

La distribuzione del lavoro

Settore regolato da contratti collettivi aziendali nella grande distribuzione, e con un contratto collettivo cantonale che però relativamente pochi adottano ancora tra i piccoli negozi, il settore presenta minimi salariali piuttosto bassi e una certa diffusione del lavoro precario. Eppure anche nel commercio al dettaglio non mancano opportunità professionali interessanti.

In Ticino il commercio al dettaglio impiega circa 13mila persone, 5 mila nella grande distribuzione e 8mila nel piccolo commercio. Il salario mensile mediano nel 2004, secondo la rilevazione dell'ufficio federale di statistica, era di 3.977 franchi lordi (3.678 per le donne e 4.433 per gli uomini). Si tratta insomma di uno dei settori a minore remunerazione dell'economia cantonale.

In particolare questo avviene per l'alto numero di persone che si situano ai livelli più bassi. Non a caso la maggiore conflittualità fra sindacati e datori di lavoro nel comparto si rileva proprio sui salari minimi.

«Nella grande distribuzione - dove esistono contratti collettivi aziendali

- i minimi si situano generalmente attorno ai 3.300-3.500 franchi lordi mensili», afferma Rinaldo Gobbi, segretario della Federcommercio cantonale, «molto diversificata è invece la situazione nel piccolo commercio: chi si attiene al contratto collettivo cantonale, stipulato nel 2002 tra la Federcommercio e le organizzazioni sindacali Ocst, Sit, Sic Ticino e Syna, applica salari minimi di 2.770 franchi per il personale non qualificato (al primo impiego), 2.980 franchi per i venditori qualificati (con tirocinio di almeno due anni) e 3.180 franchi per gli impiegati di vendita (con tirocinio di tre anni). Il contratto prevede inoltre per tutti, compresi gli apprendisti, il versamento della tredicesima».

Il contratto collettivo cantonale non ha però obbligatorietà generale. «Lo hanno sottoscritto un centinaio di negozi, anche se quelli che si attestano su questi livelli salariali - perché già superavano questi limiti, come alcuni negozi specializzati e alcune boutique - sono in realtà di più», spiega il rappresentante dei datori di lavoro.

Ma i negozi che versano salari inferiori a questi minimi sono ancora numerosi, «esercitando in questo modo anche una sorta di concorrenza sleale: essendo però il contratto facoltativo, è ovvio che anche la commissione paritetica chiamata a controllarne l'applicazione non possa intervenire nei confronti di chi non l'ha sottoscritto».

In ogni caso si tratta comunque di salari bassi. Il sindacato lo riconosce: «I minimi previsti dal contratto sono appena sufficienti per un giovane che entra nel mercato del lavoro, ma ancora troppo bassi per chi vive da solo o addirittura ha la responsabilità di una famiglia. D'altra parte questo contratto è stato solo un primo passo per cercare di dare un po' di ordine in un settore in cui regnava una certa 'anarchia salariale'», spiega Nando Ceruso, che per l'Organizzazione cristiano-sociale ticinese segue il settore della vendita, «purtroppo vi sono numerosi piccoli commerci - ma anche qualche grande impresa - che per così dire 'si chiamano fuori', non seguendo quindi quanto deciso dalla



Rinaldo Gobbi, segretario della Federcommercio cantonale.



Nando Ceruso segue, per l'Organizzazione cristiano sociale ticinese, il settore della vendita.

loro stessa associazione di categoria. In questi casi il salario è frutto della contrattazione individuale, nella quale il dipendente è in posizione nettamente più debole: questo si traduce in salari di 2.200, 2.400, 2.500 franchi per tempi pieni con settimane lavorative anche fino a 48 ore. Salari che evidentemente la manodopera indigena non accetta e che sono quindi offerti ai lavoratori frontalieri».

Questo per quanto riguarda i minimi salariali. In base alle funzioni svolte e all'età del dipendente, i salari seguono poi, come ovvio, una certa evoluzione. «Noi seguiamo le raccomandazioni salariali emesse dalla Società svizzera degli impiegati di commercio (Sic) per il settore della vendita, raccomandazioni che corrispondono agli stipendi effettivi pagati in Svizzera», spiega Gobbi, «tra l'altro la Sic pone l'accento sul fatto che in Svizzera non dovrebbero più essere versati stipendi mensili inferiori a 3.000 franchi lordi, in 13 mensilità».

Le tabelle pubblicate dalla Sic danno per ogni età uno stipendio annuo lordo espresso tra un minimo e un massimo, secondo quattro livelli di funzione. Per esempio, per un lavoro che necessita solo di una prima formazione di tipo generale di base dovrebbe essere riconosciuto uno stipendio tra 39mila e 45mila franchi a 20 anni, tra 43mila e 53 mila franchi a 60 anni. Ad un gerente di una filiale di media importanza dovrebbe invece

essere corrisposto uno stipendio tra i 54mila e i 75 mila franchi a 25 anni, tra 73mila e 95mila franchi a 60 anni. «Da notare che queste raccomandazioni prevedono anche delle differenze salariali fra regioni: se per Ginevra e Zurigo si indica di aumentare i valori del 5,9%, per il Ticino, così come per i Grigioni e il Vallese, si prevedono diminuzioni del 9%», aggiunge Gobbi.

Per il sindacato il contratto collettivo di lavoro resta uno strumento molto importante per tutelare i lavoratori, sia dal punto di vista salariale sia perché fissa tutta la normativa sociale che ruota attorno al lavoro, dal rispetto dei tempi di riposo alla copertura delle assicurazioni sociali fino alle forme contrattuali di assunzione (ad esempio tempo parziale o tempo pieno). «Purtroppo sono sempre più frequenti i tentativi di eludere i contratti collettivi, soprattutto nella grande distribuzione: vengono per esempio conclusi contratti che formalmente sono a tempo parziale, ma che in realtà non distribuiscono in maniera uniforme le ore di lavoro secondo modalità ben prestabilite, ma alternano periodi di lavoro di grande intensità (spesso senza pause) con periodi in cui il lavoratore viene lasciato a casa», spiega Ceruso, «con i contratti su chiamata e con i tempi di lavoro frazionati, il lavoratore deve garantire la piena disponibilità nei momenti di punta, e quindi

di maggior redditività per l'azienda, consentendo una riduzione del costo del lavoro attraverso una massimizzazione della produttività».

Secondo Ceruso la tendenza quindi è quella di eliminare il tempo fisso, che stabilisce condizioni contrattuali e salariali ben precise, a favore di formule di frazionamento del tempo di lavoro che in definitiva favoriscono il precariato e il peggioramento dei livelli salariali. «Faccio un semplice esempio per chiarire il concetto: la legge federale sul lavoro prevede che per un lavoro continuato di cinque ore si conceda un quarto d'ora di pausa pagata, e che per sette ore continue la pausa pagata sia di mezz'ora; se invece io chiedo al dipendente di lavorare solo per due o tre ore consecutive nei momenti di maggiore attività dell'impresa – senza quindi concedere pause – sfrutto il 100% del tempo di lavoro. Così facendo è facile capire quali siano le conseguenze complessive sulla massa salariale a vantaggio dell'azienda». Secondo il sindacalista la questione riguarda soprattutto la grande distribuzione, dove i contratti a tempo parziale rappresentano ormai il 50%. «Nei piccoli commerci - sempre che i livelli salariali siano perlomeno decenti - c'è un contesto umano diverso, basato sul rapporto personale: il piccolo imprenditore lavora con un organico ridotto che non gli consente queste forme di sfruttamento della manodopera», nota Ceruso, «va detto poi che questa tendenza è a mio avviso anche controproducente per le stesse imprese: se infatti un lavoratore lavora al 50% ma con la pretesa da parte dell'impresa di una sua disponibilità totale, di fatto si priva un'altra impresa della possibilità di poterlo occupare per l'altro 50%». Ceruso ribadisce la volontà del sindacato di confrontarsi con il padronato su questa situazione: «se non si troveranno dei correttivi il rischio è quello di arrivare allo scontro sociale. L'im-

presa ha un dovere ben preciso nei confronti della società: se invece si creano posti di lavoro con salari precari e situazioni di disagio sociale è evidente che si sta cercando di eludere un'assunzione di responsabilità sociale».

Secondo Gobbi quello del lavoro su chiamata è un problema che va ridimensionato. «È vero, vi sono dei dipendenti che non hanno un orario fisso, ma in generale ognuno riceve con largo anticipo il suo piano di lavoro. Altra questione è quella del lavoro frazionato: in realtà si tratta di una modalità di lavoro che – al di là delle esigenze dell'impresa- in certi casi viene preferita dai dipendenti stessi, perché per esempio permette di conciliare meglio la vita familiare con il lavoro (penso soprattutto alla possibilità di portare e andare a riprendere i figli a scuola)», spiega il segretario della Federcommercio.

Il costo del lavoro nel commercio al dettaglio ticinese sembra essere concorrenziale rispetto a quello che grava sulla diretta concorrenza italiana, dove come noto, il peso dei contributi sociali è maggiore. «A mio avviso il costo del lavoro in Ticino incide per una percentuale che può oscillare tra l'8 e il 15% dei costi aziendali: questo vuol dire che esiste un 85% di altri costi sui quali si può intervenire per garantire la competitività aziendale. Constato invece che le nuove strategie imprenditoriali mirano a colpire sempre e comunque il fattore lavoro, forti del fatto che ora è possibile far capo ad un bacino di manodopera più ampio, grazie all'accordo sulla libera circolazione

delle persone. La manodopera frontiera sta infatti diventando sempre più importante nel settore della vendita in Ticino: vi sono grandi imprese della grande distribuzione che oggi impiegano per il 50% personale d'oltrefrontiera», sottolinea Ceruso, che poi illustra con un esempio le diverse realtà a cavallo della frontiera: «In Lombardia una commessa riceve da 900 a 1.200 euro di salario secondo l'anzianità di servizio e la posizione che occupa nell'organico dell'impresa: lo stipendio è però al netto di imposte e oneri sociali, e il contratto prevede tredicesima e quattordicesima e 38 ore settimanali. Se consideriamo invece il caso di una venditrice in Ticino che riceve – poniamo - tra i 3.000 e i 3.500 franchi lordi, da questa cifra vanno dedotti oneri sociali, imposte, premio per la cassa malati e si arriva a 2.000-2.500 franchi netti: va poi aggiunto che la commessa in Ticino in molti casi non riceve la tredicesima e deve lavorare mediamente per 42 ore settimanali (45-48 nei piccoli commerci), e che comunque si deve poi confrontare – se vive in Ticino - con un costo della vita che è del 20-30% superiore rispetto a quello lombardo».

Le professioni della vendita continuano comunque a registrare un interesse costante tra i giovani che svolgono un tirocinio. Come venditore nel 2004 sono stati stipulati 88 contratti di tirocinio (59 donne e 29 uomini), mentre come impiegato di vendita sono stati firmati 126 contratti (64 donne, 62 uomini): per fare un paragone, nel 2000 i contratti per venditore erano 93 e quelli come im-

piegato di vendita 66. «Spesso prevale l'idea secondo cui per un giovane le professioni nel settore della vendita siano solo un ripiego: credo invece opportuno sottolineare come anche il settore della vendita possa aprire delle prospettive interessanti. A questo proposito ricordo che ora esiste anche in Ticino, presso la Camera di commercio, la possibilità di seguire il corso preparatorio all'esame professionale di specialista nel commercio al dettaglio. Al corso, della durata di un anno, partecipano attualmente una quindicina di persone con alle spalle una già discreta esperienza lavorativa e la cui l'età media è sui 30-35 anni», nota Gobbi. Con il conseguimento del diploma federale lo specialista è in grado di allestire un assortimento aggiornato e orientato in base alle esigenze del cliente, di occuparsi dell'approvvigionamento tenendo conto della situazione economica e di mercato, di valutare la redditività dell'azienda in base agli indici forniti dalla contabilità, di guidare i collaboratori. Il corso si rivolge soprattutto a coloro che svolgono compiti con funzioni direttive come responsabili di reparto, responsabili di filiale, direttori di grandi magazzini, ma anche ai commercianti al dettaglio autonomi. «Purtroppo sinora i partecipanti provengono quasi esclusivamente dalla grande distribuzione, anche perché sono le loro imprese che coprono i costi di partecipazione. Il nostro auspicio è che in futuro anche rappresentanti del piccolo commercio possano essere maggiormente presenti», conclude il segretario della Federcommercio.



Oltre alla gestione immobiliare, siamo specializzati in primo affitto, commercializzazione, amministrazione fiduciaria e perizie/stime. Per maggiori informazioni: www.livit.ch

La nostra ubicazione vicino a voi:
Livit SA, Real Estate Management, Via La Santa, Viganello-Lugano, 6962 Viganello, Tel.Nr. 058 360 34 00

livit
Real Estate Management