mostrano quanto siano importanti regole chiare e meccanismi di tutela. E perché oggi tante persone sono molto critiche all'idea di indebolirli.

È anche la dimostrazione che il mercato del lavoro svizzero ha bisogno dell'immigrazione, soprattutto a causa dell'evoluzione demografica.

Bauer: Sì, assolutamente. La manodopera straniera è da decenni una componente centrale della nostra economia e anche della nostra società. In Svizzera senza dipendenti stranieri non si costruirebbero né case né strade, non si servirebbero pasti e molte persone anziane rimarrebbero senza assistenza. Inoltre, un'intera generazione (i cosiddetti baby boomer) sta andando nella meritata pensione. Senza un'immigrazione moderata, la popolazione attiva sarebbe destinata a ridursi proprio mentre aumenta il numero di anziani. Tutto questo avrebbe conseguenze dirette sulle nostre assicurazioni sociali e sui premi dell'assicurazione malattie. Ci servono lavoratrici e lavoratori in numero sufficiente per far funzionare il sistema e, in questa fase di ricambio generazionale, un'immigrazione moderata è una parte essenziale della soluzione.

Tuttavia, l'iniziativa tocca tasti dolenti molto concreti, come l'aumento delle pigioni. Sono preoccupazioni giustificate?

Bauer: Questi problemi esistono. L'aumento delle pigioni o la pressione sulle infrastrutture sono preoccupazioni reali che vanno prese sul serio. Ma la vera questione è un'altra: l'iniziativa risolve questi problemi

«NO all'iniziativa del caos»

Un'altra opinione?

Thomas Bauer si rallegra dello scambio sulla votazione

Thomas Bauer

Thomas.Bauer@syna.ch

031 370 21 46

o ne crea di più grandi? La risposta è chiara: ne crea di peggiori. Prendiamo il mercato dell'alloggio: i fattori in gioco sono molteplici e spesso non hanno nulla a che vedere con l'immigrazione. Gli investitori realizzano guadagni elevati anche grazie a una regolamentazione blanda; in molte regioni gli appartamenti vengono destinati sempre più spesso ai turisti, un giro d'affari enorme a danno dei residenti; e anche i tassi d'interesse influiscono pesantemente sulle pigioni. Chi crede che con lo stop all'immigrazione gli affitti scendano automaticamente rimarrà deluso. L'iniziativa è irrazionale e non coglie il punto. D'altronde, che all'UDC non interessino soluzioni concrete lo si capisce dal fatto che respinge sistematicamente norme più severe a tutela degli inquilini.

Riassumendo: qual è la posta in gioco il 14 giugno?

Bauer: È in gioco molto più di una semplice cifra. L'iniziativa porterebbe incertezza, instabilità e costi elevatissimi. Metterebbe a rischio impieghi, salari, condizioni di lavoro e relazioni economiche oggi stabili. Nell'attuale contesto mondiale, mettere in discussione i rapporti con i nostri partner europei sarebbe fatale. Ma è proprio quello che accadrà se l'iniziativa venisse accolta. ■

«Sono orgoglioso di ciò che mi sono costruito.»

Il mio lavoro

Sono cresciuto a Corsano, in Puglia. La situazione economica lì era difficile e così, a 17 anni, sono arrivato in Svizzera grazie a una conoscenza. Siccome ero ancora troppo giovane per lavorare ufficialmente, per i primi cinque mesi ho vissuto e lavorato in una fattoria. Al compimento dei miei 18 anni ho poi iniziato il mio primo impiego presso un'impresa di costruzioni.

Nei primi anni ho lavorato come muratore per diverse aziende. Successivamente sono tornato in Italia per un anno, per svolgere il servizio militare. Dopo il militare sono rientrato in Svizzera. Qui ho iniziato come manovale, poi ho fatto l'apprendistato da muratore e mi sono fatto strada passo dopo passo fino a diventare capocantiere. In totale ho lavorato per 33 anni come capocantiere. Il lavoro nell'edilizia era duro, ma mi è sempre piaciuto.

La mia nuova patria

In realtà, dopo il servizio militare non avevo intenzione di tornare in Svizzera. Ma il mio ex capo mi contattò e pensai: perché non lavorare ancora una stagione e guadagnare un po' di soldi? Più tardi ho conosciuto mia moglie. Voleva vedere come vivevo e lavoravo in Svizzera, e così siamo rimasti ancora un anno. Da quell'anno ne sono seguiti molti altri e, col tempo, qui è nata la nostra famiglia con tre figlie. Oggi mi sento a casa qui, sulle rive del Lago dei Quattro Cantoni. L'acqua mi ricorda il mare della Puglia.

Il mio sindacato

Sono membro del sindacato dal 1979. Nell'edilizia, all'epoca, era una cosa del tutto normale. Personalmente non ho mai avuto grandi problemi con i miei datori di lavoro. Tuttavia, le condizioni nei cantieri erano spesso dure: lunghe giornate di lavoro, lunghi tragitti verso i cantieri e lavoro fisicamente pesante con qualsiasi tempo.

A questo si aggiungevano le difficili condizioni di vita di molti lavoratori stagionali. Molti vivevano lontani dalle loro famiglie e facevano fatica persino a trovare un alloggio dignitoso. Ricordo ancora bene un alloggio a Stansstad: lì vivevano 20 persone in un'unica stanza nel seminterrato. I letti erano così vicini tra loro che bisognava quasi scavalcarsi per riuscire a uscire.

Oggi molte cose sono migliorate, anche grazie ai sindacati. Per questo ritengo importante continuare a lottare per buone condizioni di lavoro e difendere ciò che è stato conquistato in tanti anni. ■

Raona Biagio

ha lavorato per oltre 40 anni nell'edilizia in Svizzera.



POLITICA

Statuto di stagionale: una prosperità edificata sulla disuguaglianza

Per decenni la Svizzera ha alimentato il proprio sviluppo economico ricorrendo ai lavoratori stagionali, negando loro al contempo i diritti più elementari. Questo sistema, oggi abolito, ha segnato indelebilmente l'esistenza di migliaia di persone.

Adeline Jungo



Apartire dagli anni Cinquanta, in piena crescita economica, la Svizzera iniziò a reclutare in massa manodopera straniera, inizialmente dall'Italia e in seguito da Spagna e Portogallo. Il patto era unilaterale: arrivare per lavorare e ripartire subito dopo. Il permesso di stagionale, limitato a pochi mesi l'anno, permetteva di colmare lacune urgenti di settori chiave come l'edilizia, l'agricoltura, l'albergheria, la ristorazione, l'industria. Senza questo apporto vitale, la crescita del Paese non sarebbe stata la stessa. Eppure, a questo contributo essenziale corrisponde una realtà brutale: lavoratrici e lavoratori degradati a mera forza lavoro, temporanea e intercambiabile.

Una vita sotto controllo

Lo statuto di stagionale imponeva una sottomissione totale al datore di lavoro. Cambiare impiego era impossibile; perderlo significava l'espulsione immediata. A gravare su tutto, la norma più disumana: il divieto di ricongiungimento familiare. Per anni, migliaia di persone hanno vissuto separate dai propri affetti, costrette a lasciare i figli in patria. Chi ha cercato di sfidare questo divieto ha dato vita alla tragica realtà dei «figli nascosti»: bambini senza statuto legale costretti nell'ombra, impossibilitati ad andare a scuola e privati di ogni riconoscimento ufficiale.

In molti casi, la precarietà veniva sfruttata con cinismo sistematico. Alcuni datori di lavoro arrivavano a conteggiare i giorni con precisione chirurgica per evitare che lo stagionale raggiungesse la soglia minima necessaria a trasformare il permesso temporaneo in un permesso B. Assumendoli per pochi giorni in meno rispetto al limite legale, li mantenevano deliberatamente in una condizione di sudditanza.

Sono pratiche che svelano una verità innegabile: un sistema che trae profitto dalle persone senza riconoscerne la dignità. Oggi deve restare fermo un principio: non possiamo essere complici di meccanismi che istituzionalizzano la precarietà.

Una vita ai margini della società

Gli stagionali erano spesso confinati in alloggi collettivi fatiscenti, baraccamenti o strutture di fortuna. Le loro giornate erano scandite da ritmi estenuanti e scarse tutele sociali. Ma oltre alle privazioni materiali, a colpire era l'isolamento: pur essendo il motore dell'economia, restavano estranei alla società. Un paradosso che interroga ancora oggi la nostra coscienza: come può una comunità dipendere così tanto da determinate persone e, al contempo, tenerle sistematicamente a distanza?

Un sistema messo in discussione e poi abolito

Dagli anni Settanta le voci critiche si sono fatte più forti. Sindacati, associazioni e attori politici hanno denunciato l'incompatibilità di questo modello con i diritti fondamentali. È stato però necessario attendere gli anni Novanta e il percorso di avvicinamento all'Europa perché la situazione mutasse davvero. Con l'introduzione della libera circolazione delle persone, lo statuto di stagionale è stato finalmente abolito nel 2002. La sua scomparsa ha segnato un progresso civile fondamentale, per quanto tardivo.

Un'eredità che non scompare

Cancellare una legge non basta a rimuoverne i segni. Per molti ex stagionali, quegli anni hanno lasciato cicatrici profonde: carriere frammentate, legami familiari spezzati, integrazioni sofferte. Ancora oggi, alcune forme di lavoro precario ripropongono dinamiche simili in termini di dipendenza dal datore di lavoro, condizioni abitative e accesso ai diritti. Il contesto è mutato, ma la posta in gioco resta la medesima.

Una storia che illumina le scelte di oggi

Ricordare lo statuto di stagionale non è un semplice esercizio di memoria, ma un atto necessario per decifrare il presente. In una fase in cui il dibattito migratorio e il rapporto con l'Europa tornano centrali, questa consapevolezza è cruciale. Riconoscere il passato significa esigere che la prosperità non sia mai più costruita sulla limitazione dei diritti.

Questa lezione storica risuona con forza nel dibattito attuale. Con l'iniziativa «No a una Svizzera da 10 milioni!», l'UDC propone di scardinare quegli accordi che garantiscono oggi condizioni di lavoro e di soggiorno più giuste. Oltre la retorica sul controllo dell'immigrazione, la domanda di fondo resta: a quali condizioni vogliamo che le persone vengano a lavorare in Svizzera? Lo statuto di stagionale ci ha già fornito una risposta, fondata sulla precarietà, sulla dipendenza e sulla disuguaglianza. La storia ci ha mostrato cosa produce un'immigrazione senza diritti: replicare oggi quel modello significherebbe tornare indietro e accettare, di nuovo, l'inaccettabile. ■



SINDACATO

Una vita dedicata alle lavoratrici e ai lavoratori

A giugno Johann Tscherrig parteciperà alla sua ultima assemblea dei delegati come membro della Direzione di Syna. Poi andrà in pensione – almeno ufficialmente: ad ascoltarlo, infatti, si capisce subito che non abbandonerà del tutto l'attività sindacale.

Michael Steinke

Johann, sei un'autentica pietra miliare del sindacato Syna. Ti ci ritrovi?

Johann Tscherrig: Perfettamente! (ride) Sono approdato alla FCOLE nel 1995 e tre anni dopo si è tenuto il congresso costituente di Syna. Ho quindi vissuto in prima persona questa fusione di più sindacati. Ripensandoci, è stato un periodo così appassionante! Quel clima di rinnovamento, la visione che avevamo... Era davvero qualcosa di speciale. E soprattutto le persone: alla FCOLE, in Syna o nel partenariato sociale, ho sempre lavorato con persone impegnate e interessanti. È stato un enorme privilegio.

Sei geomatrico di formazione e hai studiato marketing, non proprio il percorso classico per arrivare al sindacato.

Tscherrig: Già. Con un amico ho avviato un'agenzia di marketing, poi ho lavorato in un'assicurazione e sono stato anche nella direzione di una banca regionale. Onestamente, allora i sindacati non erano il mio orizzonte.

A Syna sono giunto un po' per caso, tramite un annuncio di lavoro. Con il senno di poi, è stato un colpo di fortuna. All'epoca non era così atipico che chi lavorava nel sindacato avesse un passato nel settore assicurativo o finanziario. Molti problemi delle lavoratrici e dei lavoratori, e dei nostri soci, ruotano proprio attorno alle assicurazioni o a questioni finanziarie. Quel bagaglio aiuta enormemente.

Cosa ti ha affascinato in particolare dell'attività sindacale?

Tscherrig: Senza dubbio la vicinanza alle persone. Da segretario regionale ero molto vicino ai soci: li aiutavo, li consigliavo, li accompagnavo direttamente. Ho seguito con grande passione molti casi di diritto del lavoro. Quando una persona subisce un'ingiustizia e tu puoi contribuire a raddrizzare il torto, è qualcosa di estremamente gratificante.

Soprattutto nell'ambito delle assicurazioni sociali ho visto molti casi di malattia e invalidità, che sono aumentati moltissimo. Molte persone vengono sballottate da un'assicurazione all'altra e sempre più domande vengono respinte. Sono situazioni anche molto pesanti per chi le vive.

In tutti questi anni, hai avvertito dei cambiamenti?

Tscherrig: Sì, decisamente. Ho spesso l'impressione che oggi ci si concentri troppo sui casi singoli. Ricordo periodi in cui il tema delle frodi alle assicurazioni sociali era molto presente, con detective e grande eco mediatica. Una volta c'era più fiducia. Certo, ci sono sempre casi singoli; ma non dobbiamo perdere di vista l'insieme, perché alla fine gli inasprimenti colpiscono spesso le persone sbagliate.

Anche sul piano politico ci sono sviluppi che devono farci riflettere. Se oggi le lavoratrici e i lavoratori votano partiti che non difendono prioritariamente i loro interessi, occorre chiedersi cosa possiamo fare meglio. Dobbiamo tornare a offrire più soluzioni concrete, affinché approcci apparentemente semplici ma ostili ai dipendenti (come l'iniziativa «No a una Svizzera da 10 milioni!») non facciano presa.

Ci sono eventi che ti sono rimasti particolarmente impressi in oltre trent'anni con Syna?

Tscherrig: Ce ne sono molti. Nei primi anni ho contribuito a organizzare un'azione di protesta presso un tunnel autostradale a Sierre. Il blocco ha avuto un'eco enorme. Queste cose ovviamente restano.

E poi un conflitto interno al mondo sindacale attorno a Lonza in cui vi furono anche tensioni con Unia. Situazioni del genere non sono mai semplici, ma fanno parte del mestiere.

Ma quello che resta di più sono i destini individuali: persone che attraversano momenti difficili, si rialzano e continuano a lottare. Sono storie che toccano nel profondo. Allo stesso tempo bisogna imparare a mantenere una certa distanza.

Negli ultimi anni hai lavorato alla centrale. Come hai vissuto questo passaggio?

Tscherrig: Da responsabile di settore ero meno vicino al singolo socio e alle regioni, ma in compenso più orientato alla strategia e coinvolto nelle trattative contrattuali nazionali. È una prospettiva completamente diversa. Nel partenariato sociale si tratta di trovare soluzioni insieme ai datori di lavoro nonostante interessi diversi. È impegnativo, ma estremamente arricchente.

A giugno parteciperai alla tua ultima assemblea dei delegati in veste di membro della Direzione. Con quali emozioni ripensi al tuo periodo in Syna?

Tscherrig: Con sentimenti molto positivi. Se mi guardo indietro, sceglierei di nuovo lo stesso percorso professionale. Aiutare le persone e battersi per la giustizia: non c'è niente di più bello.

Sarà anche un momento speciale, perché quest'anno ci sono diversi cambiamenti nel Comitato. Molti compagni di strada con cui ho lavorato fianco a fianco per anni si congederanno. Viverlo insieme infonde un senso di pienezza e armonia. Allo stesso tempo è bello vedere come la responsabilità passi nelle mani di una generazione più giovane.

Però non smetterai del tutto, vero?

Tscherrig: Assolutamente no. Essere sindacalista non è semplicemente un lavoro: è una scelta di vita. Sono contento di poter rallentare un po', ma continuerò a impegnarmi, soprattutto a livello regionale, nell'Alto Vallese.

Perché il lavoro sindacale rimane importante, non solo per me personalmente, ma per la Svizzera nel suo insieme. Una società che funziona ha bisogno di voci forti per le lavoratrici e i lavoratori. Ed è esattamente lì che Syna trova il suo posto: come voce fidata, che cerca il dialogo, che lavora orientata alle soluzioni – e, quando serve, che lotta. ■

«Essere sindacalista non è semplicemente un lavoro: è una scelta di vita.»

Johann Tscherrig, Presidente della Direzione Syna

Distacco di personale in Svizzera

Sempre più spesso le imprese estere distaccano temporaneamente propri dipendenti in Svizzera. Quali disposizioni si applicano durante l'impiego in Svizzera? E come si garantiscono condizioni di lavoro eque?

Katarina Duzanic



La legge federale sui lavoratori distaccati garantisce che i lavoratori stranieri distaccati temporaneamente in Svizzera possano fruire delle stesse condizioni di impiego dei dipendenti svizzeri. Tutela i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e assicura condizioni di concorrenza eque, fissando standard minimi per durata del lavoro, salario e assicurazioni sociali. Disciplina anche i controlli e le sanzioni in caso di infrazioni alle disposizioni da parte dei datori di lavoro.

Prima dell'inizio dell'impiego, il datore di lavoro deve trasmettere per iscritto all'autorità cantonale competente le informazioni necessarie sui lavoratori distaccati, compresi identità, salario, attività e luogo di lavoro. Le infrazioni alla legge sui lavoratori distaccati possono comportare sanzioni amministrative e richieste di pagamenti retroattivi.

Caso 1: salario minimo

Benedikt vive a Friburgo in Brisgovia (Germania) e da diversi anni lavora come falegname in un'azienda di famiglia di medie dimensioni. È specializzato nella finitura d'interni e nella realizzazione di mobili su misura. Quando il suo datore di lavoro si aggiudica un grosso progetto a Basilea Città (arredare gli interni di un nuovo edificio per uffici), Benedikt viene distaccato in Svizzera per tre mesi.

Dal 15 gennaio al 15 aprile 2026 lavora in cantiere insieme a un team internazionale. Apprezza la nuova esperienza e l'opportunità di sviluppare ulteriormente le proprie competenze professionali. Con il passare del tempo, però, si accorge che il suo salario resta invariato, nonostante il costo della vita più alto in Svizzera. Confrontandolo con quello dei colleghi locali, sospetta che la sua retribuzione non corrisponda agli standard minimi in vigore in Svizzera.

Benedikt si chiede quali norme di diritto del lavoro si applichino durante il suo distacco e se abbia diritto a un adeguamento del salario.

In Svizzera è in vigore il CCL per il mestiere del falegname, dichiarato di obbligatorietà generale. Vi sono fissati standard minimi svizzeri, vincolanti anche per i lavoratori distaccati, quali salario, durata del lavoro o indennità per le ore supplementari. Per il periodo del distacco, dunque, il CCL per il mestiere del falegname si applica anche a Benedikt.

Benedikt ha quindi diritto a un conteggio del salario corretto, conforme alle disposizioni del CCL. Come prima cosa dovrebbe verificare l'esattezza dei conteggi ricevuti. Successivamente può cercare il colloquio con il proprio superiore e con l'ufficio del personale per chiarire l'errore. Se non si arriva a una soluzione soddisfacente, Benedikt può far valere i propri diritti rivolgendosi all'organo di controllo del CCL o all'autorità cantonale. Con

un'attenta documentazione, un chiarimento interno e, se necessario, l'intervento di organi di controllo esterni, Benedikt può ottenere quanto gli spetta. Il datore di lavoro, dal canto suo, è tenuto a garantire il rispetto di tutte le prescrizioni di legge.

Caso 2: ore supplementari

Therese vive a Cernay, in Alsazia (Francia), e da diversi anni lavora come addetta alle pulizie per una grande impresa francese del settore. In Francia il suo orario contrattuale è di 35 ore settimanali. Per un ampio progetto di pulizie di fine cantiere viene distaccata a Basilea Città dal 1° febbraio al 31 marzo 2026. Date le tempistiche molto strette, il datore di lavoro le chiede regolarmente di lavorare più a lungo: in alcuni giorni lavora anche oltre dieci ore. Per le ore supplementari prestate non riceve alcuna indennità né compensazione in tempo libero. Quando lo fa notare, l'azienda risponde in modo evasivo, lasciando intendere che simili regole «sono normali negli impieghi all'estero». In realtà, il datore di lavoro punta evidentemente sul fatto che Therese non conosca i suoi diritti.

Therese è confusa e vorrebbe sapere quale diritto si applichi al suo caso e come può procedere.

Durante il distacco in Svizzera vanno rispettate le disposizioni sulla durata del lavoro della legge sul lavoro (LL) e le disposizioni del CCL per il settore delle pulizie. Therese ha diritto a un'indennità per le ore supplementari: un supplemento salariale del 25% oppure una compensazione in tempo libero. Anche se Therese vive in Francia, per il suo impiego in Svizzera si applica comunque il diritto del lavoro svizzero. Secondo la cifra 7.3 del CCL per il settore delle pulizie, il lavoro che supera la durata massima settimanale di 50 ore (lavoro straordinario) è soggetto alla legge sul lavoro.

Per regolarizzare la situazione, Therese dovrebbe innanzitutto cercare il colloquio con il proprio superiore e con l'ufficio del personale, richiamando l'attenzione sulle disposizioni di legge in vigore. Se ciò non sortisse alcun effetto, può rivolgersi alla commissione paritetica e all'autorità cantonale, che possono verificare eventuali infrazioni alla legge e, se del caso, comminare sanzioni. Therese può anche avviare un'azione legale.

Conclusione

Entrambi i casi mostrano che il diritto del lavoro svizzero e i pertinenti contratti collettivi non si applicano unicamente alle lavoratrici e ai lavoratori residenti in Svizzera, ma anche a quelli distaccati. I lavoratori distaccati hanno il diritto di appellarsi al diritto del lavoro svizzero, che si tratti di salario o, ad esempio, di durata del lavoro. Quando i datori di lavoro disattendono queste norme, le lavoratrici e i lavoratori interessati possono avviare azioni legali. ■

PARITÀ

«È tempo di passare dalle intenzioni ai risultati.»»

In occasione dei trent'anni della legge sulla parità dei sessi abbiamo intervistato la consigliera agli Stati giurassiana Mathilde Crevoisier Crelieu. A fronte di disparità salariali che continuano a persistere, ella riflette sui blocchi politici e sulle misure necessarie per far finalmente progredire la parità in Svizzera.

Adeline Jungo



A luglio 2026 la legge sulla parità dei sessi compirà trent'anni. Quale bilancio tracci?

Mathilde Crevoisier Crelier: La legge sulla parità dei sessi è stata un passo avanti importante. Ha permesso di sancire nel diritto un principio fondamentale: la parità tra donne e uomini, in particolare nel mondo del lavoro. Ma a trent'anni di distanza bisogna ammetterlo: la parità di fatto non ha tenuto il passo con quella di diritto. C'è ancora molto da fare.

I dati sono noti: in media, le donne guadagnano nettamente meno degli uomini. Il divario complessivo tende a ridursi, ma la quota inspiegabile è invece in aumento. In altre parole: la discriminazione salariale resta un problema strutturale difficile da scardinare. E un quadro legale non basta, se nella pratica le disparità persistono.

Nel 2024, il tuo postulato che chiedeva un bilancio è stato respinto dal Consiglio degli Stati. Come hai vissuto quella decisione?

Crevoisier Crelier: Mi ha molto delusa. Era una richiesta di buon senso: dopo trent'anni è legittimo fare un punto della situazione completo per valutare l'efficacia delle misure adottate. Una politica pubblica, per essere efficace, ha bisogno di una visione d'insieme chiara e di un piano d'azione globale e coordinato. Senza una diagnosi netta è difficile proporre soluzioni adeguate. Rinviare questo bilancio al 2030, come propone il Consiglio federale, è tardivo rispetto alla posta in gioco. Il bilancio intermedio della LPar pubblicato l'anno scorso ha messo in luce lacune importanti nell'attuazione della legge. Bisogna correggere il tiro in tempi rapidi.

Cosa, secondo te, oggi non funziona nella lotta contro le disparità salariali?

Crevoisier Crelier: Il problema principale è la mancanza di vincoli. Si punta ancora troppo su strumenti volontari o poco vincolanti; senza contare che l'analisi della parità sa-

«Mi auguro che i trent'anni della legge sulla parità dei sessi siano l'occasione per una svolta politica vera. È tempo di passare dalle intenzioni ai risultati.»

Mathilde Crevoisier Crelier, consigliera agli Stati

lariale riguarda unicamente le aziende con più di cento dipendenti. I controlli sono rari e in caso di inadempienza non esistono praticamente sanzioni. Così è difficile ottenere risultati concreti.

Anche le raccomandazioni internazionali, in particolare quelle del Comitato CEDAW, segnalano queste lacune. La Svizzera è in ritardo?

Crevoisier Crelier: La Svizzera ha preso impegni internazionali importanti, in particolare nel quadro della Dichiarazione di Pechino. Ma c'è uno scarto tra gli impegni e la loro attuazione.

Le raccomandazioni del Comitato CEDAW sono chiare: bisogna rafforzare i meccanismi di controllo, fissare obiettivi misurabili e fare in modo che siano coinvolte tutte le aziende. Oggi siamo ancora ben lunghi da tutto ciò.

Concretamente, quali misure andrebbero introdotte per cambiare la situazione?

Crevoisier Crelier: Bisogna passare a un approccio più sistematico e vincolante. In particolare:

- estendere le analisi salariali a tutte le aziende;
- introdurre controlli regolari e indipendenti;
- prevedere sanzioni in caso di inadempienza.

Senza meccanismi vincolanti, la parità resterà solo un buon proposito.

Cosa ti auguri di vedere cambiare nei prossimi anni?

Crevoisier Crelier: Mi auguro che i trent'anni della legge sulla parità dei sessi siano l'occasione per una svolta politica vera. È tempo di passare dalle intenzioni ai risultati. La parità non è solo una questione di giustizia: è anche una questione economica e sociale. Una società che tollera discriminazioni di queste proporzioni si priva di risorse e di competenze fondamentali. Dopo trent'anni, di fronte alle disparità non possiamo più stare a guardare: dobbiamo agire in modo efficace e misurabile.

La persona

Mathilde Crevoisier (1980 a Delémont) è membro del PS e dal 2022 è consigliera agli Stati del Canton Giura. In precedenza ha lavorato come traduttrice presso il DFI e si è impegnata nella politica locale di Porrentruy. È membro di Syna; suo nipote Laurent Crevoisier è segretario regionale di Syna nel Giura.

DIVAGAZIONI

«Disoccupazione, povertà ed esclusione sociale sono terreno fertile per la radicalizzazione.»»

Elise Tama dirige nel nord del Benin l'organizzazione partner AFVA.

Nella regione, i gruppi radicali stanno guadagnando consenso e gli attacchi nella zona del progetto sono ormai all'ordine del giorno. Tutto questo rende l'opera di AFVA e di Brücke · Le pont più difficile e tanto più necessaria.

Pascal Studer



Sono ormai rare le occasioni in cui il Consiglio di sicurezza dell'ONU si esprime all'unanimità. Il 24 gennaio 2025 è stato uno di questi rari giorni: i membri dell'autorevole organismo delle Nazioni Unite hanno condannato con estrema fermezza gli attentati terroristici avvenuti nella regione di Point Triple, in Benin. Nel nord del Paese, gruppi armati provenienti da Niger e Burkina Faso hanno attaccato una base militare ben equipaggiata dell'esercito beninese.

L'attacco, che ha fatto una trentina di vittime, è stato rivendicato dal gruppo Jama'at Nusrat al-Islam wal Muslimin (JNIM), vicino ad al-Qaida. «Abbiamo subito un duro colpo», ha ammesso il colonnello beninese Faizou Gomina.

Nel Comune di Kandi, a pochi chilometri dal luogo dell'attentato, si trova un punto d'incontro dell'Association des Femmes Vailantes et Actives (AFVA). Nell'ambito del progetto «Karité», Brücke · Le pont collabora strettamente con questa ONG locale da inizio 2021. Da tempo la direttrice Elise Tama constata un deterioramento progressivo della sicurezza nella zona del progetto. «Le dinamiche del conflitto condizionano negativamente il nostro lavoro sul campo», afferma.

Elise Tama, i media svizzeri si soffermano poco sul nord del Benin. Cosa sta accadendo nell'area?

Elise Tama: La violenza ha origine nelle zone di confine con Burkina Faso e Niger, dove gruppi armati destabilizzano la regione. Alimentano la paura, seminano diffidenza e tensioni. E ne traggono profitto, poiché si presentano nel contempo come difensori della popolazione.

Cosa significa per il vostro lavoro?

Tama: Le limitazioni sono molte. La crescente insicurezza ci impedisce di accedere ad alcune aree rurali, soprattutto in prossimità dei confini con il Burkina Faso e il Niger. Recarsi in queste zone è estremamente pericoloso, per via dell'elevato rischio di attacchi armati, ordigni esplosivi improvvisati e imboscate. In queste zone rosse le attività del progetto vengono spesso rinviate, oppure si raggiungono i luoghi sotto scorta militare. E questo ostacola fortemente il nostro lavoro.

Lo Stato beninese non è abbastanza presente nel nord?

Tama: In talune aree rurali è effettivamente così, ma in genere le autorità non sono rimaste a guardare. Dal 2021, con l'operazione «Mirador», la presenza nella regione del conflitto è stata fortemente rafforzata: oggi vi sono dislocati oltre 12'000 militari con equipaggiamento professionale. La geografia gioca però a favore dei gruppi radicalizzati provenienti dal Sahel: le frontiere con il Burkina Faso e il Niger sono permeabili e il terreno accidentato. Sfruttano anche gli estesi parchi nazionali, difficili da controllare per le forze di sicurezza beninesi. Tutti questi elementi rendono più difficile contrastarli.

Il nord è povero perfino per gli standard beninesi. Quale impatto ha la povertà sulla sicurezza?

Tama: Disoccupazione, povertà ed esclusione sociale sono terreno fertile per la radicalizzazione. In un contesto di sicurezza così teso, il nostro progetto è tanto più importante.

Puntando sulla promozione del reddito, sulla formazione professionale qualificante (soprattutto dei giovani) e su migliori mezzi di sussistenza per le famiglie vulnerabili riusciamo a frenare la tendenza a imbracciare le armi. Il progetto favorisce inoltre la coesione sociale, attenuando la stigmatizzazione di gruppi specifici.

Come vedi il futuro del progetto?

Tama: Sarà fondamentale continuare a integrare la dimensione sociale e partecipativa. La situazione nel nord del Benin è così complessa che non c'è altra via. Le persone devono contribuire attivamente a risolvere i conflitti in modo costruttivo. E questo significa, soprattutto, affidare un ruolo chiave ai leader d'opinione locali. Di sicuro, con il progetto «Karité» non soltanto rafforziamo la posizione socioeconomica delle donne e miglioriamo il reddito delle famiglie, ma diamo anche un contributo importante a contenere la radicalizzazione sul territorio. ■

Il progetto in breve

Più reddito grazie al burro di karité

■ I frutti dell'albero di karité forniscono un prezioso grasso usato sia in cucina che per la cura della pelle: il burro di karité, molto apprezzato tanto in patria quanto all'estero. Per molte donne del nord del Benin, la raccolta e la trasformazione comunitaria delle noci di karité è una delle principali fonti di reddito ed è parte integrante della cultura locale. Gli alberi sono però minacciati dalla deforestazione.

Il progetto «Karité» sensibilizza la popolazione sul valore sociale, economico ed ecologico degli alberi di karité, rafforza le competenze delle raccoglitrici e delle trasformatrici tramite percorsi di formazione e sostiene il rimboschimento e l'adozione di metodi di produzione sostenibili. A trarne un beneficio diretto sono attualmente circa 5000 persone in cinque Comuni, di cui all'incirca 3600 donne.

Anche la coesione sociale è parte integrante del progetto. Lavorando in cooperative, i partecipanti non solo aumentano il proprio reddito, ma riducono anche le diffidenze sociali che i gruppi radicalizzati alimentano e sfruttano a proprio vantaggio.





NO!

ALL'INIZIATIVA DEL CAOS

IL 14 GIUGNO 2026

METTERE A RISCHIO POSTI DI LAVORO E BENESSERE?

Con l'iniziativa del caos decadrebbero gli accordi bilaterali con l'UE. L'accesso al mercato europeo diventerebbe molto più difficile per le imprese svizzere, minacciando l'occupazione e il benessere in Svizzera.

NO!

Senza accordi bilaterali: **2'545**
franchi di reddito in meno all'anno.

ISOLARE LA SVIZZERA?

In un mondo incerto, la Svizzera ha bisogno di partner affidabili. L'iniziativa del caos mette a rischio i rapporti con gli Stati amici. Nel panorama mondiale attuale, è un rischio enorme per la Svizzera.

NO!

Il **50%** degli scambi commerciali della Svizzera avviene con l'Europa.

3. METTERE A RISCHIO I SALARI?

Oggi, controlli e regole chiare tutelano i salari e le condizioni di lavoro in Svizzera. Se queste misure di protezione venissero meno, rischieremmo di avere salari più bassi e maggiore precarietà.

NO!

Ogni anno vengono effettuati **35'000**
controlli per proteggere i salari svizzeri.

METTERE A RISCHIO LE CURE?

Gran parte del personale di cura in Svizzera proviene dall'estero; eppure, già oggi mancano professionisti e professionisti del settore. L'iniziativa del caos aggraverebbe pesantemente la carenza di personale e metterebbe a rischio il nostro sistema sanitario.

NO!

1/3 circa del personale di cura proviene dall'estero.