Fachbeitrag von Bernhard Salzmann

Un modello di successo con responsabilità

Il partenariato sociale è uno dei pilastri dell'edilizia svizzera. Da decenni le rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori definiscono assieme le condizioni di lavoro del settore. Sviluppano soluzioni fatte su misura per le esigenze dell'edilizia principale. Ma il partenariato sociale presuppone anche trasparenza e disponibilità ad assumersi responsabilità.

Senza il partenariato sociale, molte delle conquiste, che oggi fanno dell'edilizia principale un datore di lavoro attrattivo, non esiterebbero in questa forma. La formazione, la formazione continua e il relativo finanziamento, basati sul partenariato sociale, aprono ai giovani percorsi di carriera interessanti e offrono ai professionisti la possibilità di aggiornarsi costantemente. Il partenariato sociale crea pertanto le premesse per acquisire personale, continuare a perfezionarlo e tenerlo nel settore a lungo termine. Si rafforza così la concorrenzialità delle imprese e di conseguenza anche dell'economia nazionale svizzera.

Il punto di forza del partenariato sociale sta nell'elaborare soluzioni laddove sorgono i problemi: nel settore stesso. I datori di lavoro e i lavoratori conoscono le sfide dell'edilizia principale meglio di qualsiasi autorità statale. Vengono quindi messe a punto soluzioni attuabili sul piano pratico invece di regolamentazioni di carattere generale, che spesso non terrebbero conto delle peculiarità del mondo della costruzione.

Il fulcro è l'esecuzione

Se le regole concordate vengono applicate con coerenza, i contratti collettivi di lavoro creano un vero e proprio valore aggiunto. L'esecuzione tutela le imprese che si comportano correttamente dalla concorrenza sleale sotto forma di dumping salariale, lavoro in nero e bancarotte seriali. I partner sociali contano anche sulla collaborazione dei committenti. Con il Sistema d'informazione Alleanza costruzione ISAB SIAC le committenze possono verificare in modo efficiente se le imprese a cui assegnano le commesse rispettano il CCL a cui sottostanno. È pertanto importante che i committenti utilizzino ISAB SIAC.

Partenariato sociale sul banco di prova

Ma quale valore attribuiscono ancora i sindacati al partenariato sociale? Nell'edilizia principale, nel 2025 abbiamo dovuto assistere a come, nel quadro delle ultime trattative per il CNM, persone pronte alla violenza nei panni di sindacalisti si siano scagliate contro gli operai edili con spranghe di ferro. L'obbligo assoluto di pace, vigente durante il contratto in corso, è stato deliberatamente violato dai vertici dei sindacati. Questo non rientra nello spirito del partenariato sociale e mina le regole condivise. E quando i sindacati indicono un referendum contro la base giuridica, secondo cui i salari negoziati tra le parti sociali devono avere la precedenza rispetto alle disposizioni politiche cantonali o comunali in materia di salari minimi statali, i sindacati si schierano contro il partenariato sociale e i contratti da loro stessi concordati e firmati. Nel 2027 ci sarà una votazione popolare in merito.

Governance quale punto centrale per il futuro

La SSIC crede comunque nel partenariato sociale e vuole rafforzarlo. Per farlo servono legittimazione, fiducia e trasparenza. Nel caso di un CCL dichiarato di obbligatorietà generale, dalle aziende e dai lavoratori si riscuotono contributi che vengono destinati specificatamente all'esecuzione come pure alla formazione e alla formazione continua.



Illustrazione: La formazione, la formazione continua e il relativo finanziamento, basati sul partenariato sociale, aprono ai giovani percorsi di carriera interessanti e offrono ai professionisti la possibilità di aggiornarsi costantemente. Immagine: SSIC

Legittimazione, fiducia e trasparenza presuppongono che il denaro, che le aziende e i lavoratori versano per la formazione e l'esecuzione, venga impiegato in modo trasparente, tracciabile ed esclusivo per lo scopo previsto. A questo proposito, c'è grande necessità di intervento per rapporto alle devoluzioni forfettarie e non vincolate a uno scopo ben preciso. Anche per quanto riguarda le cosiddette «restituzioni» è importante attenersi rigorosamente alla destinazione d'uso.

Una buona governance non è una questione secondaria, bensì una premessa per garantire il futuro di quel modello di successo che chiamiamo partenariato sociale. Tutto questo in particolare in tempi in cui la parte sindacale attacca politicamente il partenariato sociale. Ciò non riguarda solo il settore edile. Serve uno sforzo intersettoriale di tutti affinché la legittimazione del partenariato sociale possa continuare a essere mantenuta.

Text: Contributo di Bernhard Salzmann, Direttore e responsabile dell'Amministrazione centrale della Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC)

Fachbeitrag von Dr. Carmelia Maissen

Funziona solo se lavoriamo insieme. L’edilizia e i suoi partner sociali – dal punto di vista della committenza



Illustrazione: L’ente pubblico è uno dei più importanti datori di lavoro dell’edilizia grigione: ciò che dimostriamo con l’esempio e ciò che esigiamo ha un impatto che va ben oltre i progetti. Immagine: Ufficio edile dei Grigioni

In ottica economica, l'edilizia riveste grande importanza per i Grigioni, sia per la creazione di valore aggiunto sia in termini di occupazione. In qualità di rappresentante del maggiore committente nel Cantone, negli ultimi anni ho avuto modo di vivere molte esperienze significative nell'edilizia di superficie e nel genio civile: primo colpo di piccone per l'inizio dei lavori, posa dell'albero sul colmo del tetto per il completamento della struttura grezza, inaugurazione di gallerie e numerosi colloqui interessanti sui cantieri. Da queste esperienze e da questi incontri si è consolidata una convinzione: il benessere a lungo tempo del nostro Cantone può essere costruito solo unendo le forze – ossia in un dialogo alla pari.

Partenariato sociale come fondamento
Ascoltare. Comprendere. Accordarsi. Spesso questa è la parte più difficile nella vita di tutti i giorni – ed è proprio così anche fra datori di lavoro e lavoratori. Un partenariato sociale che funziona bene è quindi un fondamento solido, in particolare nell'edilizia. I nostri progetti edilizi funzionano solo con imprese efficienti, ma altrettanto solo con manodopera qualificata che lavora con piacere e impegno in questo settore. Condizioni quadro eque e affidabili uniscono queste forze, di cui beneficia ogni impresa che si assume la propria responsabilità di datore di lavoro. L'ente pubblico è uno dei più importanti datori di lavoro dell'edilizia grigione: ciò che dimostriamo con l'esempio e ciò che esigiamo ha un impatto che va ben oltre i progetti.

Misure di accompagnamento: autoregolazione e vigilanza statale
Particolarmente impressionante è la collaborazione fra le parti sociali e lo Stato nelle misure di accompagnamento: le Commissioni paritetiche delle parti sociali controllano l'adempimento delle disposizioni nei settori con contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale – l'edilizia ne è un esempio paradigmatico. La Commissione tripartita del Cantone vigila su quei settori del mercato del lavoro che non dispongono di un CCL di obbligatorietà generale. In questo modo, l'autoregolazione per mano delle parti sociali si combina con la vigilanza da parte dello Stato.

Nei Grigioni questa collaborazione è particolarmente marcata: le Commissioni paritetiche del settore edilizio si organizzano nell'Associazione Servizio del controllo del lavoro dei Grigioni (AKGR). Il Servizio del controllo del lavoro e l'Ufficio cantonale per l'industria, arti e mestieri e lavoro (UCIAML) – la cui Sezione Condizioni di lavoro gestisce la Commissione tripartita – coordinano i propri controlli e all'occorrenza li delegano reciprocamente. A titolo integrativo l'UCIAML combatte il lavoro nero e, insieme alla Suva, garantisce la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute. Così le condizioni di lavoro non funzionano solo sulla carta, bensì anche nei cantieri.

Cosa si aspetta la committenza
Chi assegna appalti pubblici deve potersi aspettare che l'impresa rispetti le condizioni salariali e lavorative vigenti. Le commesse in Svizzera possono essere attribuite unicamente a offerenti che rispettano le normative in materia di lavoro, salario, protezione sul lavoro nonché parità salariale. I servizi addetti agli appalti pubblici sono tenuti a verificare se sono adempiuti tali presupposti – di regola tramite un'autodichiarazione senza troppa burocrazia e controlli a campione. Affinché questi servizi possano svolgere correttamente queste verifiche nella messa a concorso e nella fornitura delle prestazioni, attualmente i Cantoni stanno elaborando una guida pratica comune – nell'interesse di tutti quanti si attengono alle regole.

Non è sempre facile. Le molteplici strutture aziendali, che spesso coinvolgono anche subappaltatori, pongono tutti di fronte a delle sfide. È quindi ancora più importante che i committenti, i partner sociali e le autorità esecutive diano il loro contributo.

Ottimismo
Il partenariato sociale non è uno stato, bensì un processo – supportato dal dialogo e da un serio ascolto. Deve anche accompagnare il cambiamento: sostenibilità, equità circolare e digitalizzazione hanno bisogno di nuove leve – e queste nascono laddove datori di lavoro e lavoratori lavorano assieme sulla formazione e sulle condizioni di lavoro. Traggo il mio ottimismo dalle esperienze vissute: l'edilizia grigione è capace di partenariati ed è affidabile. Per questo ringrazio tutti coloro che con il proprio lavoro costruiscono il nostro Cantone. Continuiamo a percorrere insieme questa strada.

Text: Regierungsrätin Dr. Carmelia Maissen, Vorsteherin des Departements für Infrastruktur, Energie und Mobilität

Fachbeitrag von Marcel Kunfermann

Fair play nel partenariato sociale

Il partenariato sociale è un marchio di fabbrica dell'economia svizzera. La collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori richiede però uno scambio alla pari e reciproco rispetto.

Un buon partenariato sociale è, in teoria, la strada giusta – recentemente però è diventato un percorso a ostacoli. Il nuovo Contratto nazionale mantello (CNM), messo a punto nel dicembre 2025, suscita a tutt'oggi critiche da entrambe le parti. Per esempio, i sindacati giudicano penalizzanti la durata di sei anni e la rinuncia a trattative salariali annuali. Per noi, al contrario, questo garantisce un'importante sicurezza nella pianificazione. Anche all'interno delle singole parti non c'è sempre consenso: la Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC) evidenzia come vantaggi la possibilità di pianificare il lavoro in modo equilibrato, un conto delle ore supplementari con una fascia più ampia e la possibilità di creare un conto vacanze a lungo termine. Tuttavia, questo nuovo spazio di manovra deve ancora dimostrare il proprio valore nella pratica.

Non c'è più spazio per discutere i dettagli dell'esito delle trattative. Ma ciò che noi tutti dovremmo trarre come insegnamento è che in futuro dobbiamo nuovamente comportarci in modo corretto gli uni con gli altri. Infatti, durante le trattative, spesso non si percepiva più molto di quel partenariato disposto al compromesso. Nonostante l'obbligo di pace del lavoro, i sindacati hanno incitato le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori a sospendere il lavoro e scioperare.

La strada verso il futuro? Fare fronte comune come settore

Alla fine, un simile comportamento danneggia l'intero settore. Dall'esterno le trattative sono state percepite come poco diplomatiche e in un periodo di carenza cronica di personale specializzato è stato un autogol del tutto superfluo. Per entrambe le parti in futuro sarebbe vantaggioso passarsi a vicenda la palla in modo che ognuno possa contribuire con la propria competenza, le proprie conoscenze e il proprio punto di vista, e assieme portare a buon fine le trattative come una squadra.

Invece di metterci pubblicamente l'uno contro l'altro e di screditarci a vicenda, dovremmo, alla luce delle grandi sfide che ci attendono, cercare soluzioni insieme e costruttivamente e guardare nella medesima direzione – ossia verso il futuro del nostro settore. Cosa mi auguro come imprenditore? Nello sport lo chiamiamo «fair play». Al tavolo delle trattative io lo chiamo rispetto – rispetto per ciò che noi realizziamo come imprese.

Il nostro contributo? Crescita, sicurezza e buone condizioni quadro

Formiamo la prossima generazione di professionisti e incentiviamo il nostro personale; creiamo posti di lavoro e ci adoperiamo per una crescita sicura; gestiamo progetti e giorno dopo giorno portiamo avanti il lavoro. Non prendiamo mai decisioni unicamente da un punto di vista economico, bensì sempre con lo sguardo rivolto alle nostre collaboratrici e ai nostri collaboratori – perché sono loro il nostro fondamento. Al giorno d'oggi nessuna azienda può permettersi di comportarsi diversamente. Tutti noi abbiamo bisogno di collaboratrici e collaboratori soddisfatti, motivati e in buona salute che lavorino volentieri nelle nostre imprese.

Ci impegnano anche sul piano sociale. Sosteniamo associazioni sportive, eventi culturali o progetti ambientali e non di rado la nostra sponsorizzazione è un pilastro portante per la rispettiva organizzazione.

Responsabilità per le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori? Ovvio che sì

Dall'estate torrida fino ai modelli di lavoro a tempo parziale – dobbiamo adeguarci alle situazioni e trovare risposte, praticabili ed economicamente sostenibili, alle esigenze del nostro personale.

Tra gli aspetti positivi della collaborazione con i partner sociali ci sono le condizioni di lavoro eque, che sono regolamentate a livello nazionale. Il salario minimo è ormai fissato a un livello molto alto, il che in linea di principio è attrattivo, ma allo stesso tempo lascia poco margine di manovra per una retribuzione adeguata e orientata al rendimento di chi svolge la prestazione.

Una strategia promettente per il prossimo turno di trattative può essere quella di orientarci ancora di più alle sfide della quotidianità operativa. Ciò è possibile unicamente se le singole parti sociali abbandonano il ruolo di arbitro, assumono la propria posizione in campo e puntano insieme a fare goal.



Text: Marcel Kunfermann
CEO HEW AG Bauunternehmung,
Domat/Ems



Illustrazione: Spianare la strada verso il futuro
Il partenariato sociale del settore edilizio ha bisogno di nuove regole: "Può adempiere alla sua funzione unicamente se si collabora tutti assieme", sottolinea l'amministratore delegato di HEW, Marcel Kunfermann.

Fachbeitrag von Nora Picchi

Partenariato sociale: la via maestra per salari equi e per una concorrenza leale



Il partenariato sociale è una pietra miliare dell'economia svizzera e della pace sociale nel nostro Paese. Tutela le lavoratrici e i lavoratori e al contempo garantisce condizioni eque fra le aziende. Proprio in un Cantone di confine come i Grigioni risulta evidente quanto sia prezioso.

Nella tutela delle condizioni di lavoro, la Svizzera punta molto sul partenariato sociale. A differenza, per esempio, della Germania, il nostro Paese non ha un salario minimo nazionale definito per legge. In molti settori, i salari minimi vengono negoziati assieme da datori di lavoro e sindacati e assieme vengono pure controllati. Dall'Accordo sulla pace del lavoro del 1937 vige inoltre il principio per cui i conflitti vengono risolti al tavolo delle trattative invece che nelle strade. Ciò crea stabilità e affidabilità. Nell'edilizia questa tradizione è particolarmente forte: il Contratto nazionale mantello vale per circa 80'000 dipendenti e circa sette su dieci lavoratrici e lavoratori sono iscritti a un sindacato.

Pari condizioni per tutti
Un CCL dichiarato di obbligatorietà generale si applica all'intero settore. Tutti devono attenersi alle medesime regole, indipendentemente da dove vengono. Le Commissioni paritetiche ne controllano assieme l'adempimento. «Nei circa 20 controlli della contabilità salariale che svolgiamo all'anno, in media ravvisiamo violazioni in oltre la metà delle aziende», dice Gion Perito, Presidente della CCP edilizia GR. Il CCL protegge quindi le lavoratrici e i lavoratori dal dumping salariale e le aziende dalla concorrenza sleale. Concorrenza leale significa che a fare la differenza sono la qualità e la prestazione, non i salari più bassi.

Senza CCL i salari sono sotto pressione
Quanto sia importante lo dimostra uno sguardo oltre confine. Nel Norditalia i salari ammontano a poco più della metà di quelli svizzeri, anche in Austria sono sensibilmente più bassi. I Grigioni confinano con entrambi i Paesi. Il numero di frontalieri è più che raddoppiato negli ultimi vent'anni. Dove mancano standard minimi vincolanti, si innesca una corsa al ribasso, che alla fine vede tutti perdenti: i lavoratori, le aziende e la qualità del lavoro. In Ticino lo Stato ha pertanto dovuto intervenire con numerosi contratti normali di lavoro.

La tutela salariale più efficace nasce laddove i partner sociali si assumono assieme la responsabilità. Le normative statali sono solo la seconda soluzione migliore, quando i partner sociali non si accordano. Un CCL è più vicino alla pratica, più flessibile e viene condiviso dal settore stesso.

Contratti che si sviluppano di continuo
Un CCL è più di un semplice foglio con un elenco di salari. È un pacchetto complessivo che cresce con il settore. Il nuovo Contratto nazionale mantello lo dimostra: prevede una pianificazione vincolante dell'orario di lavoro, un miglior computo del tempo di viaggio e una protezione dei salari dal rincaro. In questo modo fa proprio ciò che i giovani professionisti si attendono al giorno d'oggi: giorni lavorativi programmabili, tempo per la famiglia e un salario che basti per vivere. Di questo ne traggono beneficio anche le aziende che cercano personale qualificato. Soprattutto nei Grigioni queste novità rappresentano un progresso tangibile: fra l'officina e il cantiere spesso ci sono lunghe distanze e nella costruzione di gallerie e centrali idroelettriche il personale edile beneficia anche di supplementi più elevati per i lavori sotterranei.

Insieme verso il futuro
Con il nuovo pacchetto di contratti con l'UE, i Bilaterali III, la Svizzera si trova di fronte a una svolta importante. Assieme alla Confederazione i partner sociali hanno elaborato misure a tutela dei salari che dovranno garantire il mantenimento del livello salariale svizzero. Anche questo è partenariato sociale vissuto nella realtà delle cose. A prescindere da quale sarà l'esito delle decisioni: contratti collettivi di lavoro forti restano lo strumento più importante per tutelare i salari in Svizzera. A questo scopo servono partner sociali che interagiscano fra loro alla pari, che continuino a dialogare e che assieme facciano rispettare i contratti.

Syna vuole proseguire su questa strada insieme agli impresari costruttori. Di fatto, un partenariato sociale forte è il miglior fondamento per un'edilizia grigione capace di offrire un buon lavoro e di svolgere un buon lavoro.

Text: Nora Picchi, responsabile politica sindacale, diritto ed esecuzione, Presidente della Direzione
Selina Suter, collaboratrice scientifica