

## Conferenza stampa ASSEMBLEA GENERALE ORDINARIA SSIC TI 11 maggio 2023

### Intervento Presidente SSIC TI, Mauro Galli

---

Gentili signore ed egregi signori,

in questo mio intervento toccherò alcuni aspetti puntuali, tecnici e associativi, legati al nostro settore. Nella cartella stampa trovate anche la relazione presidenziale completa prevista per la parte pubblica dell'assemblea di oggi pomeriggio, con altri importanti temi, oltre a quelli che vado a menzionare ora.

Dal 2020 in poi abbiamo assistito a quella che mi permetto di definire una **Policrisi**: l'avvento del Covid, la sua trasformazione in pandemia, la post-pandemia, il rallentamento delle catene di approvvigionamento, la guerra, i rincari straordinari, la pressione inflazionistica, l'inevitabile crisi energetica e gli eventi climatici, solo per citare i fenomeni più importanti. A causa di tutto ciò è diventato parecchio complicato fare impresa.

Quando si poteva oggettivamente pensare di aver passato il peggio, anche se la situazione geopolitica internazionale non è per nulla tranquilla, pochi mesi fa è giunta una nuova botta all'economia nazionale **che ha toccato la seconda banca svizzera per dimensione**. Il contraccolpo, con conseguenze finali ancora da chiarire, è e sarà sicuramente importante per la piazza finanziaria, per l'immagine del nostro Paese e per la società tutta.

A breve termine siamo **preoccupati per l'erosione delle riserve di lavoro** nell'edilizia privata e per l'apporto del pubblico che non riesce a compensare gli investimenti in calo nel privato. È vero che il numero delle domande di costruzione continua ad essere elevato, la tendenza chiara è però quella di un numero sempre maggiore di piccoli interventi di risanamento degli edifici e di installazione di sistemi di riscaldamento e raffrescamento basati su energia rinnovabile. Le ditte specializzate in questi campi sono oberate di lavoro e presentano tempi di fornitura e di installazione parecchio

lunghe, le opere da impresario costruttore, invece, si riducono spesso alle sole assistenze agli specialisti.

Le imprese di costruzione di medie e grosse dimensioni stanno per contro soffrendo l'assenza di nuove edificazioni e la preoccupante contrazione degli appalti pubblici. **L'incertezza per le finanze pubbliche**, e penso a Confederazione, Cantone ed Enti comunali, **potrebbe avere effetti deleteri a livello di contrazione degli investimenti**.

Ci tengo a ribadire che, come Associazione, continuiamo a batterci affinché si ottengano **buone condizioni quadro** per tutta l'attività imprenditoriale che ci concerne.

Uno dei problemi principali con i quali l'Ufficio presidenziale è stato confrontato negli ultimi mesi, è il **rinnovo del Contratto nazionale mantello** e la conseguente trattativa per il Contratto collettivo cantonale. Il CNM è stato rinnovato all'inizio di quest'anno con degli aumenti salariali che, come rappresentanti ticinesi, abbiamo respinto con decisione nel dibattito svolto nei vari gremi nazionali della SSIC.

**L'aumento generalizzato di 150 franchi al mese** a partire dal primo gennaio 2023 **è stato molto difficile da digerire**.

Una volta approvato il CNM, a partire da fine gennaio abbiamo affrontato un'**estenuante trattativa con i sindacati ticinesi di Unia e di Ocst in previsione dell'eventuale rinnovo del Contratto collettivo di lavoro per l'edilizia principale del Cantone Ticino**.

Ci siamo detti: se CCL deve essere, allora dobbiamo portare a casa un'organizzazione del lavoro più flessibile, rispetto alla precedente, con qualche vantaggio per noi che riesca a compensare, almeno in parte, gli aumenti salariali concessi. In particolare, abbiamo chiesto di adottare una gestione del calendario di lavoro simile a quella prevista nel CNM. Un cambiamento importante e significativo che, una volta a regime, permetterà alle imprese di adeguare l'orario di lavoro strada facendo e secondo le vere esigenze aziendali. Il modello precedente consisteva invece di un calendario di lavoro fissato a gennaio e blindato fino a dicembre.

Nel periodo tra il 24 gennaio di quest'anno e il 14 di aprile scorso si sono svolti **12 incontri di trattativa tra le parti contraenti**. Ogni incontro è stato contraddistinto da diverse ore di accese discussioni, di interruzioni, di proposte e controproposte delle parti.

L'Ufficio presidenziale della SSIC Sezione Ticino ha inoltre convocato **6 riunioni straordinarie di Consiglio sezionale** e dello specifico gruppo di lavoro CCL-Ti nell'arco di 3 mesi. L'obiettivo era quello di aggiornare sugli sviluppi delle discussioni e di prendere decisioni condivise sugli spazi di manovra durante le trattative condotte a delegazioni ristrette.

Lo scorso 14 aprile il Consiglio sezionale ha preso la decisione finale sui punti per i quali non si era ancora trovato un accordo, concedendo un ulteriore spiraglio di trattativa e comunicando la decisione finale di compromesso ai sindacati.

Dopo la nostra comunicazione vi è stata la conferma dell'**accettazione da parte di Ocst dell'accordo**, ratificata da un loro comitato cantonale, che avrebbe fissato le basi per la redazione del nuovo CCL cantonale.

**Unia**, da parte sua, **ha considerato insufficiente il risultato finale della trattativa** e per questo ha deciso di consultare i lavoratori a cui sottoporre il risultato finale della negoziazione, per chiedere il loro parere sull'eventuale accettazione. Quale termine per una risposta definitiva Unia ha stabilito l'ultima settimana di maggio.

A nostro parere, **Unia sta cercando lo scontro frontale e continua a ragionare fuori da ogni logica di sostenibilità economica dei nostri posti di lavoro.**

Alla SSIC TI non è piaciuto questo modo di agire, come d'altro canto non era nemmeno piaciuto l'atteggiamento assolutamente scorretto dei sindacati durante il precedente periodo contrattuale. Ricordo la totale mancanza di collaborazione durante la pandemia (con un ricorso perso da Unia addirittura davanti al Tribunale federale) e il violento sciopero del 17 ottobre 2022.

Oggi, grazie a Unia, non siamo ancora in grado di dirvi se ci sarà o meno un **Contratto collettivo cantonale di lavoro.**

Non vi nascondo la mia grande delusione, peraltro condivisa dai colleghi membri di Ufficio presidenziale e della Direzione, per l'atteggiamento dei sindacati ticinesi nei nostri confronti. Dopotutto abbiamo un contratto invidiato da tutti i lavoratori di altri settori **che prevede, ad esempio, salari dai 5'738 franchi al mese in su per i muratori, 5 o 6 settimane di vacanza, pensionamento anticipato a 60 anni e diverse indennità e supplementi, giusto per citare alcuni elementi.**

Altro tema sensibile che ci toccherà a medio e lungo termine: la **carenza di manodopera qualificata** alla quale andremo incontro nei prossimi anni e che già riscontriamo per alcune figure professionali.

Le ditte che cercano bravi assistenti tecnici, con un minimo di esperienza pratica oppure con le necessarie nozioni ad esempio per calcolare offerte, conoscono le difficoltà nel trovare questi collaboratori.

Occorre dunque agire sulla formazione e sulla fidelizzazione dei giovani.

Questa situazione dimostra che, per trovare buoni collaboratori, non bastano solo stipendi elevati come quelli dettati in Svizzera dal CNM.

**La leva motivazionale è più forte del salario.** L'avvento della digitalizzazione e della meccanizzazione sui cantieri dovrebbe fungere da richiamo per i giovani. Giovani che dobbiamo coltivare con attenzione a partire dall'apprendistato e dal modello di carriera che offre molte possibilità di crescita professionale.

Stiamo seguendo gli sviluppi in atto sul piano nazionale proprio per la formazione di base, quella dei capi, degli assistenti tecnici e degli impresari costruttori. Dobbiamo modificare l'approccio a livello di orientamento professionale, di preconcetti da parte delle famiglie nei confronti delle belle professioni artigianali dell'edilizia e il tutto deve poter basarsi sull'individuazione di ragazzi con un buon potenziale a livello cognitivo e di abilità manuale.

Anche in futuro avremo bisogno di manodopera ai vari livelli operativi, con particolare riferimento ai lavoratori con una buona formazione e **attitudine all'impegno professionale.** Un aspetto, quest'ultimo, che non si impara sui banchi di scuola ma che deriva da quel **senso di responsabilità e di rispetto verso la propria azienda e il proprio datore di lavoro** che a volte viene meno, unitamente all'orgoglio di lavorare bene per il piacere di farlo e non perché controllati dai diretti superiori.

La SSIC Sezione Ticino continuerà a difendere i legittimi interessi della nostra categoria professionale, seguendo la forte tradizione che da oltre un secolo caratterizza il mondo della costruzione, come uno dei tasselli fondamentali della nostra società.

Vi ringrazio per l'attenzione.