

verso

syna

LA RIVISTA SYNA

04/25

Sanità

Tempo scaduto per
le cure infermieristiche

IA e Automazione

Come le nuove tecnologie
influenzano il mondo
del lavoro



FOCUS

Lavoro a tempo parziale – migliorare le condizioni, eliminare gli svantaggi



Lanciare un segnale forte, per l'edilizia e per la sanità

C'è fermento nell'edilizia e nell'assistenza sanitaria, due settori rappresentativi di molte professioni coinvolte ogni giorno in attività indispensabili, ma che devono far fronte a condizioni inadeguate. Questi lavoratori e lavoratrici sono garanti di infrastrutture e cure funzionanti: la contropartita deve essere equa.

Nell'edilizia sono in corso le trattative per il rinnovo del contratto nazionale mantello (CNM). Ma la Società svizzera degli impresari-costruttori mette i bastoni tra le ruote: invece di migliorare gli orari di lavoro, i salari e le indennità di spostamento chiede giornate lavorative più lunghe e tagli. Chi fa un lavoro fisicamente provante in condizioni di canicola, gelo e ritmi elevati ha bisogno di prospettive, non di involuzioni. Durante le giornate d'azione nazionali mostreremo che l'edilizia ha un futuro solo se le persone che lavorano nei cantieri vengono rispettate.

Anche nel settore dell'assistenza sanitaria c'è ancora parecchio da fare. Nonostante il chiaro sì di quattro anni fa all'iniziativa sulle cure infermieristiche, molte persone non vedono ancora alcun miglioramento tangibile. In Parlamento si sta ora decidendo sulla prossima fase di attuazione. Ciò di cui abbiamo bisogno è chiaro: finanziamenti garantiti, una buona formazione e personale sufficiente per poter dedicare ai pazienti tempo e dignità. Il fatto che un numero crescente di infermiere e infermieri abbandonano la professione è un segnale d'allarme che non può essere ignorato.

Se a novembre ci renderemo visibili insieme, lanceremo un segnale che andrà ben oltre questi rami professionali: un lavoro di qualità richiede condizioni eque. Chi ha delle responsabilità merita rispetto, oggi come domani.

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 12 febbraio 2026
Scadenza editoriale 2 gennaio 2026
Crediti immagine Adobe (p.12, p.14, p.18), Continue (p.1, p.10), Syna (p.3, p.4, p.8, p.7, p.13, p.17)



RAMI PROFESSIONALI

Tempo scaduto per le cure infermieristiche

A quattro anni dall'adozione alle urne dell'iniziativa sulle cure infermieristiche, la situazione è praticamente immutata. Servono urgentemente misure concrete per migliorare le condizioni di lavoro del personale di cura.

DIRITTO

10 Prestito di personale: due datori di lavoro contemporaneamente

Chi lavora tramite un'agenzia per il prestito di personale si muove in un contesto complesso. Cosa si applica, quando e a chi?

RAMI PROFESSIONALI

12 Impasse nell'edilizia

Le trattative per il rinnovo del Contratto nazionale mantello (CCN) sono in stallo. Gli impresari costruttori chiedono orari di lavoro più lunghi e retribuzioni più basse.

POLITICA

14 Come l'IA sta cambiando il mondo del lavoro

Le nuove tecnologie devono servire le lavoratrici e i lavoratori, non sostituirli, sostiene Tom Bauer. Un appello per una digitalizzazione equa e una maggiore partecipazione.

IL MIO LAVORO ED IO

17 «Innovare per un sindacato forte»

Urs Fingerlin ha partecipato alla riorganizzazione della regione Argovia e intende dare nuovo smalto al sindacato.

DIVAGAZIONI

18 Discriminazione legata all'età: un problema ignorato

Le persone in età matura subiscono molteplici forme di discriminazione sul lavoro. Una petizione chiede ora contromisure vincolanti.



FOCUS

Il lavoro a tempo parziale ha il vento in poppa

Un numero crescente di persone vorrebbe lavorare a tempo parziale – per seguire una formazione, per ragioni familiari o per una migliore qualità della vita – ma spesso si scontra con salari bassi, un'offerta carente in determinati settori e ostacoli strutturali. A colloquio con Yvonne Feri, presidente Syna.

FOCUS

«Il lavoro a tempo parziale non può più essere un privilegio.»»

Il lavoro a tempo parziale è in forte progressione: ormai quasi il 40 per cento delle persone attive in Svizzera ha un grado d'occupazione ridotto. Ma ciò che per alcuni è un'opportunità, per altri rappresenta un peso o persino un rischio. Ne abbiamo parlato con la presidente Syna, Yvonne Feri, affrontando opportunità, difficoltà e riforme necessarie.

Michael Steinke



Domanda: Secondo i dati più recenti, quasi due milioni di persone in Svizzera lavorano a tempo parziale. Quali sono le ragioni di questa tendenza?

Yvonne Feri: Occorre considerare due aspetti. Da un canto, il lavoro a tempo parziale è una risposta a esigenze concrete: molte persone desiderano conciliare lavoro e famiglia, seguire una formazione continua o dedicarsi ad attività sociali. Senza una riduzione del grado d'occupazione, tutto questo sarebbe semplicemente impossibile. Pensiamo a giovani genitori che desiderano occuparsi dei figli, oppure a un'infermiera che sta seguendo una formazione complementare: per tutte queste persone, il lavoro a tempo parziale è la chiave per conciliare impegni familiari o formativi.

D'altra parte, esistono impieghi a tempo parziale che non nascono da una libera scelta. Talvolta sono imposti dal datore di lavoro: soprattutto nel commercio al dettaglio, nelle pulizie o nel settore alberghiero e della ristorazione, spesso i dipendenti vengono assunti solo al 50 o al 60 per cento anche se vorrebbero lavorare di più. Ciò significa un reddito cronicamente basso, che basta a malapena per vivere. In alcune professioni, invece, la pressione del lavoro è tale da costringere le persone a ridurre volontariamente l'orario di lavoro, perché un impiego a tempo pieno sarebbe semplicemente insostenibile per la salute. Pensiamo, ad esempio, alle cure infermieristiche. Le ragioni del lavoro a tempo parziale sono quindi molto diverse.

Il cliché secondo cui il lavoro a tempo parziale è un privilegio per chi guadagna di più non è quindi del tutto corretto. Come mai viene ancora percepito in questo modo?

Feri: Perché il lavoro a tempo parziale funziona senza problemi soprattutto se il reddito è sufficiente anche con un grado d'occupazione ridotto. Una giurista o un informatico possono passare all'80 per cento senza cadere in ristrettezze economiche. Per una commessa, un addetto alla logistica o un'assistente di cura, invece, è praticamente impossibile. Con salari già bassi, il lavoro a tempo parziale comporta quasi automaticamente precarietà economica.

Ed è proprio questo il punto centrale: trascorrere tempo con la famiglia o seguire una formazione non deve essere un privilegio riservato a chi guadagna bene. In un mondo del lavoro in rapida evoluzione, la formazione continua è indispensabile e deve essere

«Trascorrere tempo con la famiglia o seguire una formazione non deve essere un privilegio riservato a chi guadagna bene.»

Yvonne Feri

accessibile a tutti. Servono salari minimi più elevati, contratti collettivi di lavoro migliori e una chiara rivalutazione delle professioni a prevalenza femminile come la sanità, l'assistenza, le pulizie o il commercio al dettaglio. Occorre anche un sostegno finanziario per corsi di formazione continua e riqualificazione complessi che impongono di ridurre il grado d'occupazione.

Puoi citare alcuni esempi concreti che mostrano quanto possa essere difficile la situazione?

Feri: Prendiamo ad esempio la commessa di una grande catena di distribuzione. Ufficialmente lavora al 50 per cento. A prima vista parrebbe positivo, ma nella pratica la situazione è ben diversa. I turni cambiano ogni settimana, a volte lavora solo poche ore al giorno distribuite su cinque o sei giorni e non ha giorni liberi fissi. Per lei significa che è quasi impossibile organizzare la custodia dei figli e pianificare la vita familiare. E anche se lavora solo a tempo parziale, è quasi sempre impegnata con il lavoro perché i turni sono così frammentati.

Un altro esempio è quello di un'infermiera che inizialmente è impiegata al 100 per cento, ma che a causa della forte pressione – turni di notte, onere fisico, notevole carico emotivo – decide di ridurre all'80 per cento per tutelare la propria salute. La decisione è senz'altro ragionevole, ma le causa una perdita di reddito e di prestazioni per la vecchiaia che, negli anni, si traduce in svantaggi considerevoli. In questo caso sarebbe urgente creare strutture che permettano di lavorare a tempo pieno in professioni gravose senza mettere a rischio la propria salute.

Colpisce la grande differenza tra uomini e donne. Nel 2022, oltre la metà delle donne lavorava a tempo parziale, contro solo il 16 per cento degli uomini. Da cosa dipende?

Feri: Ancora oggi sono soprattutto le donne, in particolare le madri, a lavorare a tempo parziale; gli uomini riducono il grado d'occupazione molto più raramente. Di conseguenza, la distribuzione del lavoro non retribuito resta squilibrata: le donne si occupano di più di accudimento e faccende domestiche, mentre gli uomini lavorano più spesso a tempo pieno.

Molte famiglie fanno questa scelta soprattutto per ragioni economiche: le donne sono impiegate più frequentemente in professioni a basso reddito; è quindi logico che a ridurre il lavoro sia chi guadagna meno. Allo stesso tempo, molte professioni tradizionalmente maschili non prevedono il tempo parziale, come l'edilizia. In questi settori, i padri che desiderano ridurre il grado d'occupazione si scontrano con forti ostacoli. L'unica opzione, in questi casi, è che a ridurre il lavoro sia la madre.

La distribuzione resta fortemente influenzata dal genere. Ma qualcosa si sta muovendo: tra il 2010 e il 2022, la quota di uomini che lavorano a tempo parziale è aumentata del 53 per cento. Le donne, però, restano ancora la netta maggioranza. E mentre gli uomini tendono a ridurre solo di poco il lavoro, le donne sono più spesso impiegate con gradi d'occupazione più bassi.

Il lavoro a tempo parziale è anche considerato un freno alla carriera. È davvero così? E quali sono le conseguenze a lungo termine?

Feri: Purtroppo sì. Molti fanno l'esperienza che il lavoro a tempo parziale viene associato a un «impegno a metà». Le opportunità di formazione continua sono più rare e gli avanzamenti di carriera sono meno incoraggiati. Soprattutto nei ruoli dirigenziali persiste la convinzione che per ricoprire una posizione di responsabilità sia indispensabile essere presenti al 100 per cento. Pensiamo di nuovo all'infermiera che ha ridotto il grado d'occupazione per preservare la propria salute: spesso non viene più presa in considerazione per il ruolo di capo reparto, anche se ne avrebbe tutte le competenze. Modelli come il job sharing o la conduzione a tempo parziale esistono, ma sono ancora l'eccezione.

Le conseguenze sono gravi: chi lavora a tempo parziale perde non solo opportunità di formazione continua e di carriera, ma anche la possibilità di costruirsi una previdenza per la vecchiaia solida. Soprattutto le donne si ritrovano con rendite significativamente inferiori. Le statistiche lo confermano: la povertà nella vecchiaia ha un volto femminile.

Quali adeguamenti sarebbero necessari affinché il lavoro a tempo parziale diventi una reale opportunità per tutti?

Feri: Insieme alla nostra organizzazione mantello Travail Suisse abbiamo elaborato 19 richieste concrete, fra cui:

- diritto al lavoro a tempo parziale in presenza di responsabilità familiari con un diritto garantito di tornare al grado d'occupazione originario;
- giorni liberi fissi per il personale a tempo parziale, affinché possa pianificare la vita quotidiana;
- accesso alla formazione continua indipendentemente dal grado d'occupazione;
- migliore previdenza per la vecchiaia, ad esempio attraverso l'accorpamento di più impieghi in un'unica cassa pensioni o un adeguamento della deduzione di coordinamento;
- rivalutazione delle professioni a basso reddito attraverso salari più elevati e contratti collettivi più forti. Senza salari equi, il lavoro a tempo parziale in questi settori resta un'illusione.

Tali misure consentirebbero di far uscire il lavoro a tempo parziale dall'impasse e di renderlo una scelta di vita a tutti gli effetti.

Qual è la visione di Syna per il futuro?

Feri: Il nostro obiettivo è un mondo del lavoro moderno in cui il lavoro a tempo parziale sia accessibile a tutti, indipendentemente dal reddito o dalla professione. Non deve più essere un privilegio riservato a chi guadagna bene. Ciò implica salari equi, rendite di vecchiaia sicure, possibilità di formazione continua e reali opportunità di carriera anche se si lavora a tempo parziale.

È importante chiarire che non si tratta di vivere tutti allo stesso modo, ma di offrire a tutti le stesse opportunità di scegliere il modello più adatto. Che si tratti di tempo pieno, tempo parziale o una combinazione dei due, ogni famiglia e ogni persona deve poter decidere liberamente, senza dover temere svantaggi economici o professionali.

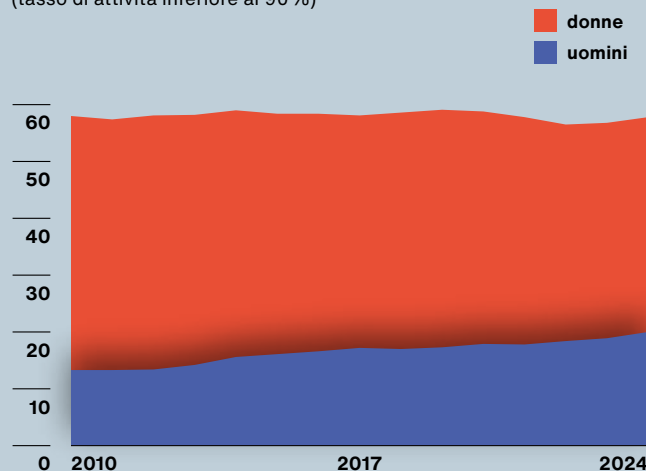
E proprio qui si cela anche un enorme potenziale inutilizzato, soprattutto tra le donne, che oggi lavorano spesso con gradi d'occupazione molto bassi. Molte di loro sarebbero disposte ad aumentare il lavoro, se il carico fiscale fosse adeguato, la custodia dei figli garantita e le condizioni di lavoro meglio pianificabili. In tempi di penuria di personale qualificato, rappresenterebbe un enorme vantaggio non solo per le dirette interessate, ma anche per la nostra economia e la nostra società. ■

Il lavoro a tempo parziale in cifre

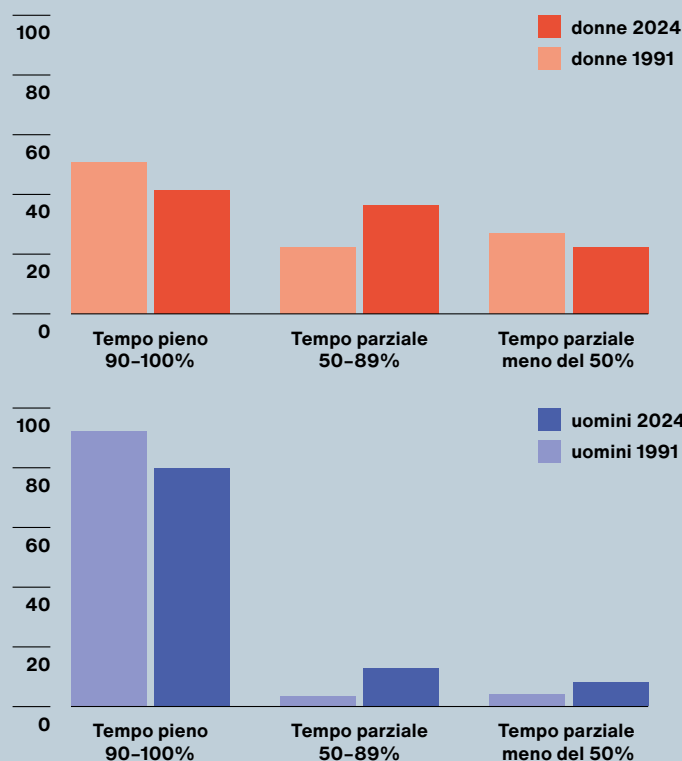
Tutti i dati sono espressi in percentuale

La quota dei lavoratori a tempo parziale è aumentata nettamente tra gli uomini negli ultimi anni, mentre tra le donne rimane stabile su un livello elevato.

Quota di occupati a tempo parziale
(tasso di attività inferiore al 90%)

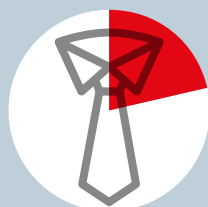


Ma il lavoro a tempo parziale non è tutto uguale. Oggi le donne lavorano più spesso con percentuali di tempo parziale più elevate rispetto al 1991. Per gli uomini, invece, sono aumentate tutte le forme di lavoro a tempo parziale.

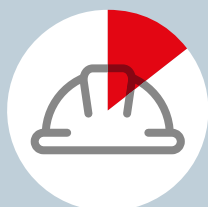


Anche tra i singoli gruppi professionali si riscontrano grandi differenze – dal settore dei servizi fino alla produzione.

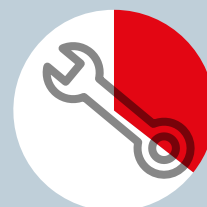
■ Tempo parziale
■ Tempo pieno



Dirigenti



Professioni artigianali e affini



Tecniche



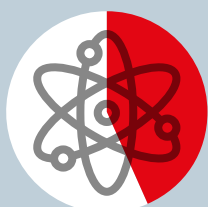
Impiegati d'ufficio



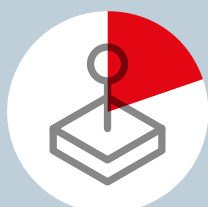
Professioni nei servizi e nel commercio



Manodopera non qualificata



Professioni intellettuali e scientifiche

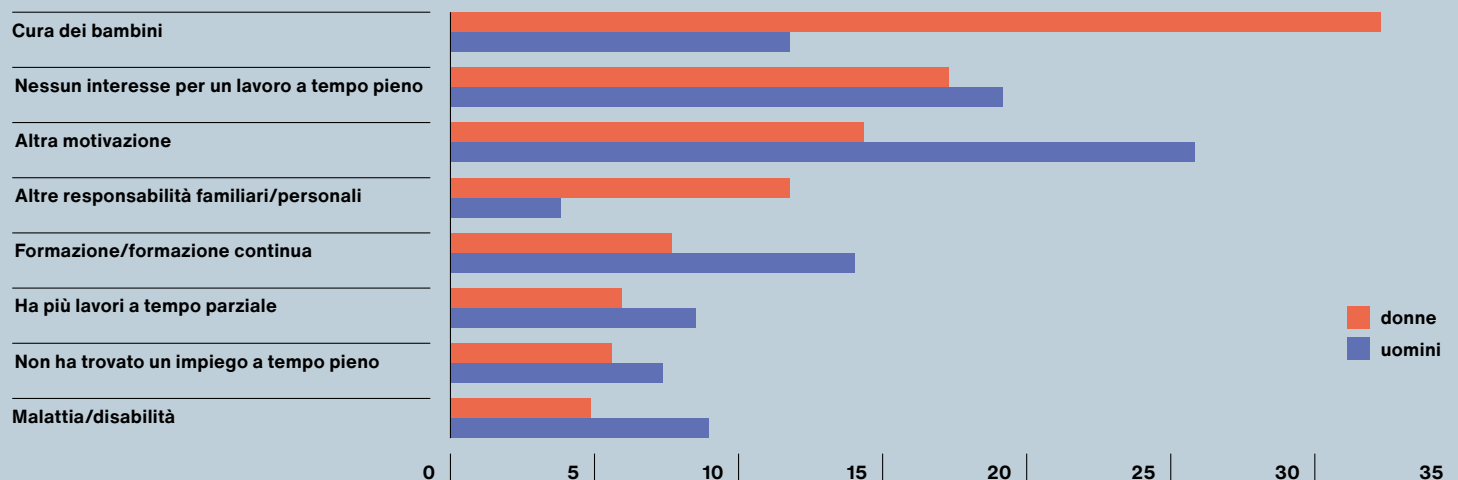


Operatrici di impianti e macchinari, professioni di montaggio



Professioni qualificate in agricoltura, silvicoltura e pesca

Le motivazioni per il lavoro a tempo parziale sono molteplici: mentre le donne lo scelgono spesso per l'accudimento dei figli o per obblighi familiari, gli uomini indicano più frequentemente la formazione continua o la mancanza di posti a tempo pieno come motivo.



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

RAMI PROFESSIONALI

Il settore delle cure lancia l'allarme

A quattro anni dall'adozione alle urne dell'iniziativa sulle cure infermieristiche, il bilancio è deludente: la situazione nel settore rimane tesissima. Ora le cose devono davvero cambiare.

Nico Fröhli



Le aspettative del personale di cura erano alte: in fondo, l'elettorato svizzero si era espresso a larga maggioranza per un rafforzamento delle professioni infermieristiche. Ma anziché i miglioramenti sperati, molti dipendenti del settore vedono peggiorare le proprie condizioni di lavoro. La penuria di personale qualificato cresce di anno in anno, il carico di lavoro aumenta e sempre più infermiere e infermieri abbandonano la professione. Allo stesso tempo cresce la domanda di assistenza medica, non da ultimo a causa dell'evoluzione demografica. Questo squilibrio mette a rischio la stabilità dell'intero sistema sanitario.

A dicembre si profila un momento decisivo: il Consiglio nazionale discuterà la seconda fase di implementazione dell'iniziativa per cure infermieristiche forti. Si presenta così l'occasione di impostare finalmente la rotta giusta. Ma i progetti di legge finora presentati non sono sufficientemente ambiziosi – e non risolvono i problemi più urgenti.

Il sovraccarico è una realtà quotidiana

La realtà negli ospedali, nelle cliniche psichiatriche, nelle case di cura e nei servizi Spitex mostra un quadro chiaro: il personale è costantemente sovraccaricato. Poche figure qualificate devono occuparsi contemporaneamente di un gran numero di pazienti. Spesso si tratta di persone con patologie complesse o disturbi psichici che necessitano di cure particolarmente intensive.

Nelle case di riposo e di cura manca il tempo per fornire un'assistenza dignitosa, soprattutto ai residenti molto anziani o affetti da demenza. Molti professionisti riferiscono di avere, alla fine del turno, la sensazione di aver spuntato una lista di compiti piuttosto che risposto ai bisogni degli utenti. Una situazione che li segna profondamente.

A ciò si aggiunge la crescente pressione derivante da vincoli economici. Le attività devono essere rilevate con precisione al minuto, il che costringe le operatrici e gli operatori sanitari a svolgere un lavoro meccanico, invece di soddisfare le esigenze delle persone. Per molti di loro questa situazione rappresenta un dilemma etico: attenersi a direttive rigide oppure cercare di garantire cure dignitose, a scapito della propria salute?

Anche i giovani medici nutrono crescenti dubbi sul loro futuro professionale. Orari di lavoro eccessivamente lunghi, scarse possibilità di formazione continua e il costante timore di mettere a rischio il benessere dei pazienti inducono molti a considerare l'idea di abbandonare la professione. La spirale discendente alimentata dal sovraccarico di lavoro e dall'abbandono della professione aggrava drammaticamente la carenza di personale qualificato.

L'implementazione dell'iniziativa sulle cure rimane insufficiente

Con l'iniziativa sulle cure la popolazione chiedeva miglioramenti concreti: personale in linea con le esigenze, condizioni di lavoro sicure e un finanziamento adeguato. Ma l'avamprogetto di legge federale sulle condizioni di lavoro nel settore delle cure infermieristiche (LCInf) presentato dal Consiglio federale non soddisfa questi obiettivi.

Il progetto di legge individua i problemi principali, ma mancano disposizioni decisive. In particolare, la questione del finanziamento resta irrisolta. Senza risorse sufficienti non si possono creare nuovi posti né garantire condizioni di lavoro eque. Il rischio è che la legge rimanga inefficace.

Per il personale è un'amara delusione, per la popolazione un rischio concreto che l'assistenza sanitaria venga ulteriormente indebolita.

Cure impossibili senza personale

La Svizzera ha beneficiato per lungo tempo di un sistema sanitario considerato tra i migliori al mondo. Ma questa reputazione sta vacillando. Quando si fatica a trovare un pediatra per i propri figli, quando le persone anziane restano senza assistenza Spitex o quando intere regioni devono fare a meno dei medici di famiglia, ad essere in gioco è nientemeno che la sicurezza dell'assistenza sanitaria.

È chiaro che un'assistenza sanitaria di qualità è possibile solo con personale motivato, sano e in numero sufficiente. Chi ignora le condizioni di lavoro mette in pericolo, in ultima analisi, i pazienti stessi. Per questo la protesta non è rivolta solo al mondo politico, ma all'intera popolazione: tutti, prima o poi, hanno bisogno di prestazioni sanitarie!

Un appello a tutti

L'Alleanza del personale sanitario lancia l'invito a manifestare il 22 novembre su Piazza federale a Berna. All'insegna dello slogan «La sanità, siamo noi per voi» si vuole lanciare un segnale forte per condizioni eque, un finanziamento sostenibile e un'assistenza sicura. ■

Manifestazione nazionale per il personale infermieristico

Sabato 22 novembre, dalle 14.15
Piazza federale, Berna



Prestito di personale nella pratica: due casi, due punti di vista

L'impiego di personale temporaneo è ormai una pratica comune in molti settori: l'edilizia, l'organizzazione di eventi, la logistica o l'industria lavorano regolarmente con dipendenti assunti tramite agenzie per il prestito di personale. Per le aziende significa maggiore flessibilità; per le lavoratrici e i lavoratori la possibilità di svolgere mansioni diversificate. Ma non di rado si pongono questioni di natura prettamente pratica.

Michael Steinke e Katarina Duzanic



Caso 1: Nadine inciampa in cantiere

Nadine ha 24 anni, è piena di energia e sempre pronta a rimboccarsi le maniche. Tramite la sua agenzia di lavoro temporaneo ottiene un incarico di due mesi in un grande cantiere. Lì c'è gran movimento: elettricisti, imbianchini, installatori sanitari, tutti all'opera contemporaneamente. A Nadine viene chiesto di aiutare con le finiture interne, trasportare componenti di mobili e preparare le pareti.

Un lunedì mattina accade l'imprevisto: tra bobine di cavi e cassette degli attrezzi inciampa, cade e si ferisce a un piede. Per fortuna nulla di grave, ma abbastanza doloroso da costringerla a casa per qualche giorno. Mentre rientra si pone una domanda che molti lavoratori e lavoratrici in prestito si fanno: «Chi è responsabile della mia sicurezza? L'agenzia interinale o l'impresa per cui sto lavorando?»

Valutazione giuridica

Formalmente, Nadine è assunta dall'impresa per la fornitura di personale a prestito, che paga il salario, versa i contributi alle assicurazioni sociali ed è responsabile per l'annuncio all'assicurazione contro gli infortuni. Il contratto di lavoro esiste quindi esclusivamente tra lei e l'agenzia interinale.

Sul cantiere, però, è l'impresa edile a fare da riferimento: assegna i compiti, organizza le pause ed è tenuta a garantire la sicurezza sul lavoro. È proprio qui il punto cruciale: la responsabilità per la prevenzione degli infortuni e la sicurezza sono di competenza dell'azienda utilizzatrice (art. 328 CO, legge sul lavoro, LAINF). Ciò comprende ogni aspetto, dai caschi protettivi alle istruzioni chiare, fino agli ostacoli come quelli che hanno causato l'infortunio di Nadine. In caso d'incidente, Nadine deve segnalarlo all'agenzia interinale. Sarà quest'ultima a trasmettere la comunicazione all'assicurazione contro gli infortuni. In sintesi: la sicurezza sul lavoro è responsabilità dell'impresa utilizzatrice, mentre l'obbligo assicurativo e la gestione amministrativa spettano all'agenzia per il prestito di personale.

Caso 2: termine di disdetta in un rapporto di lavoro temporaneo

Samuele ha 27 anni e lavora da oltre un anno presso un'impresa per la fornitura di personale a prestito autorizzata. Il suo contratto è a tempo indeterminato, ma gli incarichi variano a seconda dei mandati. Dall'inizio di ottobre è impiegato in un grande cantiere, dove aiuta a gettare il calcestruzzo, prepara le armature e svolge vari lavori che si presentano in cantiere. Gli piace il lavoro fisico, l'intesa nel team e la varietà delle attività del cantiere.

Il 10 ottobre, però, Samuele riceve una telefonata dalla sua consulente personale, la quale gli comunica che il suo incarico sta per terminare e che, di conseguenza, il rapporto di lavoro sarà disdetto per la fine di novembre. Samuele è stupito. «Un momento!» pensa. «Sono assunto da oltre un anno: possono davvero licenziarmi con così poco preavviso?» Si chiede quale termine di disdetta si applichi nel suo caso: quello previsto dal Codice delle obbligazioni, quello del CCL per il prestito di personale o magari quello del CNM per l'edilizia principale in Svizzera?

Valutazione giuridica

Samuele ha un rapporto di lavoro con l'agenzia di lavoro interinale, non con l'impresa in cui è impiegato. A tale rapporto si applicano sia le disposizioni del Codice delle obbligazioni (CO), sia quelle del contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale, che è dichiarato di obbligatorietà generale ed è quindi vincolante.

Essendo Samuele impiegato nell'edilizia principale, si applica anche l'articolo 20 del CCL prestito di personale. Questo obbliga l'agenzia a garantire al lavoratore, durante l'incarico, le stesse condizioni d'impiego e salariali previste da un eventuale CCL settoriale, nel nostro caso quello dell'edilizia principale. Ciò riguarda in particolare i salari minimi, la durata del lavoro e la regolamentazione delle spese, ma non i termini di disdetta.

Riguardo alla disdetta, il CCL prestito di personale prevede nel secondo anno di servizio un termine di disdetta di un mese per la fine di un mese. Secondo l'articolo 335c CO, invece, il termine è di due mesi per la fine di un mese.

In base al principio del trattamento più favorevole (art. 361 CO), si applica sempre la norma più vantaggiosa per il lavoratore. Nel caso di Samuele, è il termine più lungo previsto dal CO a offrirgli la tutela migliore contro il licenziamento. Ciò significa che se il licenziamento è stato comunicato il 10 ottobre, il rapporto di lavoro terminerà solo il 31 dicembre e non già alla fine di novembre. ■

**Hai domande sul tuo
impiego temporaneo o dubbi
di natura giuridica?**

Rivolgiti al tuo segretariato regionale:
riceverai un supporto competente!



RAMI PROFESSIONALI

Gli impresari costruttori aggravano il rischio di un vuoto contrattuale

Le trattative per il rinnovo del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM) sono in corso da tempo, ma non c'è ancora nessun accordo all'orizzonte. Gli impresari costruttori restano fermi sulle loro richieste inaccettabili.

Michael Steinke



Il Contratto nazionale mantello disciplina le condizioni di impiego di circa 80 000 lavoratrici e lavoratori dell'edilizia principale in Svizzera. Scadrà alla fine dell'anno e al momento è oggetto di rinegoziazione. Tuttavia, nemmeno dopo la terza tornata di trattative si intravede una soluzione. «Per la prima volta dopo oltre un decennio si profila un rischio concreto di vuoto contrattuale. Senza un contratto valido temiamo un peggioramento della situazione per tutte le persone che quotidianamente lavorano su cantieri esposti ad ogni condizione meteo», dichiara Guido Schluep, co-responsabile del ramo Edilizia presso il sindacato Syna.

Servono orari di lavoro compatibili con la famiglia

La realtà dei cantieri è dura: giornate di lavoro interminabili e fisicamente provanti sono la norma. A ciò si aggiungono lunghi spostamenti di cui la prima mezz'ora non è retribuita. Una vita familiare e privata normale, in queste condizioni, è quasi impossibile. Nel nuovo CNM il problema va risolto, giacché sono proprio le giornate di lavoro estenuanti una delle principali cause della grave penuria di personale nel settore. Infatti, un edile su due diplomato abbandona la professione. Secondo uno studio commissionato dalla stessa Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC), da qui al 2040 mancherà circa un terzo della forza lavoro qualificata necessaria.

Gli edili hanno espresso chiaramente la loro visione di un'edilizia con un futuro. È giunto il momento di porre un termine al tempo di viaggio non retribuito: chi si sposta per incarico dell'impresa sta lavorando e deve quindi essere remunerato. Oggi, contrariamente alla legge sul lavoro, il

«I lavoratori dell'edilizia non accetteranno né il mantenimento delle attuali condizioni insoddisfacenti, né alcun ulteriore peggioramento delle loro condizioni di lavoro. In caso contrario, il settore rischia di crollare.»

Michele Aversa
Co-responsabile del
ramo edilizia



tempo impiegato per recarsi dal luogo di lavoro al cantiere non è riconosciuto come orario di lavoro e viene retribuito solo dopo 30 minuti. È da tempo che si attende anche una pausa di metà mattina retribuita, come già avviene in molte altre professioni. Inoltre, le giornate devono essere più brevi: otto ore di lavoro fisicamente provante sono più che sufficienti. Infine, gli edili chiedono aumenti salariali e una compensazione garantita del rincaro, per poter preservare il loro potere d'acquisto.

Gli impresari costruttori vogliono peggiorare le condizioni

Alla luce della penuria cronica di personale edile, si potrebbe pensare che la SSIC abbia compreso la situazione e sia disposta a migliorare le condizioni di impiego. È però vero il contrario. Se dipendesse dagli impresari costruttori, in futuro gli edili dovrebbero lavorare ancora di più, addirittura per un salario inferiore. Chiedono infatti giornate lavorative più lunghe, oltre il doppio degli straordinari possibili, il lavoro su chiamata e la settimana di sei giorni con il sabato come normale giorno lavorativo. Inoltre, vorrebbero ridurre i termini di disdetta per i lavoratori più anziani, così da poterli licenziare più rapidamente.

Syna è irremovibile: «Tutto ciò non è negoziabile. La nostra lotta è per condizioni migliori – se necessario, anche con giornate di protesta e azioni in tutta la Svizzera», afferma Michele Aversa, co-responsabile del ramo professionale Edilizia. ■

«La situazione dell'edilizia è allarmante. Urgono miglioramenti per garantire ai lavoratori una vita privata e familiare normale. Le persone che giorno dopo giorno costruiscono le nostre case, le nostre strade e le nostre infrastrutture lo meritano.»

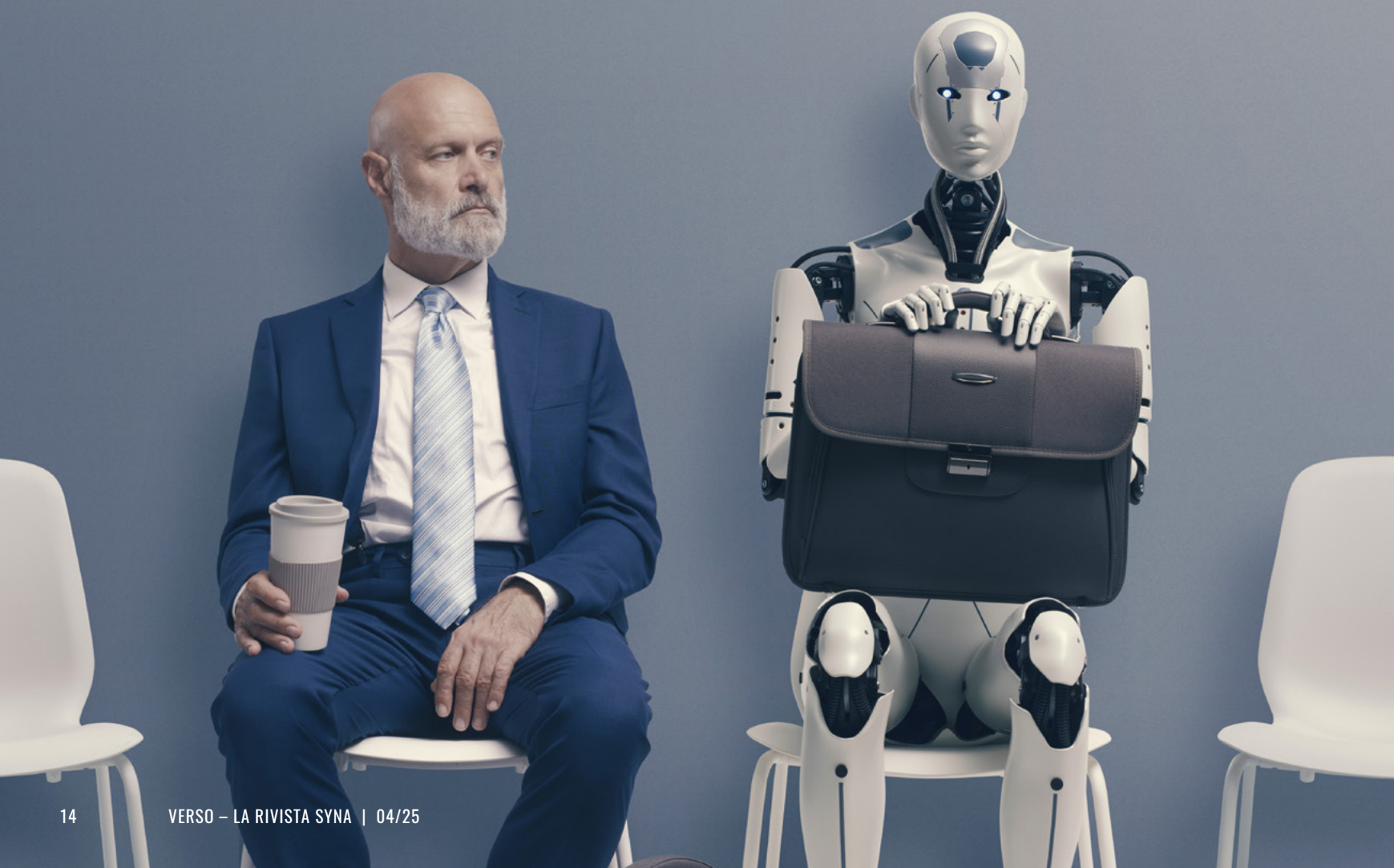
Guido Schluep
Co-responsabile del
ramo edilizia



«L'intelligenza artificiale e l'automazione come opportunità per condizioni di lavoro più eque»

Come si può plasmare la svolta tecnologica affinché avvantaggi le lavoratrici e i lavoratori invece di danneggiarli? L'economista Thomas Bauer spiega perché l'IA non minaccia automaticamente l'occupazione e quali condizioni quadro sono necessarie per trasformarla in un punto di forza.

Michael Steinke



Elon Musk afferma che grazie all'IA presto non ci saranno più posti di lavoro. Ci resterà solo il tempo libero?

Thomas Bauer: Affermazioni del genere sembrano drammatiche, e probabilmente è proprio questo lo scopo. Catalizzano l'attenzione e attirano investitori. La realtà è però più complessa. L'IA cambierà il nostro lavoro, ma non potrà mai sostituire completamente le persone. Non si tratta quindi di sapere se in futuro avremo ancora un lavoro, ma di capire come cambierà il lavoro e se i cambiamenti saranno socialmente sostenibili.

Quindi i timori di un futuro senza lavoro sono esagerati?

Bauer: I timori sono comprensibili, tuttavia il lavoro non mancherà mai del tutto. L'IA può sostituire determinate professioni, ma in molte occupazioni assumerà soprattutto compiti parziali, quantunque sempre più complessi. Il lavoro umano annovera ancora molte attività che non possono essere standardizzate nemmeno con l'IA. Per la risoluzione di molti problemi, l'essere umano con la sua esperienza, la sua capacità di giudizio, la sua comunicativa, le sue capacità emotive e manuali continua ad essere indispensabile.

Quali categorie professionali sono maggiormente interessate?

Bauer: A risentirne particolarmente sono, al momento, le professioni di traduzione e di grafica. Inoltre, sono sempre più interessate attività commerciali quali l'amministrazione, la contabilità o il servizio clienti. Constatiamo anche una crescente automazione della pianificazione dei turni nella vendita o dei percorsi nella logistica, o anche dei compiti di controllo. Il settore informatico e le diagnosi mediche sono altri ambiti con notevoli possibilità di automazione. Il potenziale è quindi davvero elevato e ampio.

Allo stesso tempo, i sistemi basati sull'IA sono costosi. Significa che sono accessibili essenzialmente alle grandi aziende?

Bauer: Esatto. I sistemi di IA professionali sono costosi da sviluppare, richiedono personale specializzato ed enormi quantità di dati. È un lusso che possono permettersi soprattutto le grandi aziende: gruppi internazionali, grandi fornitori di servizi finanziari o compagnie di assicurazione. Le piccole e medie imprese spesso non dispongono né dei dati né dei mezzi finanziari necessari.

Grandi attori come la SUVA utilizzano già sistemi di IA, ad esempio per la verifica delle domande o il controllo delle fatture. La decisione finale in caso di rifiuto spetta comunque a un essere umano. È un aspetto molto importante.

Significa che l'essere umano rimane importante proprio per la sua capacità di reagire in modo flessibile?

Bauer: Il mondo del lavoro è complesso. Spesso richiede l'uso della testa, delle mani e del cuore, non solo quando si ha a che fare con l'IA, ma anche e soprattutto nel contesto dell'automazione. Un falegname che montando una cucina si accorge che una parete è storta trova una soluzione grazie alla sua esperienza, alla sua abilità manuale e forse anche nel dialogo con il cliente. Questa versatilità è troppo complessa per le macchine che, in questo senso, attualmente hanno al massimo una testa. Lo stesso vale per il mestiere di parrucchiere: tagliare i capelli richiede un alto livello di motricità fine, percezione e senso estetico, compiti che almeno per ora non possono essere svolti completamente da una macchina. E poi, chi mai vorrebbe parlare con un robot mentre si fa acconciare? Anche se fosse possibile farsi tagliare i capelli da una macchina, non credo che questa pratica possa generalizzarsi.

Profilo personale

Chi è **Thomas Bauer**?

Responsabile della politica economica presso Travail.Suisse, ha studiato economia politica all'Università di Berna e rappresenta gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori in diverse commissioni del Parlamento federale per conto dell'organizzazione mantello Travail.Suisse.



Se le macchine non raggiungono questa versatilità, l'approccio umano rimane indispensabile?

Bauer: Questo evidenzia il fattore probabilmente più importante che distingue l'uomo dalla macchina: l'umanità stessa. Un operatore sanitario percepisce quando qualcuno ha bisogno non solo di assistenza pratica, ma anche di incoraggiamento, vicinanza emotiva e fiducia. Questo contatto interpersonale ha un valore intrinseco: emotivo, sociale e spesso anche curativo. Proprio nell'assistenza infermieristica o in un asilo nido non è possibile ottimizzare i processi con le macchine senza perdere aspetti importanti del lavoro. È evidente anche in altre professioni. Allo stesso tempo, l'IA viene utilizzata sempre più spesso come supporto, probabilmente a lungo termine in quasi tutti i campi d'attività. Può essere utile se ciò avviene in modo sensato ed equo. Tuttavia, comporta anche dei rischi.

Quali?

Bauer: Ad esempio la sorveglianza. Un esempio drastico è quello di Amazon negli Stati Uniti, dove le addette e gli addetti ai magazzini sono costantemente filmati. I movimenti vengono analizzati da sistemi di IA. Chi si ferma troppo spesso o sta troppo a lungo in bagno viene ammonito. La produttività dei lavoratori viene misurata automaticamente. Un incubo per il personale!

«Questo evidenzia il fattore probabilmente più importante che distingue l'uomo dalla macchina: l'umanità stessa.»

Tom Bauer

Tali sistemi possono essere introdotti anche in forma più sottile, ad esempio attraverso la registrazione digitale dell'orario di lavoro con valutazione delle prestazioni. Occorrono regole chiare: il mondo del lavoro non deve scivolare in un controllo digitale permanente. La tecnologia dovrebbe alleggerire il carico di lavoro dei dipendenti e renderli più forti, non controllarli e privarli della loro autonomia.

Vengono utilizzati algoritmi anche per il reclutamento di personale. Con quali implicazioni per le lavoratrici e i lavoratori?

Bauer: I sistemi automatizzati filtrano le candidature in parte sulla base di criteri predefiniti. Chi non rientra nella griglia, come le persone di una certa età o in riconversione professionale, viene rapidamente escluso. Si tratta di una velata discriminazione. Allo stesso tempo, alle persone non viene spiegato il motivo per cui sono state scartate.

Ecco perché è necessaria trasparenza: le candidate e i candidati devono sapere quando viene utilizzata l'IA. E ogni decisione deve essere verificabile da un essere umano. Gli algoritmi non devono determinare in modo definitivo le opportunità nella vita. Inoltre, in Svizzera la protezione contro la discriminazione, ad esempio basata sull'età, è debole. Con il crescente utilizzo dell'IA nelle procedure di candidatura, questa protezione viene ancora più importante.

Cosa dovrebbero considerare le aziende che introducono l'IA?

Bauer: Riteniamo fondamentali quattro principi:

1. Informazione e trasparenza: i dipendenti devono sapere quando, dove e come viene utilizzata l'IA.
2. Cogestione: i cambiamenti non devono essere decisi senza consultare le lavoratrici e i lavoratori. Spesso i dipendenti sanno esattamente come migliorare i processi aziendali. Pertanto, è importante coinvolgerli quanto prima nell'utilizzo di nuove tecnologie. Ciò va anche a vantaggio dell'azienda.
3. Prospettive professionali e sicurezza: i dipendenti devono poter utilizzare i nuovi sistemi in modo sensato. I datori di lavoro dovrebbero essere obbligati a formare i dipendenti sulle nuove tecnologie ed evitare licenziamenti.
4. Protezione dalla sorveglianza: l'IA non deve diventare uno strumento di pressione o di controllo. Un datore di lavoro non può semplicemente raccogliere dati e in-

«L'IA può essere uno strumento che dà supporto o che crea pressione.»

Tom Bauer

trodurre strumenti di controllo. Già oggi esistono chiari limiti legali a questo tipo di approccio. Un sistema come quello di Amazon sarebbe illegale in Svizzera.

Quale ruolo rivestono i sindacati in questo contesto?

Bauer: I sindacati si impegnano concretamente nelle aziende affinché questi principi vengano applicati, ad esempio richiedendo trasparenza e partecipazione, informando le lavoratrici e i lavoratori sui loro diritti e garantendo che venga offerta formazione continua e che si evitino licenziamenti. Aiutano il personale ad essere coinvolto tempestivamente nei cambiamenti tecnologici e a non perdere influenza. Inoltre, fanno in modo che l'IA non venga utilizzata come strumento di sorveglianza. A livello politico, rappresentano il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, affinché nelle nuove normative non conti solo quello dei datori di lavoro. E alla fine si pone anche la grande domanda: se l'IA e l'automazione generano guadagni in termini di efficienza, come vengono distribuiti questi guadagni?

Dove finiscono attualmente questi guadagni?

È davvero un grosso punto interrogativo. Il progresso tecnico consente di produrre lo stesso quantitativo con meno lavoro. Se l'IA e

l'automazione consentono di svolgere i compiti più rapidamente, sorge la domanda: cosa facciamo con questo tempo e questo valore aggiunto? Dobbiamo aumentare i salari? Ridurre l'orario di lavoro? Introdurre la settimana lavorativa di quattro giorni a parità di salario o prolungare le ferie? Investire nella formazione continua? Oppure i profitti finiscono semplicemente nelle tasche delle aziende, degli azionisti o della Silicon Valley? La questione della distribuzione dei guadagni di produttività è sempre centrale. Non si tratta solo di salari, più tempo libero e più salute. L'estrema iniquità è anche un rischio per la società e la democrazia. Lo si vede chiaramente negli Stati Uniti.

Qual è la tua conclusione personale?

Bauer: È come per tutti gli sviluppi tecnologici del passato: l'IA può essere uno strumento che dà supporto o che crea pressione. Può dare libertà o aumentare il controllo. Dipende da come la utilizziamo. Personalmente, ritengo la tecnologia un progresso solo se rafforza le persone e garantisce a tutti un posto dignitoso nel mondo del lavoro e nella società. Come sindacati e rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori, è nostro dovere impegnarci in tal senso. ■

«Avanti con coraggio: innovare per un sindacato forte»

Il mio lavoro

In realtà ho iniziato come muratore. Ma l'ambiente di lavoro era pessimo e il capo difficile; così, la passione per questo lavoro è svanita in fretta. Dopo un periodo di pausa a Berlino, sono tornato in Svizzera e, tramite un'agenzia di lavoro temporaneo, sono finito quasi per caso nell'industria farmaceutica. Ho ormai alle spalle quarant'anni di attività in diverse aziende. Al momento lavoro da DSM come operatore nel settore della vitamina A, tra la sala di controllo, il riciclaggio e la produzione. Sono quindi un classico caso di riconversione professionale.

Il mio sindacato

Ho aderito al sindacato più per caso che per scelta. Mi avevano chiesto se volessi far parte della commissione del personale e all'improvviso mi sono ritrovato in piena mischia. Come rappresentante delle lavoratrici e dei lavoratori si è spesso sotto i riflettori; mi sono subito reso conto che mi serviva un partner forte. Quando Syna mi ha contattato, la sua visione improntata al dialogo e alla ricerca di soluzioni comuni mi è sembrata calzare a pennello.

Spesso si dimentica quanto i sindacati abbiano già ottenuto in passato. Pensiamo solo al nostro attuale modello di turni: due mattutini, due pomeridiani e due notturni, seguiti da quattro giorni di riposo. Questo modello è considerato particolarmente salubre ed è stato sviluppato proprio con il sostegno dei sindacati.

La mia regione

Da molti anni sono impegnato anche nella mia regione. Di recente abbiamo rinnovato le strutture: da dieci sezioni siamo passati a tre, suddivise per settori: commercio, industria e servizi. In questo modo abbiamo una visione più chiara, il numero di riunioni si è ridotto e c'è più spazio per il lavoro sindacale vero e proprio. Iniziamo questo nuovo capitolo con grande entusiasmo. Vogliamo diventare più visibili, scendere nelle piazze, mostrare i nostri valori e affrontare con coraggio nuove sfide. Il nostro obiettivo è chiaro: la regione Syna di Argovia deve diventare un modello di impegno, azione e innovazione! ■

Per **Urs Fingerlin**, dinamico sindacalista padre di tre figli, il sindacato deve diventare più visibile, rinnovarsi e crescere.



Insieme contro la discriminazione legata all'età

La discriminazione legata all'età nel mercato del lavoro, dal medico, nel mondo digitale o nelle strutture di cura, è una realtà anche in Svizzera. Nonostante il divieto di discriminazione sancito dalla Costituzione, le tutele restano insufficienti: ora servono misure concrete per contrastarla.

Bea Heim



FARES

Associazione mantello nazionale che riunisce senior attivi e organizzazioni di auto-aiuto, la FARES si impegna per una vecchiaia dignitosa e autonoma. Essa difende gli interessi delle persone anziane sul piano politico e sociale, in modo indipendente e neutrale dal punto di vista confessionale. All'interno di Travail.Suisse, Syna si impegna accanto alla FARES per condizioni eque e per la partecipazione delle persone anziane alla società.

Le persone anziane si sentono svantaggiate o non prese sul serio in molti ambiti della vita. Ciò può manifestarsi sotto forma di commenti ironici, ma anche attraverso barriere strutturali che le escludono sistematicamente. L'articolo 8 capoverso 2 della Costituzione federale vieta ogni discriminazione basata sull'età, ma nella pratica questa tutela risulta spesso insufficiente.

Ageismo nella vita quotidiana: non si tratta di casi isolati

Le forme in cui si manifesta la discriminazione legata all'età spaziano da gesti sottili a gravi disparità.

Nel settore sanitario, ad esempio, accade che alla persona anziana si dia a intendere che un disturbo sia «normale» e non venga quindi presa troppo sul serio. Un uomo di 70 anni lamenta forti dolori alla schiena? Il medico scrola le spalle e lo liquida con un lapidario: «Alla sua età è normale; deve imparare a conviverci!» Non effettua esami più approfonditi e rischia non solo di trascurare una patologia potenzialmente curabile, ma anche di minare la fiducia nell'assistenza medica.

Molte persone, e in modo particolare quelle più anziane, subiscono discriminazioni nel mercato del lavoro. Ai giovani si rimprovera una mancanza di esperienza e poca serietà; agli anziani si attribuisce una scarsa flessibilità. La discriminazione legata all'età è particolarmente marcata per chi cerca lavoro dopo i 55 anni. Anche le ristrutturazioni aziendali e le ondate di licenziamenti colpiscono in modo sproporzionato i dipendenti più maturi.

Per quanto riguarda l'incolumità, nel 2020 la Confederazione ha stimato che in Svizzera ogni anno tra le 300 000 e le 500 000 persone oltre i 60 anni siano vittime di violenze o abbandono. Ma sebbene la sicurezza sia uno dei compiti fondamentali dello Stato, non esistono misure concrete per garantire maggiore protezione nella vecchiaia. Anche questa è una forma di discriminazione.

Negli istituti di cura, sono i problemi strutturali a minacciare la dignità e l'autodeterminazione. La penuria di personale qualificato costringe le operatrici e gli operatori sociosanitari ad occuparsi di troppi residenti contemporaneamente. I pasti vengono distribuiti in fretta e furia e non c'è tempo per scambi interpersonali. In alcuni casi, per mancanza di personale i residenti vengono sedati con farmaci. La colpa non è del personale di cura, ma delle risorse insufficienti, che rendono impossibile una vecchiaia nella dignità.

Dipendenze nella vecchiaia

Un problema fondamentale risiede nella distribuzione asimmetrica del potere. Con l'avanzare dell'età, molte persone dipendono maggiormente da cure, assistenza medica o sostegno finanziario. Questo sposta il potere verso le figure professionali, i familiari e le istituzioni, che spesso prendono decisioni scavalcando i diretti interessati.

Le persone anziane sono spesso limitate anche sotto il profilo economico: rendite e prestazioni sociali vengono stabilite a livello politico e chi ne beneficia ha su di esse un influsso pressoché nullo. A ciò si aggiungono gli stereotipi negativi sulla vecchiaia presenti nella nostra società, i quali fanno sì che le persone anziane abbiano meno peso nei dibattiti politici e sociali.

Di conseguenza le persone anziane hanno meno influsso sulla propria esistenza di quanto dovrebbero. Non è un destino ineluttabile, ma il risultato di una disuguaglianza strutturale e, come tale, una forma di discriminazione che va combattuta con urgenza.

Misure concrete, subito

Come FARES abbiamo lanciato una petizione contro la discriminazione legata all'età. Con la nostra petizione chiediamo:

1. Un piano d'azione nazionale: Confederazione e Cantoni devono elaborare obiettivi vincolanti e definire chiaramente le competenze. Solo così sarà possibile contrastare sistematicamente la discriminazione legata all'età, anziché affidarsi al caso o alla buona volontà dei singoli.

2. Basi legali e misure concrete: servono disposizioni specifiche che vietino esplicitamente la discriminazione legata all'età, sia nei rapporti tra Stato e cittadino sia nelle relazioni giuridiche private. È fondamentale garantire la protezione dalla discriminazione multipla: chi è anziano e appartiene anche a un altro gruppo svantaggiato subisce spesso una doppia o tripla discriminazione. Particolare attenzione va posta agli squilibri di potere nei settori delle cure, dell'assistenza sanitaria, dell'alloggio e del lavoro.

3. Un centro di competenza nazionale sulla discriminazione legata all'età: per garantire progressi duraturi, la Confederazione deve istituire un centro specializzato che riunisca le competenze e operi in maniera indipendente. Questo centro dovrebbe fornire consulenza a Confederazione e Cantoni, promuovere la ricerca e fungere da punto di contatto per le persone direttamente interessate. L'obiettivo è una società rispettosa degli anziani e priva di discriminazioni.

Per una società della dignità

La discriminazione legata all'età è il risultato di decisioni sociali. Le strutture possono essere modificate, le leggi migliorate e gli stereotipi sull'età superati, ma per farlo occorrono pressioni e rivendicazioni congiunte.

FARES lo afferma con veemenza: invecchiare non deve significare emarginazione. Ogni persona ha diritto al rispetto, alla partecipazione e all'autodeterminazione, indipendentemente dall'età. È tempo che la politica agisca. Impegniamoci insieme affinché le persone in Svizzera possano vivere non solo più a lungo, ma anche con dignità! ■

Paghiamo abbastanza!



**STOP agli aumenti dei premi
dell'assicurazione malattie finché non
verranno trovate soluzioni concrete!**



Firma la petizione