

CONGRESSO DELL'USS 25/26 NOVEMBRE 2022

Berna, 19 ottobre 2022

Documento programmatico «Potere d'acquisto e ripartizione»

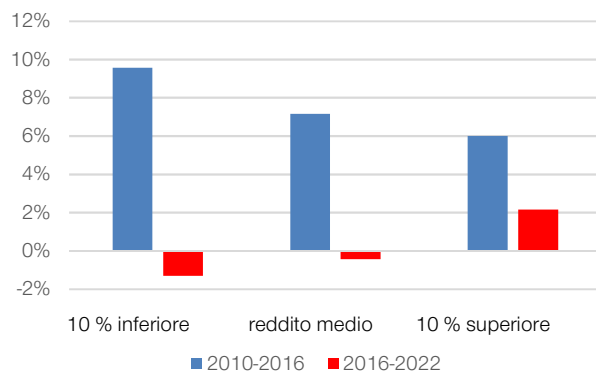
La Svizzera è uno dei Paesi più ricchi al mondo. Ma negli ultimi anni, molti lavoratori e pensionati proprio non se ne sono accorti – anzi: una volta pagato il premio di cassa malati e l'affitto si ritrovano con un reddito reale inferiore rispetto a qualche anno fa.

Evoluzione insufficiente dei redditi

I sindacati hanno compiuto importanti progressi in materia di salari, soprattutto dal 2010 al 2016. La politica salariale attiva, la campagna per il salario minimo e l'attenzione alla questione della ripartizione hanno dato i loro frutti. I salari reali dei ceti medio-bassi sono aumentati anche più di quelli dei ceti più alti.

Aumenti dei salari reali per classe salariale

(in %)



L'andamento dal 2016 è invece meno incoraggiante: i redditi medio-bassi si sono ridotti rispetto a quelli più elevati e il divario salariale ha ricominciato ad ampliarsi, come se non ci fossero state critiche alle retribuzioni abusive. Il forte aumento dell'inflazione nel 2022 ha infine cancellato i progressi reali compiuti dal 2016: alla fine del 2022, le lavoratrici e i lavoratori con un reddito medio e basso disporranno di una retribuzione inferiore in termini reali rispetto al 2016. Per contro, gli stipendi dei top manager sono ulteriormente aumentati del 10 per cento. Nel periodo del coronavirus tra il 2020 e il 2021, gli stipendi dei dirigenti delle maggiori aziende svizzere sono aumentati di oltre l'8 per cento, ovvero di circa 400 000 franchi all'anno.

Uno dei principali motori di questa evoluzione è la progressiva individualizzazione della politica salariale. I bonus hanno raggiunto un limite nel 2020, allorché le aziende sono divenute temporaneamente più caute a causa delle pressioni dell'opinione pubblica. La maggior parte degli

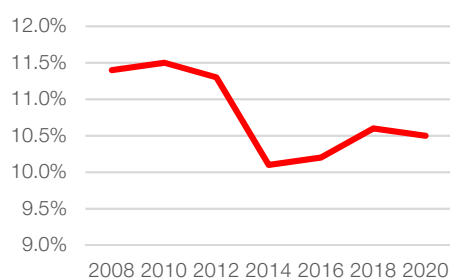
amenti salariali avvenuti nel quadro dei contratti collettivi di lavoro (CCL) è stata accordata a titolo individuale, essendo più difficile attuare aumenti salariali generalizzati a causa dell'assenza di inflazione. In generale, i sindacati hanno posto in secondo piano la politica salariale, anche se in alcuni casi per il semplice fatto che il datore di lavoro avrebbe versato ingenti somme per risanare la cassa pensioni.

Le donne guadagnano ancora nettamente meno degli uomini. Dal 2012 lo scarto salariale è rimasto praticamente invariato e nel 2018 era ancora addirittura del 19 per cento. Nei prossimi anni sarà necessario monitorare i reali effetti della revisione della legge federale sulla parità dei sessi entrata in vigore nel 2020. C'è però anche una buona notizia: grazie all'impegno dei sindacati, negli ultimi dieci anni il divario salariale tra donne e uomini senza funzioni dirigenziali si è quasi dimezzato.

L'obiettivo era che l'aumento di reddito delle donne venisse finanziato principalmente dai datori di lavoro e attraverso una riduzione dei salari dei quadri. In passato questa strategia si è dimostrata vincente. Tuttavia, il fatto che i salari reali degli uomini senza funzione dirigenziale non siano praticamente aumentati dal 2016 è motivo di preoccupazione; nella fascia d'età tra i 50 e i 64 anni sono addirittura diminuiti.

Dopo i grandi progressi compiuti con la campagna per il salario minimo, la situazione dei salari bassi è purtroppo nuovamente peggiorata. Fra le donne, nonostante una progressione dei redditi e una riduzione della percentuale di redditi bassi, quelle che percepiscono un basso salario sono ancora il doppio rispetto agli uomini. Fra gli uomini, invece, non si riscontra alcun progresso, ben al contrario: sono più numerosi oggi a lavorare per un salario basso rispetto al 2014. Queste cifre non tengono conto degli effetti della pandemia, ma è noto che ad essere stati colpiti più duramente sono proprio le lavoratrici e i lavoratori a basso reddito. I quali, nella maggior parte dei casi, si sono ritrovati in regime di lavoro ridotto con soltanto l'80 per cento del salario. In molti sono stati costretti ad attingere ai magri risparmi che erano riusciti ad accumulare con il loro esiguo stipendio.

Percentuale di impieghi a basso reddito

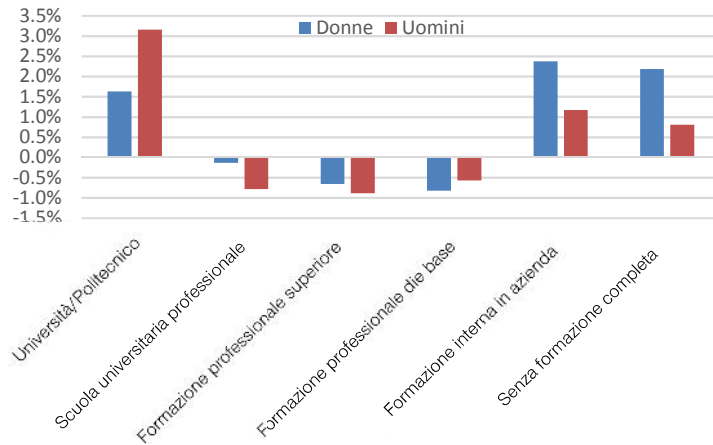


Percentuale di lavoratori a basso reddito

	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Donne in %	19.9	19.6	17.4	17.0	17.0	16.8	16.3
Uomini in %	7.3	7.7	7.5	7.5	7.6	8.1	8.2

Anche l'andamento dei salari delle persone attive che hanno concluso una formazione professionale di base è preoccupante: dal 2016 al 2020, i loro salari reali sono infatti diminuiti. Nella maggior parte delle professioni artigianali, nei primi anni dopo l'apprendistato i salari sono inferiori a 5000 franchi al mese, in particolare per il personale impiegato nelle panetterie o nella vendita, ma anche per elettricisti o disegnatori edili. E anche in seguito, molti di loro guadagnano meno di 6000 franchi al mese che, alla luce dell'elevato livello dei premi di cassa malati e delle pigioni, basta appena per vivere. La novità è che negli ultimi anni i salari non sono aumentati neppure per coloro che, al termine dell'apprendistato, si sono perfezionati in una scuola professionale superiore o in una scuola universitaria professionale.

Evoluzione dei salari reali per livello di formazione 2016-2020, persone attive senza funzione dirigenziale

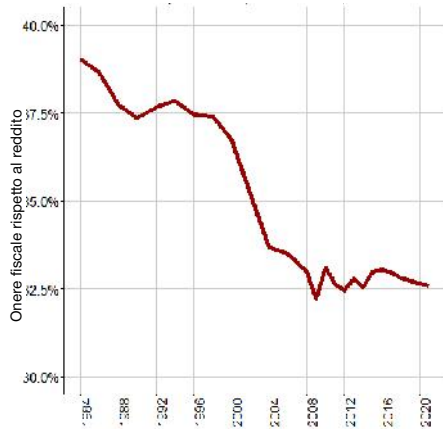


Con i contratti collettivi di lavoro e le misure di accompagnamento, dall'inizio degli anni 2000 i sindacati sono stati in grado di stabilire una protezione molto efficace contro il dumping e la pressione salariale. Tale protezione è stata messa alla prova molte volte negli scorsi anni. Dal punto di vista politico, è stata attaccata più volte sia dai consiglieri federali del PLR Cassis e Schneider-Ammann durante i negoziati sull'accordo quadro, sia in Parlamento sotto la spinta dell'UDC. A ciò si aggiunge il forte apprezzamento del franco svizzero, che ha reso ancora più interessante dal punto di vista economico il ricorso a personale distaccato «più economico». Dalle ispezioni regolari emerge che un'azienda su cinque versa salari troppo bassi. In simili casi, l'azienda viene sanzionata e gli stipendi adeguati. Già solo con questa misura, le lavoratrici e i lavoratori percepiscono 50 milioni di franchi in più ogni anno. La tutela dei salari ha anche un impatto indiretto: le aziende pagano salari migliori perché sanno di poter essere ispezionate e sanzionate.

Politica fiscale e contributiva per la classe alta - costi insostenibile per i premi della cassa malati

Nonostante la scarsa progressione dei salari e la crescente insostenibilità dei premi di cassa malati per molte famiglie, il mondo politico pare aver abbandonato i dipendenti a reddito medio e basso. Il Parlamento ha approvato diversi tagli fiscali di cui avrebbero beneficiato soprattutto la classe superiore e le imprese. Ma grazie alle campagne referendarie contro condotte con successo dai sindacati insieme alle altre forze sociali, il popolo ha respinto questi regali fiscali della Confederazione: dapprima la Riforma III dell'imposizione delle imprese nel 2017, poi l'aumento delle deduzioni per i figli nell'imposta federale diretta nel 2020 e infine l'abolizione della tassa di bollo nel 2021. Si è così riusciti a contrastare la riduzione del carico fiscale per le famiglie più abbienti e con i redditi più elevati, ormai in atto da anni, ottenendo un successo molto importante in termini di politica di ripartizione.

Onere fiscale per le famiglie con un reddito di 1 milione di CHF



L'evoluzione dei premi di cassa malati rimane molto problematica in termini di politica dei redditi, in particolare alla luce dello chocante aumento del 6,6 per cento previsto nel 2023. Dall'introduzione della LAMal nel 1997 i premi sono più che raddoppiati, mentre le riduzioni dei premi sono progredite solamente del 41 per cento. Inoltre, i Cantoni utilizzano quasi la metà delle riduzioni dei premi per l'aiuto sociale e le prestazioni complementari, lasciando sempre meno per le altre tipologie di famiglie. Per molti l'onere dei premi è sempre più insostenibile – per le coppie con un reddito medio-basso assorbe ormai fino al 15 per cento del reddito disponibile. Molti passano quindi a modelli con franchigie più alte, ma questo non fa che spostare il problema. Se il trattamento è più oneroso, tutto diventa ancora più caro, giacché gli assicurati devono pagare di tasca propria la franchigia e la partecipazione ai costi. L'aspetto positivo è che si sono registrati i primi successi a livello di riduzione dei premi: un primo passo in tal senso è stata la decisione del Tribunale federale, nel 2020, che ha obbligato i Cantoni a finanziare riduzioni dei premi anche alle famiglie con redditi medio-bassi. Un nuovo impulso viene soprattutto dall'iniziativa per premi meno onerosi sostenuta dall'USS che, se non altro, dovrebbe innescare un controprogetto.

Evoluzione dei premi di cassa malati e onere dei premi per le famiglie, in dettaglio

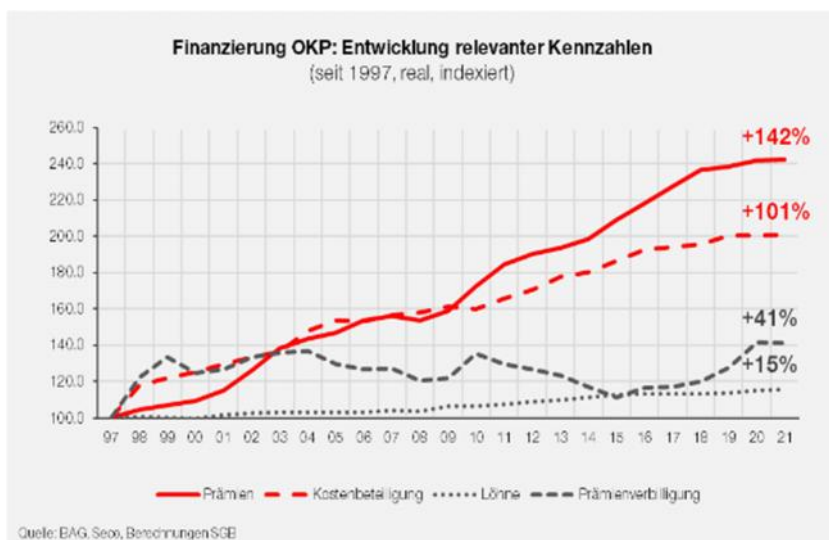
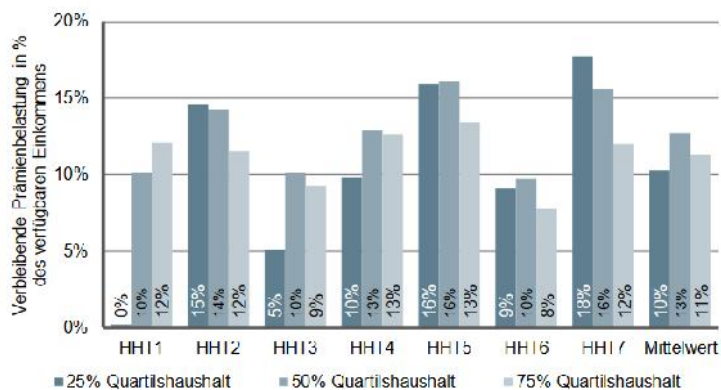


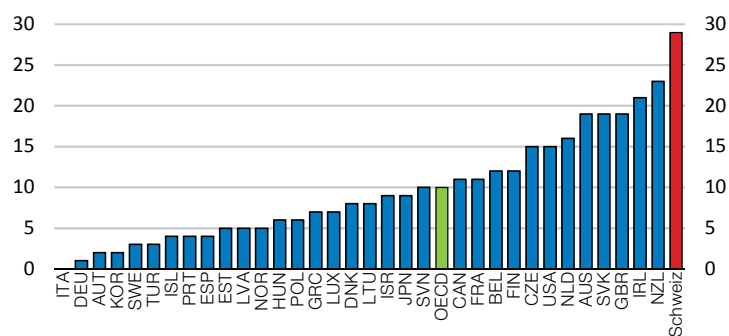
Abbildung 5-1: Verbleibende Prämienbelastung mit Standardprämie In % des verfügbaren Einkommens der Quartilshaushalte über alle Haushaltstypen, 2020



Un altro problema è la penuria di alloggi nelle città e negli agglomerati. Di fronte a una quota di sfritto inferiore all'1 per cento, risulta molto difficile trovare un alloggio a prezzi accessibili. Nel Cantone di Ginevra, ad esempio, dall'ultimo censimento degli alloggi sfritti sono emersi solo 335 appartamenti per famiglie liberi con quattro o più locali. A ciò si aggiunge il problema delle elevate rette degli asili nido, soprattutto nella Svizzera tedesca. Fra gli Stati OCSE, la Svizzera è il Paese in cui l'assistenza all'infanzia al di fuori della famiglia costa di più, soprattutto a causa dei bassi contributi pubblici agli asili nido. Ciò complica notevolmente conciliare la vita lavorativa e quella familiare e mette a dura prova il budget delle famiglie.

Costo dell'assistenza all'infanzia extra familiare per coppia di genitori

(in % del reddito disponibile)



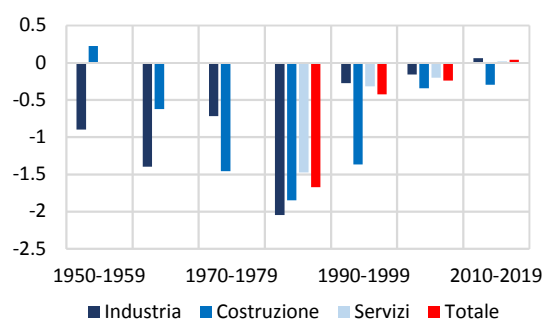
I datori di lavoro non partecipano più alla riduzione dell'orario di lavoro, cresce il carico del lavoro

Aumenti salariali insufficienti, tasse e pigioni elevate si ripercuotono immediatamente sul portafoglio. Ma ci sono anche altri fattori che incidono indirettamente sulla situazione reddituale. Il primo e più importante è l'orario di lavoro. Fino agli anni 1990, i datori di lavoro hanno ridotto la settimana lavorativa di poco più di un'ora ogni dieci anni a parità di retribuzione. Da allora la situazione è rimasta pressoché invariata. Le lavoratrici e i lavoratori a tempo pieno devono ancora

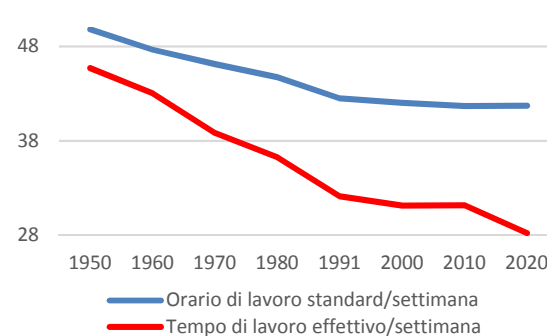
¹ https://www.ecoplan.ch/download/ipv_sb_de_2020.pdf, P. 95.

lavorare poco più di 41 ore alla settimana. Tuttavia, molti dipendenti non possono lavorare a tempo pieno perché hanno responsabilità di accudimento e assistenza o per altri motivi, e così riducono il grado d'occupazione subendo la relativa perdita di reddito. In concreto, i datori di lavoro non contribuiscono più finanziariamente alla riduzione dell'orario di lavoro e i dipendenti devono sostenerne i costi di tasca propria. Dal momento che sono ancora le donne a farsi carico della maggior parte dei compiti di accudimento e assistenza, la durata del lavoro non fa altro che aumentare le disparità salariali tra i generi. Rispetto agli uomini, infatti, le donne lavorano più spesso a tempo parziale con i relativi svantaggi in termini di carriera, reddito e – non da ultimo – rendite di vecchiaia.

Durata normale del lavoro nelle imprese
(variazione per decade in ore/settimana)



Durata del lavoro standard ed effettiva
(ore settimanali)



La pressione sul lavoro aumenta da anni. Oggi quasi un lavoratore su tre si definisce «piuttosto» o «molto» esausto. Le ragioni sono molteplici. Nella maggior parte dei casi, i datori di lavoro assumono troppo poco personale e i dipendenti sono costretti a svolgere più lavoro di quello gestibile con le loro risorse. Sempre più spesso, però, le lavoratrici e i lavoratori lamentano un'incapacità da parte dei superiori di organizzare adeguatamente il lavoro. I quadri dirigenti provenienti da altri settori e professioni sono più di ostacolo che di supporto.

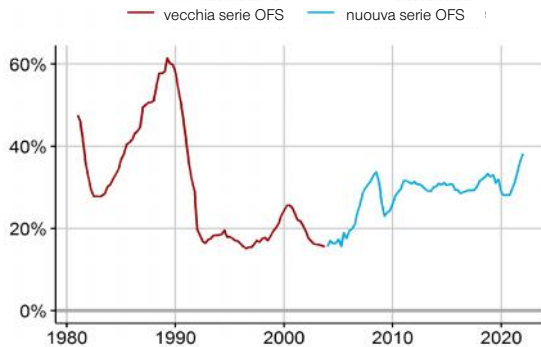
In molti rami la situazione è ulteriormente aggravata dai numerosi lavoratori e lavoratrici qualificati che abbandonano il lavoro o riducono il grado d'occupazione – sempreché possano permettersi la relativa perdita di reddito. Nel settore sanitario, ad esempio, il 40 per cento del personale infermieristico abbandona prematuramente la professione.

Invece di risolvere questi problemi, i datori di lavoro lanciano costantemente nuovi attacchi alla salute e alla protezione dei lavoratori, chiedendo un'estensione degli orari di lavoro e una riduzione dei periodi di riposo, o l'abolizione parziale della registrazione dell'orario di lavoro.

Minore coinvolgimento dei datori di lavoro nella formazione e nell'aggiornamento professionale

Anche la partecipazione dei datori di lavoro alla formazione e all'aggiornamento professionale si è deteriorata. La cosiddetta «carenza di personale qualificato» ne è il perfetto esempio. Oggi i datori di lavoro si aspettano candidati idonei per i loro posti vacanti. In passato non è sempre stato così in Svizzera: fino agli anni 1990, non era raro che le persone venissero assunte in base al loro potenziale e poi formate in azienda. Nonostante la penuria di personale piuttosto marcata, nel confronto storico la carenza effettiva non è ancora eccessiva.

Percentuale di aziende con difficoltà di reclutamento di personale qualificato



Risolvere i problemi del potere d'acquisto, implementare una distribuzione più equa: le richieste in dettaglio.

L'USS è un attore chiave nella politica dei redditi e della ripartizione in Svizzera e si prodiga affinché la popolazione attiva e in pensione possa vivere bene del proprio reddito e che reddito e sostanza siano distribuiti in modo equo. A tal fine, servono:

- aumenti salariali generalizzati: con l'inflazione in aumento, la sua compensazione è di importanza assolutamente centrale per mantenere il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori. Inoltre, dopo anni di aumenti insufficienti occorre una crescita sostanziale dei salari reali. Negli ultimi anni sia l'economia che la produttività sono progredite in misura maggiore rispetto ai salari reali. Il margine di ripartizione inutilizzato va finalmente sfruttato aumentando di conseguenza i salari;
- più CCL e salari minimi: il fatto che solo la metà della popolazione attiva abbia un CCL con un salario minimo non è sufficiente. Sono necessari anche CCL con buoni salari minimi nel commercio al dettaglio, nell'orticoltura, nella logistica, nel giornalismo e in altri settori. L'USS si batte anche affinché lo Stato garantisca l'implementazione di buoni salari minimi e osteggerà ogni tentativo di compromettere i salari minimi cantonali attraverso contratti collettivi;
- una protezione migliore dei salari: le misure di accompagnamento devono essere migliorate, non peggiorate. È importante semplificare la procedura d'applicazione dell'obbligatorietà generale dei contratti collettivi di lavoro e adottare misure d'applicazione severe, come l'imposizione di interruzioni del lavoro nei casi gravi;
- una nuova offensiva a favore dei salari minimi e contro i salari bassi, specialmente nelle professioni con un'elevata percentuale di donne: è necessaria un'inversione di tendenza per i lavori a basso reddito. Un salario mensile di 4000 franchi (x 13) deve essere il minimo;
- ulteriori progressi sostanziali in materia di parità salariale: la discriminazione salariale è illegale. I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori devono monitorare i controlli nelle aziende e far pressione per porre fine a questa discriminazione. L'USS continua a battersi per sanzioni contro le disparità salariali;
- misure supplementari per raggiungere la parità salariale: i salari delle professioni con una percentuale superiore di personale femminile, come nel settore dell'assistenza o delle cure,

devono essere migliorati. Infine, occorrono possibilità di custodia dei figli complementare alla famiglia a prezzi abbordabili in numero sufficiente, come chiede l'iniziativa sugli asili nido. Infatti, la risposta alla questione della cura dei figli è essenziale per la parità salariale;

- misure per frenare le remunerazioni eccessive: nelle aziende di proprietà o di partecipazione della Confederazione, nessuno dovrebbe guadagnare più dei consiglieri federali. Nel settore privato sono necessarie misure fiscali quali l'assoggettamento all'imposta sugli utili per i bonus e gli eccessi salariali oppure aliquote fiscali più elevate;
- un aumento sostanziale delle riduzioni dei premi di cassa malati: l'USS si impegna affinché nessuno debba spendere più del 10 per cento del proprio reddito per i premi e sostiene l'iniziativa per premi meno onerosi;
- una tassazione equa: l'USS combatte gli sgravi fiscali ingiusti per chi guadagna di più, per le famiglie e le aziende più ricche. E si impegna a garantire il loro contributo alle finanze pubbliche;
- una maggiore partecipazione dei datori di lavoro alla riduzione della durata del lavoro sotto forma di orari più brevi a parità di retribuzione. Ciò consentirebbe di distribuire il lavoro su un numero maggiore di persone, rendere più attrattive le professioni particolarmente stressanti e con personale insufficiente, concedere ai dipendenti più tempo per riposare e ridurre le disparità salariali. L'USS definirà la strategia sindacale dopo il congresso. L'USS si batterà contro qualsiasi deterioramento della legge sul lavoro;
- migliori opportunità di formazione e perfezionamento professionale: la formazione deve essere accessibile a tutti attraverso offerte adeguate e borse di studio;
- misure contro la speculazione: la speculazione può far salire i prezzi dei beni di prima necessità e quindi limitarne l'accesso, pertanto va combattuta.