

## TESTO DELL'INTERROGAZIONE

### Gessatori e lotta al dumping

Le organizzazioni sindacali UNIA ed OCST hanno denunciato come, nel settore del gesso in Ticino, vi sia in atto un processo di precarizzazione e peggioramento delle condizioni di lavoro e salariale. In altre parole un fenomeno vero e proprio di dumping che, da ormai qualche anno, avviene sotto gli occhi delle stesse organizzazioni sindacali, del governo, della Commissione tripartita e della Commissione paritetica del settore. Un processo, lo ripetiamo a scampo di equivoci, orchestrato e promosso non solo da singoli padroni ma dall'Associazione padronale dei gessatori (ATMG).

I sindacati denunciano una sistematica riduzione dei salari versati, tramite l'assegnazione a classi salariali non qualificate o semi qualificate di personale qualificato. Sembrerebbe inoltre che nel recente passato alcune aziende abbiano proceduto a modificare i contratti di lavoro, riducendo gli stipendi del personale e adeguandoli ai minimi delle relative classi salariali.

Ultimo atto in ordine di tempo la disdetta, lo scorso 29 settembre 2016, del contratto collettivo di lavoro da parte dell'associazione padronale.

Val la pena qui ricordare che dal 2009 al 2014 il personale classificato quale manovale è aumentato del 134% passando da 292 a 700 unità su un totale di 1'525 occupati. Allo stesso tempo si riduceva fortemente la percentuale di lavoratori qualificati o con funzioni direttive. I lavoratori qualificati, infatti, sono passati dal 6,8% al 5% dei lavoratori; i capi dal 5,4% al 2,7% degli insieme degli occupati. Per quest'ultima categoria si è addirittura assistito ad una riduzione in termini assoluti: da 48 a 41 unità.

Tale modifica della classificazione del personale rappresenta un vero e proprio atto di dumping salariale, a conferma che non basta l'esistenza di un contratto collettivo a scongiurarlo. La differenza salariale tra un lavoratore qualificato ed un manovale è del 16%, pari a 868 franchi mensili: 4'296 per un manovale e 5'164 franchi per un lavoratore qualificato. In termini assoluti il salario annuale medio del personale tra 2009 e il 2014 è diminuito di ben 12'160 franchi.

Tutto questo avveniva in un settore, come detto, non solo coperto da un contratto collettivo di lavoro, ma dove opera una Commissione paritetica professionalizzata; a queste considerazioni ne va aggiunta un'altra, importante: che il CCL del settore era, fino allo scorso 30 giugno 2016, decretato d'obbligatorietà generale, cioè valido per tutti i lavoratori del settore, indipendentemente dal fatto che la loro impresa facesse parte dell'associazione padronale o avesse sottoscritto, a titolo individuale, il CCL.

Queste brevissime constatazioni (che potremmo estendere con analoghe osservazioni anche ad altri settori, a cominciare da quello principale dell'edilizia) mostrano quanto poco funzioni e sia una costruzione quasi mitica il modello di "partenariato sociale" al quale hanno fatto riferimento, durante la recente campagna di voto sull'iniziativa "Basta con il dumping salariale in Ticino" i sostenitori del controprogetto. Non solo questo modello è profondamente in crisi, ma anche laddove esiste rappresenta un affare per il padronato e non serve assolutamente a combattere il dumping salariale.

Alla luce di queste considerazioni chiedo al CdS:

1. La Commissione paritetica del CCL del gesso ha informato la Commissione tripartita di questa grave situazione di dumping generalizzato in atto nel settore da diversi anni?
2. Se sì, quali sono le richieste fatte dalla Commissione paritetica e quali sono state le decisioni prese dalla Commissione tripartita?
3. Se no, cosa intende fare il Consiglio di Stato al fine di bloccare questa situazione di dumping generalizzato in un settore dove, per il momento, è ancora in vigore un CCL ed esiste una Commissione paritetica?
4. A quanto ammontano i contributi incassati annualmente dalla Commissione paritetica del settore?
5. Quanti ispettori ha alle sue dipendenze la Commissione paritetica?
6. Quante ditte sono state controllate dal 2009 al 2014 da parte della Commissione paritetica?
7. In cosa consistono questi controlli? Sono pure previsti dei colloqui con il personale occupato nelle aziende al fine di verificare se le informazioni date dalle aziende sono veritiere?
8. Quante ditte sono state sanzionate in relazione all'abbassamento delle qualifiche/ riduzione dei salari ai minimi contrattuali, ecc?
9. Se dal prossimo 1° gennaio 2017 il settore non dovesse più essere coperto da un CCL, il CdS non ritiene necessario procedere con tempestività a promulgare un contratto normale di lavoro contenente almeno i salari e le qualifiche dell'attuale CCL?
10. I relativi servizi dell'amministrazione in occasione di appalti pubblici del settore del gesso non hanno mai segnalato alla Commissione tripartita che nel settore vi era in atto un generale abbassamento delle qualifiche (vedi riduzione del personale qualificato e dei capi)?

La Commissione della gestione, nel suo rapporto dello scorso 14 giugno 2016, sull'iniziativa popolare "Basta con il dumping salariale in Ticino" affermava:

*"grazie ... a Gianni Guidicelli e all'importante contributo del DFE, è stato possibile elaborare una bozza di controprogetto che tenesse in considerazione quanto già viene svolto nei settori dove esiste un CCL, che valorizzasse il ruolo dei partner sociali e gli attori già presenti sul territorio come pure le competenze e l'esperienza delle Commissioni paritetiche cantonali (CPC).*

*Per meglio capirne le necessità e per raccogliere una loro opinione in merito agli indirizzi del controprogetto, la Divisione dell'economia ha sottoposto un questionario a tutte le CP responsabili di un CCL di obbligatorietà generale. Il questionario, oltre a chiedere alle CP un giudizio di merito sull'attività di controllo e sulla situazione generale del loro settore, le ha interrogate sulle possibili varianti di concretizzazione dell'iniziativa o del controprogetto. Siccome dalle risposte pervenute (21 su 26), la metà delle CP ritiene che il controprogetto potrebbe migliorare la tutela dei lavoratori e promuovere una concorrenza leale tra gli imprenditori, ma diverse hanno dimostrato una posizione attendista, la CGF ha invitato ad un incontro (avuto luogo all'inizio del 2016), le principali CPC, e più precisamente: il direttore delle 8 CPC dell'edilizia, il segretario delle 2 CPC gestite da UNIA e il segretario delle 8 CPC gestite dall'OCST. In questo modo essi hanno potuto chiarire la posizione interlocutoria e attendista di alcune commissioni alla proposta del controprogetto, sciogliendo positivamente a favore del controprogetto le residue riserve."*

11. Anche la Commissione paritetica del gesso si era espressa favorevolmente per il controprogetto ritenendo che avrebbe potuto migliorare la tutela dei lavoratori e promuovere una concorrenza leale tra gli imprenditori?
12. Anche la Commissione paritetica del gesso ha compilato il formulario allestito dalla Divisione dell'economia?
13. Se sì, è possibile avere un copia di questo formulario?

Matteo Pronzini