

TESTO DELL'INTERROGAZIONE

Alcar Ruote e procedure per licenziamenti collettivi. Accordi illegali, mancanza di controlli e dumping salariale sotto gli occhi del DFE

Come si ricorderà lo scorso mese di maggio l'azienda Alcar Ruote di Manno (già di proprietà dell'ex presidente della Camera di Commercio e famoso trombettista Franco Ambrosetti) aveva comunicato l'avvio della procedura per un licenziamento collettivo. La misura, secondo la direzione aziendale, era da ricondurre al perdurare della crisi del settore automobilistico e la conseguente perdita di fatturato.

Come noto, l'avvio di una procedura per licenziamento collettivo, in base al Codice delle Obligazioni - articolo 335 f, deve essere comunicata, tra gli altri, all'Ufficio cantonale del lavoro.

Art. 335¹⁷²

¹ Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.

² Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

³ Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicarle loro in ogni caso, per scritto:

- a. i motivi del licenziamento collettivo;
- b. il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
- c. il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
- d. il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.

⁴ Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

In realtà la ditta non ha mai avuto intenzione di procedere ad un licenziamento collettivo. Come correttamente segnalato dal sindacato Unia, l'annuncio della procedura di licenziamento collettivo aveva quale unico scopo di mettere pressione sul personale e riuscire ad imporre delle riduzioni di salario al personale.

Così è stato e lo scorso 13 giugno, data della conclusione della consultazione, l'azienda, tramite un comunicato stampa, informava che *"le parti hanno lavorato e collaborato in modo serrato ma costruttivo al fine di raggiungere un accordo condiviso che potesse garantire la necessaria stabilità economico-finanziaria atta a salvaguardare tutti i posti di lavoro. L'accordo raggiunto è stato sottoposto per la sua approvazione all'assemblea del personale che con una maggioranza vicina all'85% lo ha ratificato"*

Evidentemente la direzione di Alcar Ruote si è guardata bene dal comunicare pubblicamente che l'elemento fondamentale di quest'accordo - imposto manu militare alla commissione del personale - consiste in una riduzione dei salari effettivi del 7% ed un trattamento salariale differenziato in base al criterio di residenza.



ACCORDO QUADRO 2023

PREMESSA:

Tutti gli accordi in vigore, tranne l'accordo per "Fermi macchina Alcar Ruote SA" del 30.03.2017, vengono considerati conclusi alla loro scadenza e vengono sostituiti in toto dal presente accordo quadro 2023.

MODIFICHE DA CONSIDERARSI PARTI INTEGRANTI DEL REGOLAMENTO AZIENDALE

A). Flessibilità: le parti concordano che la flessibilità degli orari di lavoro in azienda, a seguito della stagionalità del proprio prodotto, è un fattore determinante e necessario per una corretta gestione aziendale, per tale motivo la flessibilità viene definitivamente sancita quale appendice al regolamento aziendale così come esposta nell'allegato 1.

B). Mezz'ora di pausa non pagata per i lavoratori a turni: in deroga a quanto indicato nel regolamento aziendale, per i lavoratori a turno la mezz'ora di pausa non è più considerata tempo di lavoro, pertanto non viene retribuita.

Le parti concordano che, data la stagionalità della nostra produzione, questa deroga rimane in vigore solo nei mesi di alta congiuntura, mentre nella fase di bassa congiuntura la mezz'ora di pausa durante il lavoro a turni torna ad essere considerata pausa pagata.

I periodi di riferimento vengono così definiti:

- febbraio - maggio compresi si ritiene periodo di bassa congiuntura nel corso del quale la mezz'ora di pausa verrà regolarmente pagata (7.5 ore di lavoro pagate 8 ore)
- giugno - gennaio compresi si ritiene periodo di alta congiuntura, si applica pertanto la presente deroga; di conseguenza sono richieste 8 ore di lavoro effettive, pagate 8 ore e quindi pausa non retribuita.

C) Introduzione di un contributo di solidarietà aziendale per far fronte alle conseguenze dell'andamento cambio del franco sull'azienda, consistente in una riduzione del salario base nella misura max. del 7.00% per tutti i dipendenti.

Tale percentuale varia in funzione all'andamento del cambio CHF/EUR sulla base statistica BNS. Mensilmente a partire dal 01.07.2023 verrà rivalutato il rapporto di cambio e riponderata la trattenuta, che verrà corrisposta nel mese successivo, sulla base della seguente tabella.

o RANGE 0.95 - 1.00	7.00%
o RANGE 1.0001 - 1.05	5.00%
o RANGE 1.0501 - 1.15	2.50%
o RANGE 1.1501 - 1.20	1.80%
o OLTRE 1.2001	0

D) Introduzione di una indennità mensile di Residenza atta a riequilibrare la perdita di potere d'acquisto del lavoratore residente sulla base della presente tabella

o RANGE 0.95 - 1.00	8.00%
o RANGE 1.0001 - 1.05	6.50%
o RANGE 1.0501 - 1.15	4.50%
o RANGE 1.1501 - 1.20	4.30%
o OLTRE 1.2001	3.00%

- E) Le parti concordano che la tredicesima mensilità viene retribuita con il salario di base al 100%, quindi senza alcuna decurtazione.
- F) A coloro i quali nel proprio contratto individuale di lavoro non fosse applicata alcuna decurtazione come da punto D) (quindi i nuovi assunti), dal momento in cui il rapporto di cambio EUR/CHF dovesse riportarsi stabilmente (per almeno tre mesi consecutivi) sopra il limite di 1.20, l'azienda è disposta a rivedere i loro contratti introducendo un meccanismo automatico di aumento pari al 3% sul salario base, mentre se il range è situato tra 1.15-1.20 l'aumento sarà dello 0.5%.
- G) Partecipazione al risultato aziendale: a determinate condizioni, qui sottoelencate, l'azienda riconosce ai propri collaboratori un bonus unatum:
- l'azienda definisce un valore limite di 1'250'000 ruote annue prodotte quale condizione preliminare per la concessione di un bonus aziendale
 - sulla base del numero di ruote effettivamente prodotte, a fine anno contabile e per ogni blocco di 25'000 pz. di aumento di ruote prodotte rispetto al valore limite precedentemente indicato, viene concesso un bonus aziendale unatum di CHF 250.-- per ogni collaboratore.
- H) Garanzie aziendali quali bilanciamento di tale contributo di solidarietà:
- durante i primi 24 mesi dall'introduzione del presente accordo l'azienda garantisce di non procedere a spostamenti di attività produttive e di non procedere a licenziamenti (singoli o collettivi) per ristrutturazione o riorganizzazione
 - trascorso questo periodo iniziale di 24 mesi, nel caso di eventuali future disdette per motivi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale (quindi fatto salvo per le disdette di tipo disciplinare) alle persone direttamente toccate da questi provvedimenti i punti C) e D) non verranno più applicati per tutta la durata del periodo di disdetta contrattuale.
 - Con l'occasione verranno riconosciute delle prestazioni di accompagnamento equivalenti al ritorno delle decurtazioni nette applicate negli ultimi 12 mesi soggetti a tale riduzione.

Manno, 06.06.2023, modifica delle 14.00

Le parti concordano che il presente accordo intervenuto in data odierna tra Commissione d'Azienda e Direzione sarà la base sulla quale l'assemblea del personale dovrà decidere per la sua ratifica definitiva. L'assemblea sarà organizzata lunedì 12.06.2023 dalle 13.30-14.30.

Commissione d'Azienda

ALCAR Ruote SA

ALCAR RUOTE SA

Via Violino 4, 6928 Manno, Switzerland, Phone: +41/91/6111 555, Fax: +41/91/6111 575, ruote@alcar-wheels.com, www.alcar-wheels.com • bank accounts: UBS SA, Via Pretorio 14, 6901 Lugano, IBAN-C/EUR: CH98 0024 7247 5147 6064 U, CHF: CH44 0024 7247 5147 6001 R, USD: CH24 0024 7247 5147 6060 G, BIC: UBSWCH2H80A

Tale accordo, fatto nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo doveva però essere inviato all'Ufficio cantonale del lavoro sulla base del contenuto dell'articolo 335 g del CO.

Art. 335g¹⁷³

¹ Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.

² La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.

³ L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.

E, di conseguenza, l'Ufficio cantonale del lavoro ha dovuto forzatamente prendere conoscenza del contenuto di tale accordo abusivo ed illegale. A sostegno di queste nostre affermazioni attiriamo l'attenzione sulla votazione dell'assemblea che, secondo quanto indicato dalla ditta, ha approvato con una maggioranza vicino al 85% l'accordo.

Come tutti sanno la retribuzione di un dipendente, nel rispetto dei salari minimi contrattuali o legali, è frutto di una contrattazione individuale tra datore di lavoro e dipendente e non può essere imposta da una decisione assembleare. È un principio base che Christian Vitta, direttore del DFE, Stefano Rizzi, direttore della Divisione Economia, e Claudia Sassi, responsabile dell'Ufficio del Lavoro, dovrebbero conoscere.

Alla luce di queste considerazioni chiediamo al Consiglio di Stato:

1. Che cosa ha intrapreso l'Ufficio del lavoro, una volta preso conoscenza dell'accordo quadro 2023 di Alcar Ruote al fine di rendere nullo, come la legge richiede, tale accordo?
2. L'Ufficio del Lavoro ha segnalato alle competenti autorità di vigilanza del mercato del lavoro ed all'ispettorato del lavoro le infrazioni alle leggi federali?
3. L'Ufficio del lavoro ha informato la commissione del personale che quanto concordato, e meglio una riduzione collettiva delle retribuzioni, non era nelle sue competenze e dunque tale concordato è da ritenere a tutti gli effetti nullo?
4. Se, come probabile, l'Ufficio del lavoro non ha intrapreso nulla, cosa intende ora fare per sanare tale grave negligenza?

Per MPS-Indipendenti
Matteo Pronzini e Giuseppe Sergi