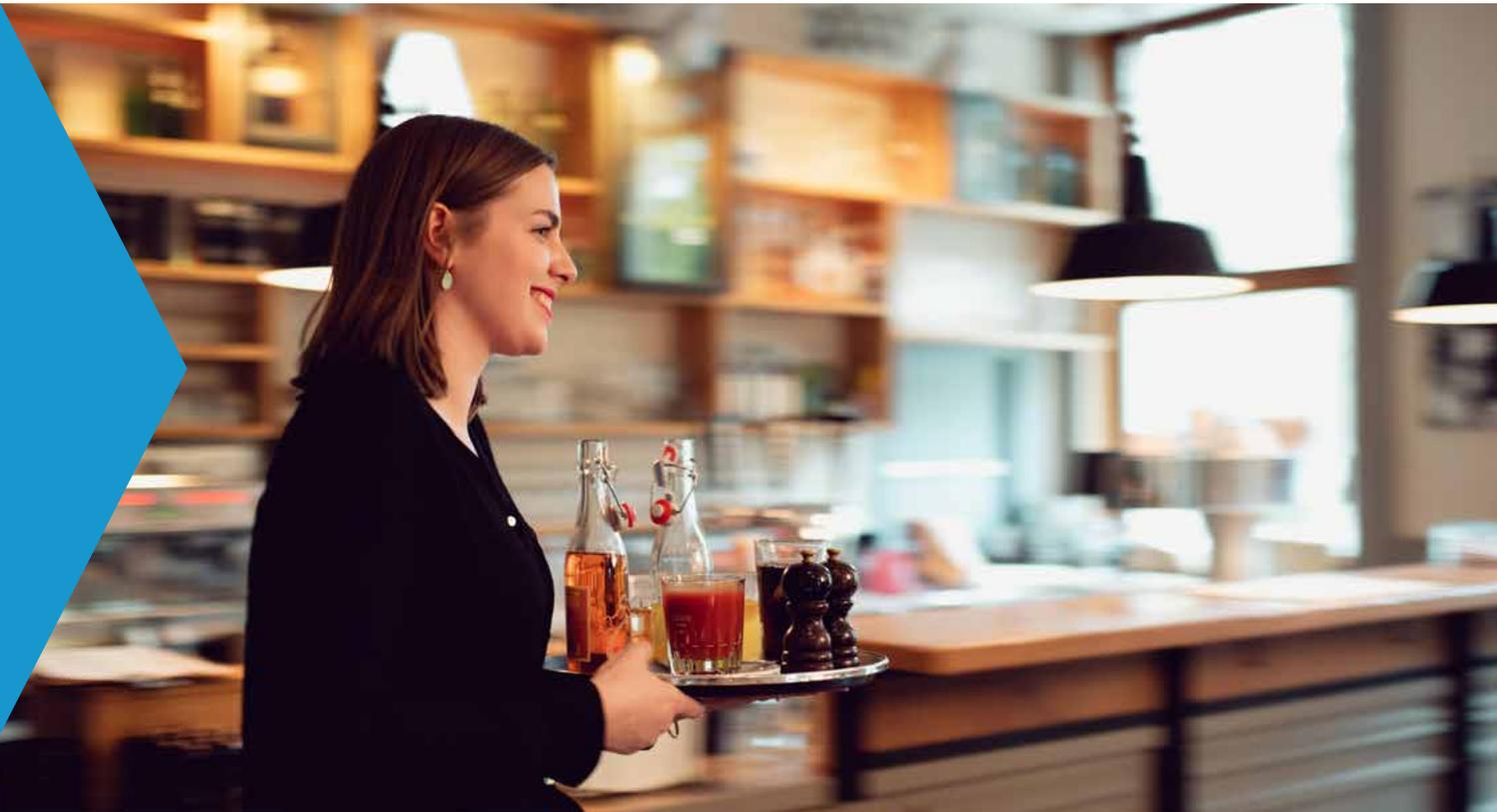


Compendio di argomentazioni contro i salari minimi statali



Il CCNL è alla base delle buone condizioni di lavoro nel settore alberghiero e della ristorazione. I diritti e i doveri sanciti dal contratto sono concordati dai sei partner del ramo. Ciò garantisce la concorrenza leale, l'uniformità e la sicurezza. Tuttavia, il nostro partenariato sociale, peraltro ben funzionante, subisce attacchi politici sempre più frequenti, da ultimo attraverso varie iniziative cantonali e comunali per l'introduzione dei salari minimi.

Di cosa si tratta?

La Costituzione federale garantisce in linea di principio che lo Stato possa intervenire sul mercato del lavoro solo laddove una soluzione di partenariato sociale non sembri realizzabile. Quando le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro stabiliscono per contratto le condizioni di lavoro, lo Stato non deve intervenire. Da tempo, in Svizzera chi presta lavoro e chi lo dà negoziano le condizioni di lavoro. Inoltre, i contratti collettivi di lavoro sono pacchetti complessi e accuratamente bilanciati, che rispondono in egual misura alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro. Tali contratti disciplinano il rapporto di lavoro in modo completo.

Ecco le argomentazioni a sfavore dei salari minimi statali:

- La responsabilità della determinazione dei salari spetta alle parti sociali.
- I salari minimi comunali e cantonali distorcono la concorrenza.
- I salari minimi cantonali e comunali generano costi di esecuzione per lo Stato.
- Gli attuali meccanismi di fissazione dei salari si sono dimostrati efficaci.
- Si riduce l'influenza dei sindacati di settore.
- I salari minimi statali mettono sotto pressione i salari dei contratti collettivi di lavoro.
- Viene meno l'incentivo a una buona formazione di base e continua.
- La struttura degli occupati e la produttività dei singoli settori non sono prese in considerazione.
- Il salario minimo non è l'unico fattore a determinare la qualità di un rapporto di lavoro.
- I salari cantonali e comunali non sono una panacea contro la povertà.

Contatti

Bettina Baltensperger

+41 31 370 43 48

bettina.baltensperger@hotelleriesuisse.ch

1 La determinazione dei salari deve essere lasciata alle parti sociali

Le parti sociali dei vari settori godono di fiducia reciproca e riconoscono i rispettivi interessi, che vengono curati in favore dei loro soci. I rappresentanti dei vari rami dispongono delle conoscenze rilevanti per i rispettivi settori e stabiliscono con cognizione di causa le condizioni salariali e lavorative. Il partenariato sociale si svolge a livello contrattuale e non è decretato dallo Stato. L'introduzione di salari minimi costituirebbe un'ingerenza nella libertà economica e una restrizione all'accesso al mercato.

I contratti collettivi di lavoro creano sicurezza salariale. Le condizioni di lavoro concordate contrattualmente proteggono i lavoratori in modo più efficace rispetto alle regolamentazioni cantonali e comunali. Le disposizioni di legge possono essere modificate solo dopo un lungo processo. Le disposizioni contrattuali, invece, sono più dinamiche e tengono conto delle mutevoli esigenze della società. In questo modo i contratti collettivi (DOG¹) garantiscono il costante sviluppo delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori.

Nel caso dei salari minimi cantonali e comunali, lo Stato è parte del dialogo sociale, ricevendo il compito e la competenza di limitare la libertà contrattuale. Gli interventi cantonali e comunali portano quindi a una frammentazione delle disposizioni in materia di diritto del lavoro. Ciò riduce fortemente la responsabilità e le competenze delle parti sociali e, in generale, indebolisce il partenariato sociale.

Punto di vista del settore

- Nel settore alberghiero e della ristorazione esiste da decenni un partenariato sociale integro. Il CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione, dichiarato di obbligatorietà generale, esiste dalla metà degli anni '70. Il CCNL prevede da sempre salari minimi, ma non è (volutamente) una convenzione tariffale.
- Il CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione è uno dei più grandi CCL dichiarati di obbligatorietà generale dal Consiglio federale negli ultimi quarant'anni. Assoggetta infatti dai 200 000 ai 250 000 collaboratori e oltre 32 000 aziende.
- Il CCNL è un classico contratto collettivo nazionale di lavoro che offre tutti i vantaggi del caso, ovvero la parità di diritti e di trattamento per le aziende nonché disposizioni vigenti a livello nazionale nell'ambito delle condizioni quadro del diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali. Qualsiasi intervento unilaterale cantonale o comunale che metta fuori gioco singole disposizioni del CCL dichiarato di obbligatorietà generale minerebbe quindi le dichiarazioni di obbligatorietà generale del Consiglio federale.

¹ Su richiesta delle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie, la Segreteria di Stato dell'economia SECO o l'autorità cantonale possono conferire l'obbligatorietà generale a un contratto collettivo di lavoro (CCL), sempre che quest'ultimo soddisfi determinati requisiti (necessità, conformità all'interesse generale ecc.). Un CCL dichiarato di obbligatorietà generale si applica a tutte le aziende e a tutti i dipendenti dei rami professionali o della regione interessati.

2 Evitare le distorsioni della concorrenza dovute ai salari minimi comunali e cantonali

In particolare i salari minimi comunali – a prescindere dalla loro controversa ammissibilità giuridica – trasformerebbero le città in realtà a sé stanti, ognuna con proprie retribuzioni minime. La disparità di trattamento rispetto agli agglomerati alimenterebbe la delocalizzazione delle attività. Le aziende locali perderebbero competitività rispetto a quelle insediate nelle zone circostanti. Tuttavia, i settori legati al territorio, come quello alberghiero, non possono trasferirsi facilmente in un altro comune o Cantone. Ciò distorcerebbe quindi la concorrenza.

3 Spese di esecuzione indesiderate per lo Stato

I contribuenti pagano ogni anno costi di esecuzione molto alti per il controllo dei salari minimi statali. L'amministrazione continua a ingrandirsi e l'onere amministrativo per le PMI aumenta. Con l'introduzione di salari minimi comunali o cantonali, l'esecuzione verrebbe affidata a organi statali e politicizzata, oltre a ridurre le competenze degli organi esecutivi esistenti.

Punto di vista del settore

- Un sistema di informazione e controllo efficiente, con un proprio segretariato, ispettrici, ispettori e una commissione di vigilanza paritetica, assicura l'esecuzione delle disposizioni del CCNL. Solo nel 2023 sono state controllate 4775 aziende.

4 Mantenere i meccanismi collaudati di fissazione dei salari

I salari minimi statali mettono a repentaglio i meccanismi, finora ben funzionanti, di fissazione dei salari da parte delle parti sociali e attraverso il diritto flessibile dei contratti di lavoro. Nel confronto internazionale, la Svizzera presenta un'elevata partecipazione al mercato del lavoro, un numero molto basso di disoccupati e una distribuzione salariale piuttosto bilanciata. La strutturazione dei rapporti di lavoro avviene in modo flessibile grazie a regolamentazioni di diritto privato.

Nel sistema attuale i salari sono sufficientemente tutelati, ad esempio con le misure collaterali per la libera circolazione delle persone o con la possibilità che ha la Confederazione di emanare contratti normali di lavoro. I salari minimi statali metterebbero a repentaglio questo sistema ben funzionante con un intervento massiccio.

Inoltre, le disposizioni cantonali sul salario minimo sbilancerebbero il complesso pacchetto complessivo del CCL. Se ogni Cantone o ogni comune mettesse mano al CCL (DOG), le convenzioni di quest'ultimo diventerebbero obsolete e spesso le trattative non porterebbero ad alcun risultato. Ciò segnerebbe la fine di un partenariato sociale collaudato e di successo.

5 L'influenza dei sindacati di settore deve essere preservata

A prescindere dalle perplessità giuridiche di fondo sulla gerarchia giuridica e sull'ammissibilità dei salari minimi cantonali e in particolare di quelli comunali, il partenariato sociale verrebbe «cantonalizzato» o addirittura «comunalizzato» per effetto dei salari minimi statali. Esso verrebbe sottratto all'influenza dei classici sindacati di settore nazionali. La legittimazione dei sindacati si baserebbe sulla legge e sull'onnipresenza nei Cantoni e nei comuni e non più sulla rappresentanza, sul radicamento nel settore e sulla forza effettiva data dal numero di lavoratori e lavoratrici rappresentati. I sindacati intersettoriali verrebbero favoriti dai salari minimi statali, mentre quelli radicati nei settori verrebbero svantaggiati. Gli interessi propri dei sindacati avrebbero un peso maggiore rispetto a quelli dei lavoratori rappresentati.

Punto di vista del settore

- Tradizionalmente, a un elevato grado di organizzazione da parte dei datori di lavoro (un buon 80 % dei dipendenti lavora presso un datore di lavoro organizzato) si contrappone un basso grado di organizzazione da parte dei lavoratori. Nel confronto con l'economia complessiva, il ramo dell'ospitalità occupa donne, lavoratori stranieri e giovani in misura superiore alla media. Il ramo registra inoltre grandi fluttuazioni. Il partenariato sociale trae quindi maggior vantaggio dal radicamento della rappresentanza dei lavoratori nel settore.
- Nel nostro ramo, le iniziative sui salari minimi cantonali e comunali rafforzano Unia, che è un'entità estranea al settore, poiché, a differenza dell'organizzazione settoriale Hotel & Gastro Union, opera fortemente a livello cantonale.

6 I salari statali premono sui contratti collettivi di lavoro

L'aumento del salario minimo per i lavoratori poco qualificati si ripercuoterebbe sulle altre retribuzioni nel sistema dei salari minimi. Tale effetto è ulteriormente accentuato dall'indicizzazione dei salari, perlopiù prevista, e dal conseguente adeguamento automatico.

Punto di vista del settore

- Nel settore alberghiero e della ristorazione i costi salariali rappresentano circa il 50 %. Soprattutto in presenza di salari statali elevati, le retribuzioni dei lavoratori più qualificati nei livelli salariali più elevati dovrebbero essere corrette verso l'alto, il che porterebbe a un massiccio aumento dei costi. Le aziende più piccole e le microimprese svolgono un ruolo dominante nel settore alberghiero e della ristorazione. Un salario minimo troppo elevato per le persone poco qualificate potrebbe quindi portare a una correzione verso il basso degli altri salari (di mercato) dei lavoratori meglio qualificati – ciò nel caso in cui la massa salariale sostenibile per l'azienda debba essere impiegata con una percentuale maggiore per i collaboratori non qualificati necessari.

7 I salari minimi statali distruggono gli incentivi per una buona formazione di base e continua

Un salario minimo elevato per collaboratori non qualificati sminuirebbe le qualifiche professionali. Un lavoro temporaneo ben retribuito per un lavoratore ausiliario non può essere più allettante di una formazione professionale. Altrimenti, in futuro al settore mancherà il personale qualificato. Gli sforzi del ramo per promuovere la formazione di base e continua vengono vanificati. Ciò aumenta la già acuta carenza di personale qualificato.

Punto di vista del settore

- Il salario minimo del CCNL si basa sulla formazione di base e quella continua dei collaboratori e non sulla loro funzione. Quelle del settore sono fortemente sovvenzionate e promosse dalle parti sociali. Questi strumenti sono a disposizione di tutti i collaboratori e forniscono quindi anche un importante contributo all'integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori più deboli.
- Nel quadro dell'offensiva per la formazione dal 2021 al 2023, le parti sociali hanno speso ben 34,5 milioni di franchi svizzeri per la formazione di base e continua nel settore.

8 Occorre tenere conto della struttura degli occupati del settore

Secondo i promotori delle iniziative sul salario minimo, i salari minimi cantonali e comunali dovrebbero applicarsi di regola a tutti i dipendenti di ogni settore. Ciò metterebbe sotto pressione i settori che impiegano lavoratori che incontrano difficoltà sul mercato del lavoro, mettendo così a repentaglio la loro integrazione. Le persone che hanno difficoltà ad accedere al mercato del lavoro non verrebbero più assunte perché troppo care a causa dei salari minimi eccessivamente elevati o indifferenziati. I salari bassi colpiscono spesso i lavoratori che entrano per la prima volta nel mercato del lavoro. I salari minimi elevati possono quindi avere un effetto negativo soprattutto sulle opportunità professionali dei giovani e delle donne che si riqualificano o si reinseriscono nel mondo del lavoro come, ad esempio, le madri.

Inoltre, un salario basso non è automaticamente equiparato a un basso reddito dell'economia domestica. Chi percepisce un salario basso può vivere in un'economia domestica rientrando in una classe di reddito più elevata. Il motivo è, ad esempio, l'impiego di studenti o giovani lavoratori che vivono soli.

Punto di vista del settore

- Il settore alberghiero e della ristorazione svizzero svolge un'importante funzione sociale. I servizi alberghieri e di ristorazione richiedono attività ripetitive, semplici e con requisiti piuttosto bassi e offrono posti di lavoro anche a quei gruppi che hanno difficoltà sul mercato del lavoro o che vi entrano per la prima volta.

- Nel confronto con l'economia complessiva, il ramo dell'ospitalità occupa donne, lavoratori stranieri e giovani in misura superiore alla media. Le persone non o poco qualificate, la cui produttività è ancora bassa a causa della mancanza di qualifiche o di conoscenze linguistiche, sono rappresentate in misura superiore alla media.
- La dimensione politico-regionale del ramo verrebbe ignorata, sebbene il settore alberghiero e della ristorazione crei valore aggiunto e occupazione nelle regioni periferiche e strutturalmente deboli. Se i collaboratori impiegati sono troppo cari, vengono tagliati i posti di lavoro proprio per i lavoratori scarsamente qualificati, favorendo così la migrazione verso i centri.

9 L'integrazione di personale scarsamente qualificato è a rischio

I salari minimi vengono stabiliti indipendentemente dalla produttività di un settore. In quello alberghiero e della ristorazione, essa è nettamente inferiore rispetto all'economia complessiva. I salari si misurano però in base alla produttività. Molti lavoratori non saranno in grado di incrementarla di pari passo con l'aumento salariale. La pressione dei costi comporterebbe un carico maggiore sul posto di lavoro per i collaboratori qualificati. Sussiste inoltre il rischio che quelli poco qualificati vengano licenziati e abbiano difficoltà a trovare un nuovo posto di lavoro. L'integrazione nel mercato del lavoro, in particolare del gruppo che dovrebbe beneficiare dei salari minimi cantonali o comunali, è messa a repentaglio proprio da queste iniziative.

10 L'attrattiva di un posto di lavoro non si misura solo in base al salario

Per un buon rapporto di lavoro non conta solo il salario. Anche altri parametri come, ad esempio, la promozione della formazione continua, le opportunità di carriera, la conciliabilità tra lavoro e famiglia, buone prestazioni sociali e i fringe benefit come le settimane di vacanza supplementari, determinano la qualità e la soddisfazione dei lavoratori. Un intervento statale unilaterale sconvolgerebbe l'equilibrio del corpus complesso e ben calibrato dei contratti collettivi di lavoro.

11 I salari minimi statali non sono una panacea contro la povertà

«Salari bassi» non vuol dire automaticamente «working poor». Una retribuzione bassa può esserne una delle cause principali, ma di certo non l'unica. Anche con un salario superiore a quello minimo statale può verificarsi uno stato di working poor, in particolare nelle famiglie biparentali e monoparentali in cui si svolge solo un lavoro part-time.

Compendio di argomentazioni contro i salari minimi statali

Cantone / Comune	Promotori	Lancio	Votazione	Richiesta Salario orario	Eccezione CCL	Stadio / Risultati
Neuchâtel	Privati, ONG	2008	2011	CHF 20.–	No	Legge dal 2017 Sentenza del Tribunale federale
Giura	GISO	2008	2013	CHF 20.–	Sì	Legge dal 2020
Ticino	Verdi	2013	2015	CHF 19-19.50 a seconda del settore	Sì	Legge dal 2021
Salario minimo nazionale respinto nella votazione 2014						
Ginevra	CGAS	2018	2020	CHF 23.–, indicizzato nel 2024: CHF 24.–	No	Legge dal 2020
Basilea Città	Sindacati	2018	2021	CHF 23.–	Sì	Controprogetto con eccezione, legge 2022
Città di Zurigo	Sindacati	2020	2023	CHF 23.90	No	Accettato, controprogetto con eccezione <25 anni Ricorso associazioni padronali *
Città di Winterthur	Sindacati	2020	2023	CHF 23.–	No	Iniziativa approvata Ricorso associazioni padronali *
Città di Kloten	Sindacati	2020	2023	CHF 23.–	No	Rifiutato
Vaud	Sindacati	2023	2024?	CHF 23.–	No	Costituzione e legge, 32 000 firme valide
Vallese	Sindacati	2023	2024?	CHF 22.–	No	Iniziativa presentata con 5 008 firme
Basilea Campagna	Sindacati	2023	2024?	CHF 22.–	No	Iniziativa presentata, circa 2 000 voti
Città di Lucerna	GISO	2023		CHF 22.–	No	La commissione Affari sociali del Parlamento incaricata dell'esame preliminare ha approvato l'iniziativa; raccolta firme per il referendum in corso
Città di Berna	Sinistra/Verdi/ Sindacati/ONG	2024		CHF 23.80/4300.–	No	Raccolta delle firme 5 000 firme necessarie; Regolamento sul salario minimo