

Non strapazziamo il partenariato sociale

di Marco Salvi

Come vuole la tradizione, anche questo primo maggio è stato un momento di discorsi, manifestazioni più o meno pacifiche e l'occasione per riflettere sulle condizioni del partenariato sociale. Quest'ultimo è certamente un elemento importante del nostro benessere. Caratteristica saliente del modello elvetico di partenariato sono le negoziazioni bilaterali: le condizioni di lavoro di un settore vengono discusse direttamente tra lavoratori e datori di lavoro, spesso a livello regionale e senza l'intervento dello stato. Questo modello quasi secolare ha contribuito a mantenere la stabilità delle relazioni di lavoro.

Le sfide, però, non mancano. Anche il modello svizzero deve adeguarsi agli importanti cambiamenti strutturali che si osservano sul mercato del lavoro. Mentre nel 1960 il 29% della forza lavoro era attiva in un sindacato, nel 2020 questa proporzione era solo del 13%, una diminuzione principalmente dovuta al declino relativo dell'industria e alla parallela terziarizzazione dell'economia.

Ciononostante, i sindacati svizzeri sono riusciti a mantenere – se non addirittura rafforzare – il loro influsso sulla politica del lavoro. Ciò è dovuto principalmente all'importanza crescente dei contratti collettivi di lavoro (CCL), e soprattutto del ricorso sempre più frequente all'obbligatorietà generale. Questo strumento permette di estendere il campo di applicazione di un CCL a tutti i datori di lavoro di un settore in un cantone, obbligando tutte le ditte del ramo a rispettarne le disposizioni centrali, ad esempio i minimi salariali.

Così il numero di lavoratori sottoposti a un CCL è aumentato di quasi 850'000 unità tra il 1999 e il 2018, di cui circa 800.000 sono da mettere sul conto dell'obbligatorietà generale. Il fenomeno non si limita alle regioni di confine come il Ticino, con una parte importante di lavoratori frontalieri. Solo nel cantone di Zurigo, sono più di 40 i CCL in vigore dichiarati di portata generale.

Per i sindacati si tratta di evitare così il famigerato «dumping» salariale. Ma vi è un rovescio alla medaglia. Questo strumento, se abusato, può diminuire fortemente la concorrenza tra imprese, impedendo per esempio a nuove ditte di entrare sul mercato. Così facendo, si favoriscono le imprese più grandi, già stabilite, e generalmente meno innovative – il che va a tutto scapito di consumatori (che devono sopportare prezzi più elevati) e della concorrenzialità internazionale della nostra economia.

I sindacati svizzeri mantengono imperterriti l'obiettivo di ampliare la copertura dei CCL, e vogliono ridurre ulteriormente gli ostacoli alla dichiarazione di applicabilità generale. In ciò trovano spesso porte aperte negli uffici cantonali del lavoro e negli esecutivi cantonali. Certo, il modello di partenariato sociale elvetico rimane superiore ai diktat statali ed è preferibile a salari minimi nazionali o cantonali. Tuttavia, esso non va nemmeno strapazzato.