



AUMENTO COSTANTE DEI SALARI E AUMENTO DEL SALARIO MINIMO

Per il 2021, le parti sociali hanno concordato un bonus di formazione continua di 400.– CHF per i dipendenti. Questa soluzione premia tutti coloro che continuano a evolvere nel loro lavoro e riempiono il proprio zaino di conoscenze, e allo stesso tempo svolgono il loro lavoro con competenze professionali ampliate. Dal punto di vista dei datori di lavoro, questa è un'alternativa di successo alla pratica corrente – mostra ai dipendenti che una carriera si costruisce attraverso la crescita e non solo con la presenza. Nella situazione di tensione data dal Coronavirus, ai datori di lavoro è stato risparmiato il fatto che, per una volta, non viene applicato il «principio dell'annaffiatoio», ma vengono presi in considerazione solo i dipendenti che frequentano un corso. L'importo del bonus riflette l'aumento medio annuo del salario negli ultimi dieci anni.

I sindacati parlano di recuperare il ritardo

Nei negoziati di quest'anno, i sindacati hanno voluto negare questo bonus e hanno chiesto un adeguamento. Chiedono un aumento salariale di 120.– CHF al mese per ogni lavoratore del settore delle impalcature. Alla base di questa richiesta vi sono le alte cifre di vendita, il boom del settore delle costruzioni dopo la prima fase della pandemia, la quantità elevata di ordini e l'aumento della produttività. Dal punto di vista delle aziende di ponteggi, questo è un ostacolo, posta la spietata guerra dei prezzi in atto. Non c'è davvero un aumento della produttività nella costruzione di ponteggi, e l'argomento è ancora più insensato in considerazione della nuova ordinanza sulle costruzioni che entrerà in vigore il 1° gennaio 2022. A causa dell'inasprimento delle norme di sicurezza, la SISP si aspetta infatti una perdita di efficienza compresa tra il 20 e il 30% durante il montaggio e lo smontaggio; oltre ai necessari investimenti in nuove attrezzature.

I sindacati vedono solo il percorso verso l'alto

Il CCL obbliga le parti sociali a negoziare i salari ogni anno – i sindacati suppongono quindi degli aumenti salariali. Finora la SISP si è astenuta dal chiedere tagli salariali – ma questo sarebbe lo stesso atteggiamento dei sindacati, che da anni spingono la SISP al limite con richieste esorbitanti. I sindacati sono sempre più in disaccordo con la SISP con questo approccio e i negoziati si stanno allontanando sempre più da un confronto di partenariato.



La pressione crea resistenza

Secondo la SISP, la delegazione sindacale ai negoziati non dovrebbe limitarsi a trasmettere le richieste del suo personale e trovare la loro ragion d'essere, ma dovrebbe vedersi come un costruttore di ponti e consigliare i suoi membri in modo che l'obiettivo sia un adeguamento salariale reciprocamente accettabile. Per anni, la SISP ha mostrato la volontà di collaborare ed è pronta a negoziare un aumento salariale ragionevole e sostenibile. Tuttavia, l'attuale delegazione negoziale della SISP si asterrà dal salire sul ring in futuro contro i sindacati se non aggiorneranno la loro strategia e non adotteranno lo stesso atteggiamento realistico della SISP.

Aumenti salariali realistici e sostenibili

Le parti sociali si accordano su un aumento salariale generale di 30.– CHF al mese a partire dal 1° aprile 2022. Anche i salari minimi di tutte le categorie salariali saranno aumentati di 30.– CHF ciascuno. Questo aumento è in linea con l'evoluzione salariale media degli ultimi anni e riflette ancora una volta il fatto che la regolarità e la continuità prevalgono sulle richieste eccessive che porterebbero a fluttuazioni drastiche, situazioni emotive altalenanti e sollevazioni da una parte o dall'altra..

I prossimi passi:

- Adattamento delle buste paga
- Pianificare una seconda comunicazione