

verso

LA RIVISTA SYNA

03/26



Rivendicazioni salariali

Syna chiede in media
il 2 per cento di salario in più

Il mio apprendistato, i miei diritti

Una nuova piattaforma offre
alle persone in formazione



FOCUS

30 anni della legge sulla parità dei sessi



Insieme per un buon lavoro

Grazie di cuore a tutte le delegate e a tutti i delegati per un'Assemblea dei delegati partecipata e riuscita! Il clima positivo, i dibattiti costruttivi e il comune interesse per il futuro di Syna hanno reso questa AD un momento speciale.

Un sentito ringraziamento va anche ai membri del Comitato che sono stati congedati. Hanno dedicato tempo, energia e passione a Syna e agli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori. Un lavoro prezioso e un impegno pluriennale che meritano il nostro sincero riconoscimento.

Diamo anche un caloroso benvenuto ai membri del Comitato neo-eletti. Non vediamo l'ora di collaborare, affrontare insieme temi importanti e far crescere Syna. Il nostro obiettivo resta chiaro: ci impegniamo per buone condizioni di lavoro, sicurezza sociale e il benessere delle persone che lavorano.

I prossimi mesi ci metteranno politicamente a dura prova. La tutela della domenica come giorno di riposo è sempre più sotto attacco, i salari minimi vengono messi in discussione e si sta cercando di allentare le regole sul telelavoro. La digitalizzazione e la flessibilità non devono tradursi nella disponibilità a lavorare in qualsiasi momento e ovunque, a scapito dei tempi di recupero.

Ci attende molto lavoro. Ma ci assumeremo le nostre responsabilità, faremo fronte comune e continueremo a batterci con coerenza per gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori. Andiamo avanti: con impegno, solidarietà e nell'interesse di chi lavora.

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 6 novembre 2026
Scadenza editoriale 30 settembre 2026
Crediti immagine Adobe (p.14, p.18, p.19), continue (p.1, p.3 alto, p.12), Magnific.com - wavebreakmedia_micro (S.10), Petra Löffel (p.4), Syna (p.3 basso, p.8, p.15, p.17)



FOCUS

30 anni della legge sulla parità dei sessi

Tre decenni dopo l'entrata in vigore della legge sulla parità dei sessi tracciamo un bilancio: che cosa si è ottenuto e dove permangono lacune?

RAMI PROFESSIONALI

08 Rivendicazioni salariali per il 2027

Syna chiede in media il 2 per cento di salario in più. Nella sanità i salari dovrebbero addirittura aumentare del 5-6 per cento. Un'intervista con Yvonne Feri.

YOUNG SYNA

12 Il mio apprendistato, i miei diritti

Una nuova piattaforma offre alle persone in formazione informazioni su diritti, doveri e possibilità durante l'apprendistato.

POLITICA

14 I diritti dei lavoratori sotto pressione

Diversi progetti in Parlamento potrebbero indebolire i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Nora Picchi inquadra gli sviluppi in un'intervista.

IL MIO LAVORO E IO

17 «Da certi datori di lavoro non mi sono sentita per nulla apprezzata.»

Beatrice è sarta per signora qualificata e da molti anni lavora nella vendita.

RAMI PROFESSIONALI

18 Pensionamento anticipato per le piastrelliste e i piastrellisti

Nella Svizzera tedesca le piastrelliste e i piastrellisti beneficiano di un pensionamento anticipato. In altri rami permane invece un ritardo da colmare.



SINDACATO

Nuovi volti nel Comitato di Syna

In occasione della 33ª Assemblea dei delegati sono stati eletti nuovi membri del Comitato. Al tempo stesso abbiamo congedato personalità meritevoli, che hanno segnato Syna nel corso di molti anni.

30 anni di legge sulla parità: molti progressi, ma il cammino è ancora lungo

Una legge può cambiare la società? Nel caso della legge sulla parità dei sessi (LPar), che il 1° luglio 2026 ha compiuto trent'anni, la risposta è: sì, ma non da sola.

Adeline Jungo



L'entrata in vigore della LPar nel 1996 ha segnato una tappa importante. Per la prima volta, le discriminazioni fondate sul sesso venivano esplicitamente vietate a livello di assunzione, condizioni di lavoro, salario, formazione di base e continua, promozione o licenziamento. Anche le molestie sessuali venivano riconosciute giuridicamente come una forma di discriminazione. Per le lavoratrici in particolare, ciò significava una migliore protezione e nuove possibilità di far valere i propri diritti.

Trent'anni dopo, molte cose sono cambiate. Oggi le donne sono meglio formate, più presenti sul mercato del lavoro e più numerose a ricoprire funzioni dirigenziali. Anche la società è più sensibile alle questioni della parità. Temi come la parità salariale, la conciliabilità tra vita professionale e vita privata o le molestie sessuali vengono affrontati più apertamente rispetto agli anni Novanta. Ma la legge ha raggiunto il suo obiettivo?

«Di fronte a situazioni problematiche, mi è già capitato di tacere per il timore di essere licenziata.»

Karine, 45 anni



«Quando penso alla parità, penso al rispetto, alla considerazione e a salari equi.»

Monique, 70 anni



Progressi sì, ma la parità è ancora lontana

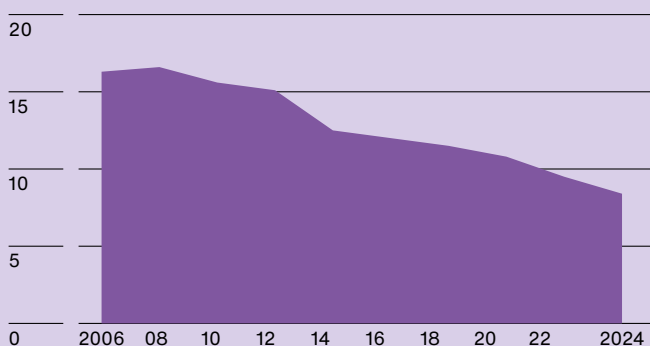
Uno sguardo alle cifre mostra che la Svizzera ha compiuto progressi, ma non è ancora giunta al traguardo.

Per quanto riguarda il salario mediano, la differenza tra donne e uomini si è ridotta dal 16,3% nel 2006 all'8,4% nel 2024. Considerando però l'insieme dei salari, il divario medio è ancora del 16,2%. Quasi la metà di questa discrepanza non può essere spiegata dalla formazione, dalla funzione o dal ramo economico.

Le disparità sono ancora più marcate se si considera l'insieme del reddito da attività lucrativa: quello delle donne è in media inferiore di quasi il 40% rispetto a quello degli uomini. Molte donne lavorano a tempo parziale, riducono il grado d'occupazione per farsi carico di compiti di cura o interrompono temporaneamente l'attività professionale.

Le conseguenze si riflettono anche sulla pensione. Oggi le donne percepiscono in media una rendita inferiore di circa un terzo rispetto a quella degli uomini. Le perdite accumulate nel corso della vita professionale in termini di salario e opportunità di carriera si riflettono poi anche sulla previdenza per la vecchiaia.

Differenza salariale tra donne e uomini in percentuale



Le cifre non raccontano tutta la storia

Ma le statistiche riflettono solo una parte della realtà. Molti uomini ritengono che la parità sia ampiamente realizzata nel mondo del lavoro, mentre molte donne percepiscono una realtà ben diversa. Anche la ripartizione del lavoro non retribuito resta un fattore centrale: un'ampia maggioranza della popolazione ritiene che le donne continuino a farsi carico della quota maggiore dei compiti domestici e di cura.

Questa responsabilità incide sulla carriera, sulle possibilità di formazione continua, sul reddito e sulle prospettive di promozione. Dietro ogni statistica si cela una storia personale: quella di una lavoratrice a cui, dopo una gravidanza, vengono offerte meno possibilità di crescita, di una donna esclusa da una promozione o di una professionista che constata come il proprio salario sia inferiore a quello di un collega che svolge un'attività comparabile.

«Il mio messaggio a tutte le donne: siate forti, restate sensibili e lottate per ciò che vi sta a cuore!»

Margot, 27 anni



«Per parecchio tempo, le battute misogine hanno fatto parte della mia quotidianità lavorativa. Oggi so che non sono accettabili.»

Linda, 27 anni



L'esperienza delle persone interessate conta

Per questo, anche in occasione del trentesimo anniversario della legge sulla parità dei sessi, Syna pone le persone al centro della propria azione. Nell'ambito di una campagna video, dà la parola a quattro donne della Svizzera romanda e a quattro donne della Svizzera tedesca, appartenenti a generazioni e settori economici diversi, che raccontano la propria esperienza, le difficoltà che hanno dovuto affrontare, ma anche i progressi osservati nel corso della loro vita professionale.

Le loro testimonianze mostrano ciò che nessuna statistica può cogliere: che cosa si prova di fronte alle disuguaglianze e quali possono essere le conseguenze nella quotidianità professionale. Perché la parità non è solo una questione di cifre: riguarda anche il riconoscimento, le pari opportunità e il rispetto sul posto di lavoro.

«Le donne lavorano ancora spesso in professioni in cui sono semplicemente sottopagate.»

Beatrice, 63 anni



Dalla legge alla realtà: la parità nei CCL

Trent'anni dopo l'entrata in vigore della LPar, una domanda rimane: in che modo i principi della legge si traducono concretamente nei contratti collettivi di lavoro (CCL)?

Per rispondere a questa domanda, Syna ha avviato un'analisi nazionale delle disposizioni relative alla parità nei CCL. È stato inviato un questionario ai responsabili dei contratti collettivi interessati, allo scopo di esaminare in particolare la parità salariale, la conciliabilità tra vita professionale e vita privata, la protezione dalle discriminazioni e dalle molestie sessuali e la presenza di donne nelle commissioni, nelle rappresentanze del personale e negli altri organi di partecipazione.

«Sono grata per tutto ciò che le pioniere della parità hanno già ottenuto.»

Olive, 30 anni



«Mi auguro che un giorno la parità sia così scontata da non doverne più parlare.»

Jacqueline, 59 anni



Questa analisi permetterà di individuare le buone pratiche, ma anche gli ambiti in cui sono ancora necessari miglioramenti affinché la parità sia pienamente garantita in tutti i rami.

Il cammino prosegue

I trent'anni della LPar sono un motivo per festeggiare. Senza questa legge, molti diritti e disposizioni di protezione che oggi ci paiono scontati non esisterebbero. Tuttavia, le cifre e l'esperienza di molte lavoratrici mostrano che la parità è ancora lontana dall'essere pienamente realizzata.

Le leggi possono dare impulso al cambiamento, ma questo diventa realtà solo nelle aziende, durante le trattative sui CCL e nei rapporti quotidiani.

Trent'anni fa la legge sulla parità ha aperto porte importanti. Ora si tratta di fare in modo che tutte e tutti possano davvero varcarle. ■

«Fate rete, soprattutto tra donne. Sono legami che vi accompagnano per tutta la vita.»

Susanne, 50 anni



«Le lavoratrici e i lavoratori devono beneficiare equamente del successo»

L'autunno è tradizionalmente il periodo delle trattative salariali. In un contesto di crescente costo della vita, il sindacato Syna ha presentato le proprie rivendicazioni salariali per il 2027. Ne abbiamo parlato con la presidente Yvonne Feri, per conoscere le priorità e le sfide.

Michael Steinke



Con quali presupposti si aprono le trattative salariali di quest'anno?

Yvonne Feri: Molte lavoratrici e molti lavoratori hanno la sensazione che dello sviluppo economico arrivi loro troppo poco. Un'impressione confermata anche dalle cifre. Negli ultimi anni la produttività e l'economia sono cresciute, ma i salari di molti dipendenti non hanno tenuto il passo con questo sviluppo. I salari reali sono tornati a crescere nel 2025, ma al tempo stesso il costo della vita continua a salire, in particolare i premi dell'assicurazione malattie e le pigioni. Ciò grava in modo sensibile su molte economie domestiche. In numerosi rami le imprese conseguono risultati buoni o quantomeno stabili. Per questo riteniamo che le persone che ogni giorno contribuiscono al successo di queste imprese debbano parteciparvi equamente anche loro.

A saltare particolarmente all'occhio è la rivendicazione nella sanità. Perché Syna chiede un aumento salariale tra il 5 e il 6 per cento?

Feri: La sanità ha un ritardo da colmare particolarmente ampio. Il personale dà moltissimo da anni, lavora spesso sotto forte pressione e si assume grandi responsabilità. Ciononostante, l'evoluzione dei salari è tra le più deboli in assoluto.

Al tempo stesso la carenza di personale qualificato resta un problema centrale. Se si vuole davvero attirare e trattenere più personale qualificato, occorrono condizioni di lavoro migliori e salari più elevati. Chi vuole una buona assistenza sanitaria deve essere disposto a investire nel personale. Tanto più deludente è che nemmeno l'accettazione dell'iniziativa sulle cure infermieristiche abbia finora prodotto miglioramenti tangibili, poiché la sua attuazione è rimasta ampiamente insufficiente.

A questo proposito Syna Giura ha lanciato un'iniziativa cantonale. Con quale messaggio?

Feri: Volevamo dimostrare che non basta limitarsi a parlare della penuria di personale infermieristico. Con l'iniziativa chiediamo misure concrete. Nel Giura un programma di finanziamento annuale dovrebbe contribuire ad assumere più personale di cura, migliorare le condizioni di lavoro e aumentare i salari.

Per noi è un segnale importante. Se il finanziamento viene sempre addotto come ostacolo, allora la politica e l'ente pubblico devono

«La sanità ha un ritardo da colmare particolarmente ampio. Il personale dà moltissimo da anni, lavora spesso sotto forte pressione e si assume grandi responsabilità.»

Yvonne Feri, presidente Syna

assumersi le proprie responsabilità. E se necessario, porteremo avanti discussioni analoghe anche in altri Cantoni.

Le rivendicazioni sono così elevate in tutti i rami professionali?

Feri: No. Le nostre rivendicazioni tengono sempre conto della situazione specifica del ramo. Nell'industria, ad esempio, chiediamo il 2 per cento di salario in più. È una rivendicazione moderata. Lo scorso anno, a causa delle incertezze economiche, siamo stati deliberatamente prudenti. Ora, dal nostro punto di vista, è giusto che anche le lavoratrici e i lavoratori beneficino della stabilizzazione.

Anche nel commercio al dettaglio chiediamo il 2 per cento. In questo settore, per molto tempo i salari sono cresciuti solo modestamente, mentre le esigenze nei confronti del personale sono aumentate. Nell'industria alberghiera e della ristorazione, invece, al centro per noi vi sono salari minimi nettamente più alti, poiché in quel ramo il ritardo da colmare è particolarmente evidente.

Nell'edilizia principale, per contro, Syna non avanza alcuna rivendicazione salariale supplementare. Perché?

Feri: Perché esiste già una buona soluzione. Nel Contratto nazionale mantello è stata concordata una compensazione automatica del rincaro. Ciò significa che i salari vengono adeguati annualmente almeno al rincaro.

È un successo del partenariato sociale. Le lavoratrici e i lavoratori non devono lottare ogni anno da capo per mantenere il proprio potere d'acquisto. Simili soluzioni contrattuali creano sicurezza e affidabilità per entrambe le parti.

Che ruolo svolge il partenariato sociale in generale?

Feri: Svolge un ruolo molto importante. Vi sono rami che dimostrano come il partenariato sociale possa funzionare. Quando datori di lavoro e sindacati trovano regolarmente soluzioni comuni e prendono sul serio il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, ne traggono vantaggio tutti.

Lo vediamo ad esempio nell'involucro edilizio o nell'industria del legno. In questi rami, negli ultimi anni sono stati concordati aumenti salariali equi. Esempi di questo tipo meritano riconoscimento. Un buon partenariato sociale crea fiducia e assicura condizioni stabili.

Qual è il tuo messaggio più importante per le prossime trattative salariali?

Feri: Anche nell'anno trascorso, le lavoratrici e i lavoratori hanno fornito un contributo essenziale al successo delle imprese. Per questo gli aumenti di produttività e i risultati aziendali non devono andare a vantaggio soltanto delle imprese o degli azionisti. I dipendenti devono partecipare equamente alla ricchezza prodotta. Se ciò avviene, è possibile compensare efficacemente anche l'aumento dei premi di cassa malati e del costo della vita.

Le nostre rivendicazioni sono volutamente differenziate: dove c'è un ritardo da colmare, chiediamo miglioramenti netti; dove il partenariato sociale funziona bene, lo riconosciamo. Alla fine vale un principio semplice: un buon lavoro merita un buon salario. ■

SINDACATO

Congedi, elezione del Comitato e risoluzioni

In occasione della 27^a Assemblea dei delegati, tenutasi a Olten, Syna ha posto le basi per il futuro. Le delegate e i delegati hanno deciso una nuova composizione del Comitato e approvato tre risoluzioni.

Michael Steinke



Le temperature erano elevate in quella giornata di giugno a Olten, e non meno ambizioso si presentava l'ordine del giorno. Delegate e delegati da tutta la Svizzera si sono riuniti per la 27^a Assemblea dei delegati Syna allo scopo di discutere il futuro orientamento del sindacato. Al centro dei lavori vi erano decisioni in materia di personale, le sfide attuali del mondo del lavoro e l'approvazione di diverse risoluzioni politiche.

Un Comitato più snello e rappresentativo

Le delegate e i delegati hanno confermato la nuova composizione del Comitato di Syna. L'organo direttivo è ora più snello e conterà in futuro nove persone: otto membri del Comitato più la presidenza di Syna. Grazie a questa struttura più agile, il Comitato potrà lavorare in modo più dinamico e reagire più rapidamente alle sfide. Il Comitato riunisce regioni, generazioni e percorsi professionali diversi, rispecchiando così la varietà dei soci di Syna. È stata inoltre istituita una nuova vicepresidenza congiunta, alla quale sono state elette Anja Pfeiffer e Anny Papaux.

Un ringraziamento a chi ha accompagnato Syna per molti anni

Le elezioni sono state accompagnate anche dai saluti ad alcuni membri uscenti. Diversi membri del Comitato in carica da molti anni sono stati omaggiati per il loro enorme impegno. Hanno segnato Syna nel corso degli anni e contribuito a plasmarne gli sviluppi più importanti.

Particolarmente toccante è stato il congedo di Johann Tscherrig. Per lui si è trattato dell'ultima AD in qualità di presidente della Direzione di Syna. Le delegate e i delegati lo hanno ringraziato per il suo lungo impegno a favore delle lavoratrici, dei lavoratori e del partenariato sociale. La guida della Direzione sarà assunta da Nora Picchi, finora responsabile della politica sindacale presso Syna.

Tre risoluzioni per il mondo del lavoro di domani

Anche sul piano dei contenuti, le delegate e i delegati hanno lanciato segnali chiari. Complessivamente l'Assemblea ha approvato tre risoluzioni.

La prima riguarda la legge sulla parità dei sessi (LPar), entrata in vigore trent'anni fa. Nonostante i progressi compiuti, Syna ritiene che vi sia ancora la necessità di intervenire in materia di parità salariale, opportunità di carriera e protezione dalla discriminazione. Si chiedono controlli più efficaci e sanzioni concrete in caso di violazioni.

Con una seconda risoluzione, Syna chiede che in futuro l'aumento dei premi dell'assicurazione malattie sia considerato maggiormente nelle trattative salariali. I costi della salute gravano in misura crescente sul potere d'acquisto di molti lavoratori e lavoratrici e dovrebbero pertanto essere tenuti debitamente in conto nella valutazione dell'evoluzione dei salari.

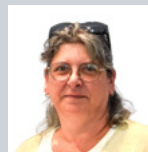
La terza risoluzione si oppone ai tentativi di indebolire le vigenti disposizioni a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Syna mette in guardia contro un'estensione degli orari di lavoro e del lavoro serale, notturno e domenicale a scapito degli occupati (cfr. intervista a pag. 14).

Verso un futuro all'insegna della diversità

Tra un punto e l'altro all'ordine del giorno, un'esibizione culturale dal Senegal ha animato la giornata. L'esibizione ha rappresentato simbolicamente un sindacato vario e aperto, deciso ad affrontare attivamente i cambiamenti del mondo del lavoro.

Quando le delegate e i delegati hanno lasciato l'albergo che ospitava l'Assemblea, la calura estiva di Olten era ancora ben percepibile. Ciò nonostante, le decisioni della giornata hanno messo in chiaro che anche in futuro Syna intende mantenere la lucidità e unire le forze per salari equi, buone condizioni di lavoro e maggiore giustizia sociale. ■

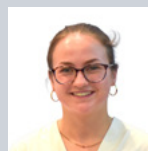
Il Comitato



Anny Papaux (1974)
Co-vicepresidente
Friburgo-Neuchâtel



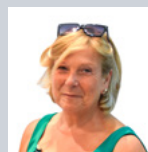
Anja Pfeiffer (1966)
Co-vicepresidente
Grigioni/Sarganserland



Laura Beeler (2004)
Uri



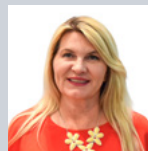
Lukas Brunnschweiler (1986)
Argovia



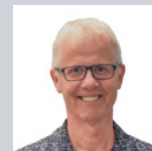
Maria Caligiure (1966)
Friburgo-Neuchâtel



Ibrahim Diallo (1962)
Ginevra



Lidija Drakula (1969)
Lucerna,



Sepp Zumthurm (1965)
Alto Vallese

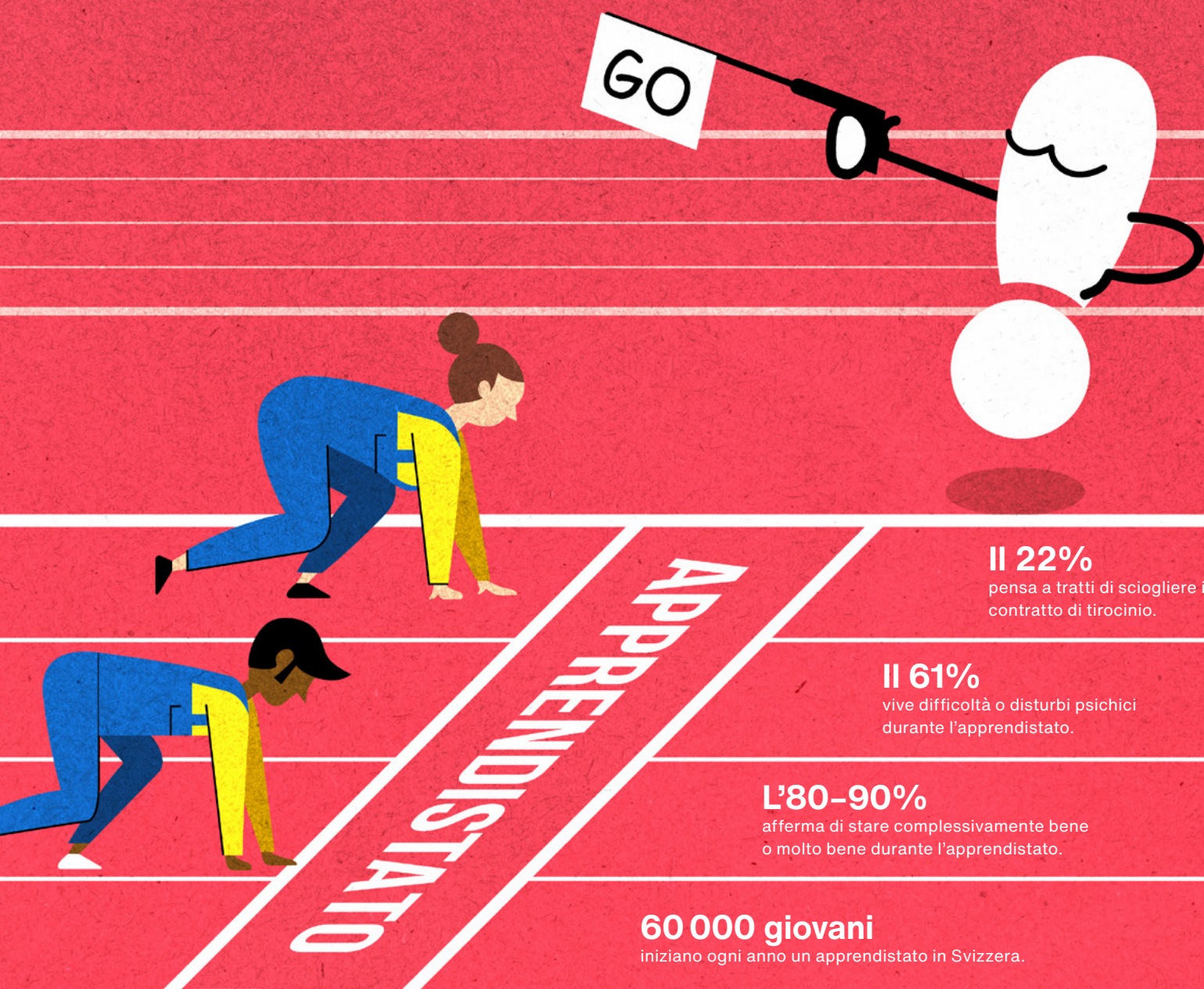
Grazie per il vostro instancabile impegno!

L'Assemblea dei delegati ha congedato diversi membri del Comitato in carica da molti anni, ringraziandoli per il loro enorme impegno a favore del sindacato e dei suoi soci: Sabine Aschwanden, Toni Biderbost, Urs Bühler, Michel Friedländer, Max Gisler, René Nicolet, Nik Rüttimann, Monique Walker e Walter Wyrsh.

Ben informati durante l'apprendistato

L'apprendistato è l'inizio di una nuova fase della vita. Affinché le persone in formazione conoscano i propri diritti e trovino rapidamente sostegno in caso di domande, nasce ora la piattaforma «Il mio apprendistato – i miei diritti».

Michael Steinke



Per circa 60 000 giovani in Svizzera, ogni anno ad agosto inizia un nuovo capitolo: l'apprendistato. Si esce dall'aula scolastica e si entra in cantiere, in ufficio, in un'officina meccanica o in un punto vendita: arrivano il primo stipendio, nuove responsabilità e il lavoro di squadra. Per molti è un passo importante verso l'autonomia e la vita adulta.

Ma l'ingresso nel mondo del lavoro porta con sé anche molte questioni nuove: quanto dura una giornata di lavoro? Come si gestiscono le ore supplementari? Cosa fare in caso di problemi con l'azienda formatrice? E dove trovare aiuto quando tutto diventa troppo? Soprattutto all'inizio, non è sempre facile districarsi tra diritti, doveri e servizi a cui rivolgersi.

Una piattaforma prima, durante e dopo l'apprendistato

È proprio a questo che serve la nuova piattaforma «Il mio apprendistato – i miei diritti». L'offerta, disponibile in tre lingue, accompagna i giovani dalla candidatura fino al termine del tirocinio professionale. I contenuti sono stati sviluppati da specialisti e sono presentati in modo pratico, comprensibile e adatto ai giovani. Così le persone in formazione trovano rapidamente risposte alle domande sulla quotidianità dell'apprendistato, sui propri diritti e sui possibili servizi a cui rivolgersi in caso di difficoltà.

L'offerta è pensata in primo luogo per le persone in formazione, ma anche i genitori e le altre persone di riferimento vi trovano informazioni utili per accompagnare i giovani in questa importante fase della vita.

L'apprendistato porta con sé opportunità e sfide

L'apprendistato è uno dei grandi punti di forza del sistema formativo svizzero. Due terzi dei giovani al termine della scuola dell'obbligo scelgono questa via. Il tirocinio professionale apre molteplici possibilità e trasmette non solo conoscenze specialistiche, ma anche importanti competenze personali e sociali.

La maggior parte delle persone in formazione vive positivamente il proprio percorso. Molti trovano il lavoro interessante, si sentono a proprio agio in azienda e sono fieri della loro professione. Ciò nonostante, l'apprendistato non è un periodo sempre facile. Un recente studio di WorkMed condotto su oltre 44 000 persone in formazione mostra che il 61 per cento delle ragazze e dei ragazzi vive difficoltà o disturbi psichici durante la formazione. Tra le cause più frequenti figurano la pressione da prestazione, le lunghe giornate di lavoro, il recupero insufficiente o la paura di non essere all'altezza delle aspettative dell'azienda e della scuola professionale.

Un buon accompagnamento fa la differenza

Il modo in cui si vive l'apprendistato dipende in larga misura dal contesto. Formatrici e formatori professionali che offrono sostegno, un rapporto rispettoso all'interno del team e una cultura del dialogo aperta contribuiscono in modo determinante al successo della formazione. Chi si sente preso sul serio e sostenuto affronta meglio le sfide e sviluppa maggiore fiducia nei propri mezzi.

Ma non tutte le persone in formazione ricevono questo sostegno nella misura auspicata. Per questo i servizi indipendenti di informazione e consulenza svolgono un ruolo importante. Offrono orientamento, riducono le incertezze e aiutano ad affrontare per tempo i problemi.

La piattaforma «Il mio apprendistato – i miei diritti» non intende sostituirsi al dialogo con le formatrici e i formatori, i genitori o il sindacato; tuttavia, può essere un primo punto di riferimento prezioso per trovare risposte e capire come muoversi.

Sapere infonde sicurezza

Chi conosce i propri diritti si sente più sicuro. Molti malintesi nella quotidianità professionale non nascono da cattive intenzioni, ma dal fatto che le regole non sono chiare o che le aspettative divergono. Le persone in formazione ben informate sanno valutare meglio le situazioni e sanno a chi rivolgersi.

Per un apprendistato di successo, la motivazione e le buone prestazioni non bastano: un contesto rispettoso, un buon accompagnamento e la conoscenza dei propri diritti e delle proprie possibilità sono altrettanto importanti. ■

Il mio apprendistato – i miei diritti!

La nuova piattaforma Syna informa le persone in formazione sui loro diritti e doveri durante l'apprendistato. In modo semplice, chiaro e diretto – affinché tu conosca i tuoi diritti e affronti con sicurezza il tuo percorso di formazione

Il mio apprendistato
i miei diritti



POLITICA

«I diritti delle lavoratrici e dei lavoratori sono fortemente sotto pressione»

Nubi oscure si addensano sulla Berna federale: lo stress e la pressione sul lavoro aumentano. Allo stesso tempo, sono in discussione diverse proposte che potrebbero indebolire la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori. Nora Picchi spiega perché Syna segue con occhio critico questa evoluzione.

Michael Steinke



In occasione dell'Assemblea dei delegati è stata approvata una risoluzione a tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Perché?

Nora Picchi: Attualmente sul piano politico c'è molto fermento. Si avverte la maggioranza di destra borghese in Parlamento. Con diversi progetti si punta ad allentare le disposizioni di tutela o a orientarle maggiormente agli interessi dei datori di lavoro. I temi spaziano dai salari minimi al telelavoro, fino al lavoro domenicale. Ogni singolo progetto può sembrare di natura puramente tecnica, ma l'insieme delinea un quadro chiaro: la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori è sempre più sotto pressione. Con la risoluzione lanciamo quindi un segnale forte.

Buone condizioni di lavoro, salari equi e un'efficace protezione della salute non sono privilegi, ma le fondamenta di un mondo del lavoro funzionante. Molti di questi diritti sono stati conquistati nel corso di decenni: non devono essere svuotati a poco a poco.

Perché questa evoluzione risulta proprio ora particolarmente problematica?

Picchi: Perché molti lavoratori e lavoratrici sono già sottoposti a forti pressioni. Negli ultimi anni la pressione sul lavoro, lo stress e i disturbi psichici sono aumentati in modo marcato. Molte persone, dopo il lavoro, sono così sfinite che resta ben poca energia per la famiglia, gli amici o il tempo libero.

In realtà oggi dovremmo discutere di come proteggere meglio i dipendenti. E invece si dibattono progetti che allenterebbero le vigenti disposizioni di tutela. Ciò non rispecchia la realtà di molti lavoratori e lavoratrici.

Prendiamo un esempio concreto: la regolamentazione del telelavoro è attualmente in fase di elaborazione. Dove vede Syna la necessità di intervenire?

Picchi: Per molte persone il telelavoro fa parte ormai da tempo della quotidianità lavorativa. Più di una persona attiva su tre lavora almeno in parte da casa. È quindi in linea di principio giusto che il legislatore voglia creare regole chiare in materia. Problematica è tuttavia la concreta impostazione del progetto.

Dove si annidano i problemi maggiori?

Picchi: A preoccuparci è soprattutto la prevista estensione della fascia oraria entro cui può essere svolto il lavoro. Oggi il lavoro può in linea di principio essere prestato nell'arco

di 14 ore. In futuro questo arco temporale dovrebbe estendersi a 17 ore. In tal modo il lavoro potrebbe teoricamente svolgersi tra le 6 del mattino e le 23 di sera.

Naturalmente ben pochi lavorerebbero per l'intero arco di tempo. Ma è proprio qui che sta il problema. Fasce orarie così ampie rendono più difficile separare il lavoro dalla vita privata. Chi lavora la mattina, durante il giorno si occupa degli impegni familiari e la sera riapre ancora il laptop, finisce col rimanere mentalmente legato al lavoro per l'intera giornata.

Vediamo con occhio critico anche la prevista riduzione del riposo giornaliero da undici a nove ore. Il recupero non è un dettaglio secondario, bensì un presupposto per la salute, la concentrazione e la capacità di rendimento.

I fautori sostengono che in cambio i lavoratori otterranno maggiore flessibilità.

Picchi: La flessibilità può senz'altro essere un vantaggio. Molte persone apprezzano la possibilità di organizzare autonomamente la propria giornata lavorativa. Ma la flessibilità non deve andare unilateralmente a scapito della protezione della salute. Non tutti i dipendenti dispongono dello stesso potere contrattuale nei confronti del proprio datore di lavoro. Servono pertanto chiari paletti a livello legislativo.

È positivo, ad esempio, che il progetto preveda un diritto all'irreperibilità. Sosteniamo espressamente questa richiesta. Le persone devono avere il diritto di staccare al termine della giornata lavorativa.

Non è una contraddizione introdurre da un lato un diritto all'irreperibilità ed estendere al contempo gli orari di lavoro?

Picchi: Esatto: a che serve il diritto di non essere reperibili, se al tempo stesso crescono le aspettative sulla disponibilità? Fasce orarie di lavoro più ampie e riposi più brevi fanno sì che i confini tra tempo di lavoro e tempo libero si confondano ulteriormente. Ciò mette sempre più sotto pressione la protezione della salute. Il progetto consentirebbe addirittura, per determinate professioni, il telelavoro domenicale senza obbligo di autorizzazione.

Non solo nel telelavoro, ma anche nel commercio al dettaglio il lavoro domenicale dovrebbe diventare più facile. Come va valutata questa evoluzione?

Profilo

Nora Picchi è presidente della direzione del sindacato Syna.

La giurista dirige il settore Politica sindacale, Diritto ed Esecuzione e si impegna a favore di condizioni di lavoro eque, di un partenariato sociale forte e degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera.



Picchi: La discussione segue la stessa logica: più disponibilità, orari di apertura più lunghi e più flessibilità. Per i consumatori può sembrare allettante. Non bisogna però dimenticare che dietro ogni domenica di vendita in più ci sono persone che devono lavorare. Per questo poniamo sempre la stessa domanda: chi trae vantaggio da questa flessibilità supplementare, e chi ne paga il prezzo?

A nostro avviso, gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori non devono passare in secondo piano rispetto alle aspettative del mercato. Anche oggi la domenica svolge un'importante funzione sociale. Per molte persone è l'unico momento da condividere con la famiglia e gli amici, oltre a essere un giorno importante per il recupero e l'impegno nella società.

Per concludere, un altro dossier importante: contro la decisione del Parlamento sui salari minimi è stato lanciato il referendum. Di che cosa si tratta?

Picchi: Oggi in diversi Cantoni e Città vigono salari minimi legali. Il Parlamento ha deciso che i salari minimi di un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale debbano avere la precedenza, anche quando sono inferiori a un salario minimo regionale. Per le lavoratrici e i lavoratori interessati ciò può avere conseguenze concrete. Una parrucchiera a Ginevra, ad esempio, guadagnerebbe circa 135 franchi in meno al mese. Non si tratta dunque di un dibattito teorico, bensì di ripercussioni molto concrete sulla vita della gente.

Non si potrebbe obiettare che i contratti collettivi di lavoro dovrebbero semplicemente prevedere salari minimi più elevati?

Picchi: Un contratto collettivo di lavoro disciplina molto più del solo salario: contiene disposizioni su vacanze, orari di lavoro, termini di disdetta, formazione continua e molti altri temi. Per questo i CCL sono importanti e preziosi.

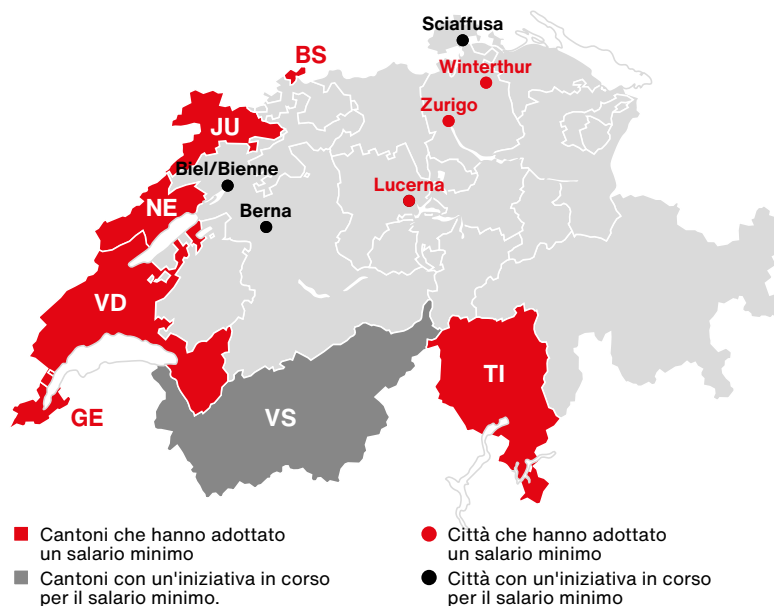
I salari minimi regionali adempiono però uno scopo diverso: proteggono i dipendenti a basso reddito dalla povertà e impediscono il dumping salariale. Tengono inoltre conto del fatto che in certe regioni la vita è nettamente più cara che in altre. A nostro avviso servono pertanto entrambe le cose: contratti collettivi di lavoro solidi e salari minimi efficaci.

Che cosa significa tutto ciò per i sindacati e per i dipendenti nei prossimi anni?

Picchi: Ci troviamo di fronte a una fase importante. Molti diritti che oggi paiono scontati sono stati conquistati nel corso di decenni. Tra questi rientrano orari di lavoro regolamentati, periodi di riposo sufficienti, salari equi e la protezione dal sovraccarico.

Questi diritti vanno difesi e sviluppati ulteriormente. In un mondo del lavoro in continua evoluzione a causa della digitalizzazione e delle nuove forme di lavoro, servono sindacati forti e una voce forte a difesa delle lavoratrici e dei lavoratori. Solo così possiamo garantire che il progresso non avvenga a spese delle persone. ■

Referendum contro l'attacco ai salari minimi



■ Il Parlamento intende indebolire i salari minimi cantonali e comunali a favore dei contratti collettivi di lavoro (CCL). In futuro i salari minimi previsti dai CCL dovrebbero avere la precedenza, anche quando sono inferiori ai salari minimi decisi democraticamente da Cantoni o Comuni. Contro questa decisione, sindacati e partiti hanno lanciato il referendum.

La modifica di legge riguarda in particolare le lavoratrici e i lavoratori dei rami professionali a bassi salari come la ristorazione, le pulizie, i parrucchieri o la panetteria. Nei Cantoni con salari minimi si prospettano perdite di potere d'acquisto, poiché verrebbero a mancare gli adeguamenti al rincaro. Là dove i salari minimi sono stati decisi ma non ancora introdotti, molti lavoratori e lavoratrici non ne beneficerebbero mai.

Particolarmente colpite sono le donne: quasi due terzi dei dipendenti con salario minimo sono donne. I salari minimi favoriscono una maggiore parità salariale e proteggono dal dumping salariale. Se vengono indeboliti, aumenta la pressione su tutti i salari.

Il progetto mette inoltre in discussione decisioni democratiche e principi federalisti. In diversi Cantoni e Città i salari minimi sono stati decisi dai parlamenti o dalla cittadinanza. Con la nuova legge queste decisioni verrebbero in parte scavalcate.

I salari minimi proteggono le lavoratrici e i lavoratori a basso reddito dalla povertà e garantiscono salari equi. Per questo sindacati e partiti si impegnano con il referendum affinché i salari minimi decisi democraticamente continuino a valere per tutti.

«Da certi datori di lavoro non mi sono sentita per nulla apprezzata.»

Beatrice è sarta per signora qualificata e da molti anni lavora nella vendita.

Il mio lavoro

Attualmente sono impiegata in un chiosco. Il lavoro mi piace molto, in particolare le brevi chiacchierate con la clientela, sia giovane che più anziana. Anche ordinare la merce e collaborare alla scelta dell'assortimento rientrano nei miei compiti. Questo rende il lavoro più variato. Inoltre abbiamo una nuova direzione di cui sono molto soddisfatta.

In precedenza ho lavorato per oltre cinque anni nel negozio di una stazione di servizio. Dopo una diagnosi di tumore al collo dell'utero, ho dovuto sottopormi a un intervento e sono rimasta assente per due mesi. Il mio capo di allora voleva che rinviassi l'operazione per poter andare in vacanza. E pensare che non avevo mai fatto nemmeno un giorno di malattia! In quel momento non mi sono sentita per nulla apprezzata e mi è subito stato chiaro che non volevo più lavorare per questa persona.

Il mio sindacato

A Syna sono arrivata grazie a due colleghe. Entrambe erano già socie e mi hanno convinta. Avevo già valutato la possibilità di aderire a un sindacato, ma sono state loro a darmi la spinta decisiva.

La mia adesione è per me soprattutto una questione di principio. Ritengo importante ciò per cui i sindacati si battono, anche sul piano politico. Servono salari migliori e rendite migliori. È importante soprattutto per noi donne: si può lavorare per tutta la vita e alla fine ritrovarsi comunque con ben poco da parte. È una questione che mi preoccupa particolarmente.

Il mio futuro

Sto per raggiungere l'età pensionabile. Se guardo a quanto ho accumulato in tutti questi anni, non è granché. Anche se non ho lacune contributive nell'AVS, la mia rendita sarà comunque piuttosto bassa. Anche nel secondo pilastro ho accumulato poco. Quando sono arrivati i figli, su desiderio di mio marito ho smesso completamente di lavorare. Oggi lavoro al 60 per cento. Alla mia età è difficile trovare un impiego a tempo pieno. Per questo mi sto preparando all'idea di dover continuare a lavorare anche oltre l'età pensionabile.

Per fortuna il mio lavoro mi piace. Ciononostante non vedo l'ora, prima o poi, di ridurre un po' gli orari per poter dedicare più tempo alla famiglia e ai nipotini, uscire con le amiche – o magari acquistare una macchina da cucire professionale e confezionare abiti. Dopotutto è la professione che ho appreso! ■

RAMI PROFESSIONALI

In pensione anticipata – prima che il fisico ceda

A partire dalla fine del 2027, le piastrelliste e i piastrellisti della Svizzera tedesca potranno andare in pensione già a 62 anni. Con il nuovo CCL il ramo si allinea alla Svizzera romanda, dove in molti settori dei rami accessori dell'edilizia esistono già modelli di pensionamento anticipato.

Michael Steinke



Il conto di decenni di lavoro duro arriva spesso solo al termine della vita professionale. Chi trasporta carichi pesanti, lavora in ginocchio o è esposto a rumore, polvere e altre sollecitazioni lo paga spesso con la propria salute. Schiena, ginocchia e spalle si logorano, l'udito diminuisce e compaiono malattie delle vie respiratorie. Le cifre ufficiali della Suva parlano chiaro: danni all'udito, malattie dell'apparato locomotore e patologie delle vie respiratorie sono tra le malattie professionali più frequenti, conseguenze tipiche del lavoro fisicamente gravoso nell'edilizia principale e nei rami accessori. Poiché molte malattie professionali si manifestano solo poco prima del pensionamento o addirittura dopo, un pensionamento anticipato può contribuire a limitarne le conseguenze e ad affrontare il pensionamento in condizioni di salute migliori.

Un partenariato sociale di successo

Queste sollecitazioni fanno parte della quotidianità anche nel ramo della posa di piastrelle. Tanto più importante è il nuovo contratto collettivo di lavoro, che prevede un modello di pensionamento anticipato. «È il risultato di trattative tenaci e dimostra ciò che si può ottenere insieme per i dipendenti», afferma Guido Schluep, responsabile di questo ramo economico presso Syna.

Anche i datori di lavoro sostengono la soluzione. Konrad Imbach, presidente centrale di Ceruniq, vi vede un guadagno per l'intero settore: «Grazie al pensionamento anticipato possiamo aumentare l'attrattiva della nostra professione a fronte della carenza di personale qualificato». Il modello fa tesoro delle esperienze positive maturate nella Svizzera romanda, come pure a Basilea e in Ticino, e dimostra che un partenariato sociale funzionante può creare miglioramenti concreti per le lavoratrici e i lavoratori e per le aziende.

Un segnale per altri rami professionali

Mentre nella Svizzera romanda praticamente tutti i rami accessori dell'edilizia dispongono di modelli di pensionamento anticipato, la Svizzera tedesca è ancora in ritardo, ad esempio tra i falegnami, i posatori di pavimenti, gli installatori elettricisti come pure nel giardinaggio e paesaggismo o nel settore del metallo.

«La conclusione del contratto nel ramo della posa di piastrelle dimostra che sono possibili buone soluzioni sul piano del partenariato sociale», è convinta Nora Picchi, responsabile della politica sindacale di Syna. «Le piastrelliste e i piastrellisti hanno dimostrato che si può fare. Tocca ora ad altri rami professionali consentire ai propri dipendenti un ritiro anticipato dalla vita attiva dopo una vita professionale lunga e fisicamente gravosa, prima che il fisico presenti il conto». ■



Breve intervista

«Il lavoro si fa sentire ogni giorno.»

Thomas, 47 anni, posatore di piastrelle

Lavori come posatore di piastrelle da oltre 25 anni. Cosa richiede questa professione?

È un lavoro molto impegnativo dal punto di vista fisico. Trasportiamo piastrelle pesanti, lavoriamo spesso in ginocchio e siamo in movimento tutto il giorno. Lo si sente ogni sera. Con il passare degli anni arrivano anche i problemi fisici. Inoltre, l'esposizione alla polvere nei cantieri è spesso sottovalutata.

Quando sono iniziati i primi disturbi nel tuo caso?

Circa un anno e mezzo fa ho iniziato a rendermi conto che la polvere mi causava sempre più problemi. Attualmente sono in corso degli accertamenti per una possibile malattia professionale. Molti resistono semplicemente e sperano che la situazione migliori. È un errore. Bisognerebbe intervenire tempestivamente.

Da poco è stato introdotto per i posatori di piastrelle un modello di prepensionamento che consente il pensionamento a partire dai 62 anni. Cosa significa per te?

Sicuramente è un passo nella giusta direzione. Non conosco nessuno che sia riuscito a svolgere questa professione fino ai 65 anni senza problemi di salute. Chi svolge ogni giorno un lavoro fisicamente così duro è contento di avere una possibilità concreta di smettere prima. Tuttavia, questo da solo non risolverà la carenza di personale qualificato. Ci sono troppo pochi giovani che intraprendono questa professione, e lo capisco.

Secondo te, cos'altro serve?

Sono necessari miglioramenti in tutti gli ambiti. Il lavoro non diventa più leggero, la pressione nei cantieri aumenta e i salari spesso non tengono il passo con quelli di altri settori. Inoltre, è necessaria una maggiore tutela della salute. Il prepensionamento è importante, ma altrettanto importanti sono condizioni di lavoro e salari migliori, affinché la professione resti attrattiva e le persone siano tutelate nel lungo periodo.



Difendiamo i salari minimi!

I salari devono bastare per vivere

Diversi cantoni e città hanno introdotto i salari minimi affinché i lavoratori e le lavoratrici possano vivere dignitosamente con il proprio salario. Ora il Parlamento vuole che questi non si applichino più nel ramo della ristorazione, nei saloni dei parrucchieri e delle parrucchiere e nelle imprese di pulizia.

Mantenere la protezione salariale

I salari minimi proteggono le persone dal dumping salariale. Due terzi delle persone colpite sono donne.

Rispettare le decisioni popolari

Spesso i salari minimi sono stati introdotti tramite decisioni popolari. L'attacco ai salari minimi è quindi anche un attacco ai diritti popolari e alla democrazia.

Firma ora il referendum

Scadenza: 8 settembre

