



Il Sindacato.

“Responsabilità” e “partenariato sociale”: ma di cosa stiamo parlando?

Il caso di CCS Adaxys AG:

Quando Romania, Slovacchia e Sri Lanka diventano modello di alta imprenditoria.

Abbiamo cominciato questo mese di luglio denunciando le straordinarie iniziative imprenditoriali di Walter Alpini, direttore di Alcar Ruote SA, che ha imposto ai propri lavoratori un accordo indegno e peggiorativo delle loro condizioni di lavoro (e forse per questo, è stato scelto per aprire l'ultimo numero della rivista *“Fare impresa”* dell'associazione industrie ticinesi AITI, con un articolo dal titolo *“Il ritrovato slancio dell'industria ticinese”*).

A distanza di un paio di settimane soltanto, siamo costretti a portare all'attenzione dell'opinione pubblica un nuovo caso emblematico di un certo modo di fare impresa, quello di **CCS Adaxys AG**.

A partire dal primo luglio infatti, i circa 250 dipendenti dell'azienda con sede a Mendrisio, non avranno più un contratto collettivo di lavoro. Questo perché l'azienda, dopo una serie di dubbie iniziative prese nel recente passato, ha espresso al meglio la sua vera natura e la sua concezione di responsabilità sociale, uscendo dalla comunità contrattuale dell'industria metalmeccanica ed elettrica.

Con questa decisione l'azienda è riuscita a svincolarsi dall'obbligo di adeguare i salari minimi a quelli del contratto nazionale, nonché ad aprirsi la strada per eventuali futuri peggioramenti delle condizioni del personale impiegato. Per dovere di informazione, ricordiamo che oggi il salario base del personale CCS Adaxys AG corrisponde a CHF 2597.- al tasso di occupazione del 93,75% (sul perché il personale in quest'azienda è assunto a questa percentuale torneremo più tardi).

In generale qualcuno potrebbe pensare che probabilmente il gruppo stia attraversando un periodo di difficoltà economiche, che giustificerebbe l'assalto ai diritti e alle condizioni di lavoro delle maestranze.

Ebbene non è così. Proprio quest'anno è stato registrato un forte incremento del fatturato sia per il gruppo che per la sede di Mendrisio. E stato così raggiunto il 96% di successo sulla velocità delle consegne, nuovi clienti sono in arrivo e nuovi macchinari stanno per essere installati. Dalla sua nascita quest'azienda non ha mai registrato risultati simili. Tutto questo *«grazie allo sforzo enorme a cui voi tutti [i dipendenti] contribuite ogni giorno per il benessere dei nostri cari clienti»* (cfr. *Comunicazione ai dipendenti del Sig. Kaiser, CEO di CCS, 30 aprile 2018*).

Azionisti e manager possono dunque festeggiare alla grande, ma per chi lavora però è tutta un'altra storia...

Facciamo un passo indietro per meglio comprendere la genesi di questo bell'esempio di responsabilità e partenariato sociale.

CCS Adaxys SA è un'azienda attiva nello sviluppo, l'acquisto, la produzione e il montaggio nonché la vendita e la distribuzione di apparecchiature elettroniche, moduli e sistemi. L'azienda con sede a

“Responsabilità” e “partenariato sociale”: ma di cosa stiamo parlando?

Il caso di CCS Adaxys AG:

Quando Romania, Slovacchia e Sri Lanka diventano modello di alta imprenditoria.

2/4

Mendrisio è parte del Gruppo CCS, che gode di un buon posizionamento internazionale nel settore dell'elettronica con filiali in Germania, Austria, Slovacchia, Sri Lanka, Hong Kong e Cina. I prodotti sviluppati sono orientati al mercato dei sistemi industriali, dei trasporti e delle apparecchiature mediche

Dalla sua fondazione nel 2004, e ancora prima quando era iscritta al registro di commercio come Nelm SA (azienda fondata nel lontano 1973), le collaboratrici e i collaboratori di CCS Adaxys AG sono sempre stati sottoposti al contratto nazionale dell'industria metalmeccanica ed elettrica. Uno dei contratti più importanti nel settore industriale che nel 2013 ha avuto una sostanziale modifica (probabilmente inaccettabile per i manager del gruppo): sono stati introdotti i livelli salariali minimi. Infatti, sebbene questo contratto disciplinasse diversi aspetti delle condizioni di lavoro dei dipendenti, fino al 2013 non esistevano dei salari minimi obbligatori per le aziende firmatarie.

Salari minimi che per il Ticino variano dai CHF 3'300.- lordi per il personale non qualificato e di CHF 3'600.- lordi per il personale qualificato, versati per 13 mensilità. Si tratta di livelli insoddisfacenti, che non permetterebbero di vivere dignitosamente sul territorio, ma che sono comunque poco al di sopra degli scandalosi salari minimi proposti dal governo per l'applicazione dell'iniziativa dei Verdi “Salviamo il lavoro in Ticino”, accettata in votazione popolare nel 2015.

In considerazione delle “particolarità” della nostra regione – stesso principio usato dal Consiglio federale in tempi recentissimi per escludere il Ticino dall'applicazione dei salari minimi previsti nazionalmente dal contratto collettivo degli Shop annessi alle stazioni benzina - nel 2013 fu concesso alle aziende ticinesi di adeguare i salari minimi gradualmente per tutta la durata del contratto (dal luglio 2013 a luglio 2018). Nello specifico, le aziende avevano un periodo di transizione per l'applicazione delle disposizioni sui salari minimi fino al 30 giugno 2016. Tale periodo poteva essere esteso fino al termine della durata contrattuale per le ditte associate nel Ticino, chiedendo una deroga. Non ci si poteva aspettare altro che aziende come CCS Adaxys AG cogliessero questa occasione, richiedendo prontamente questo tipo di deroga. L'ennesimo regalo fatto a un padronato industriale ticinese i cui margini di profitti continuano a dipendere dai salari indegni con i quali sono pagati gli operai frontalieri...

In base a questa concessione fatta “ad-hoc” per gli imprenditori nostrani, CCS Adaxys SA si era impegnata ad adeguare gradualmente i salari nell'arco dei 5 anni che hanno separato il penultimo rinnovo contrattuale da quello di quest'anno.

Molte fabbriche avevano già delle condizioni più o meno simili a quelli entrati in vigore nel 2013, ma, come già scritto, l'azienda in questione offriva – e offre – alle proprie lavoratrici e i propri lavoratori un salario ben più basso (CHF 2650.- lordi al mese). Un salario misero, indipendente dai proclami propagandistici dei nostri industriali “di punta”, soprattutto se consideriamo la tipologia di lavoro e il mercato al quale sono rivolti.

Mentre altre realtà che hanno usufruito di questa deroga si sono allineate alle nuove disposizioni senza particolari difficoltà, i top manager del gruppo CCS Adaxys SA hanno evidentemente voluto dimostrare di essere più insaziabili degli altri.

Dopo aver richiesto la proroga di 5 anni, con l'impegno ad adeguare i salari entro il termine stabilito, CCS Adaxys SA - sostenuta da Swissmem (l'associazione padronale leader per le PMI e le grandi aziende dell'industria metalmeccanica ed elettrica svizzera e dei settori affini orientati alla

“Responsabilità” e “partenariato sociale”: ma di cosa stiamo parlando?

Il caso di CCS Adaxys AG:

Quando Romania, Slovacchia e Sri Lanka diventano modello di alta imprenditoria.

3/4

tecnologia) - ha pianificato la sua uscita dalla comunità contrattuale ASM, aggirando così l'obbligo di allinearsi con quanto stabilito dal contratto e previsto per molte altre aziende attive nel settore.

Questo è stato possibile poiché il contratto dell'industria metalmeccanica ed elettronica (MEM) non è a beneficio di un decreto di forza obbligatoria. Ciò significa che, a differenza di altri settori, le disposizioni in esso contenute valgono unicamente per chi è membro della comunità contrattuale ASM (Associazione padronale svizzera dell'industria metalmeccanica).

Grazie a questa scelta “strategica” del Gruppo CCS, ad ogni singola collaboratrice e collaboratore dell'impresa, non sono stati riconosciuti adeguamenti variabili tra i CHF 25'350.- lordi (personale non qualificato) e i CHF 37'050.- lordi (personale qualificato) nell'arco dei tre anni di periodo di transizione. A partire dal 1° luglio di quest'anno il personale si è ritrovato senza l'adeguamento salariale pattuito ed oggi addirittura non può più neanche contare su condizioni minime vincolanti. A far stato oggi esiste solo un misero contratto individuale e un regolamento che nessuna rappresentanza ha sottoscritto.

A nulla sono valsi gli interventi del sindacato Unia e della commissione del personale, i quali a più riprese hanno tentato d'imbastire un tavolo di trattativa per trovare una soluzione accettabile per tutte le parti. Invece, il gruppo CCS Adaxys SA non solo si è rifiutato di fornire qualsiasi elemento finanziario-economico per valutare la reale situazione aziendale ma si è anche opposta a qualsiasi tentativo di discutere delle alternative compensative a favore dei propri dipendenti.

E ciò neppure quando il personale ha spontaneamente rinunciato a ogni forma di aumento salariale, chiedendo semplicemente alla direzione di sottoscrivere un CCL aziendale che garantisse perlomeno le condizioni esistenti.

Risulta evidente che la nuova politica del gruppo è quella di avere un margine di manovra totale per imporre qualsiasi peggioramento a livello delle condizioni di lavoro, garanzia fondamentale per ottenere un tasso di profitto il più elevato possibile.

A dimostrazione di quanto diciamo, la direzione, all'indomani dell'abbandono del CCL, ha subito introdotto i primi piccoli peggioramenti, attraverso piccole modifiche del regolamento aziendale.

A partire da subito l'azienda potrà tranquillamente operare delle assunzioni a condizioni più sfavorevoli, mettendo in concorrenza le “nuove leve” con il personale in forze da diversi anni. Potranno, in momenti di bassa congiuntura, intervenire sulle condizioni base quali salari, 13ma, vacanze, ecc... Questo in quanto ad oggi, con l'uscita del CCL metalmeccanica ed elettrica, in azienda vige la negoziazione individuale delle proprie condizioni di lavoro.

Un ottimo modo per garantirsi un margine di profitto massimo, naturalmente unicamente per gli azionisti e sulle spalle delle lavoratrici e dei lavoratori!

Quelle del mercato sono le uniche leggi da tenere in considerazione, come non perde occasione di ricordare il direttore aziendale, Sig. Gianpaolo Cè. Quest'ultimo, nel corso delle trattative, ha vantato più volte come le condizioni di lavoro in Romania, Slovacchia e Sri Lanka siano nettamente più favorevoli: paesi in cui la 13ma non è un diritto, ma un premio presenza (basta una malattia di un giorno per perderne una parte), dove ci sono un minimo di straordinari gratuiti e il salario è nettamente inferiore (sic!).

“Responsabilità” e “partenariato sociale”: ma di cosa stiamo parlando?

Il caso di CCS Adaxys AG:

Quando Romania, Slovacchia e Sri Lanka diventano modello di alta imprenditoria.

4/4

Tutto quanto più sopra descritto avviene in un settore in cui nel recente passato erano stati riscontrati abusi tali da spingere il cantone a introdurre dei salari minimi per legge attraverso l'emissione di un contratto normale di lavoro. Anche allora CCS Adaxys SA si era distinta per essere riuscita ad aggirare l'obbligo di adeguare i salari, abbassando in blocco il tasso di occupazione dal 100% al 93,75% e non riconoscendo più i 30 minuti di pausa pagati. Il primo concreto caso di peggioramento delle condizioni di lavoro ed eliminazione di un diritto acquisito in passato con determinazione dal personale con le direzioni precedenti.

Veri maestri nel gioco delle tre carte questi leader del settore dell'industria elettronica!

A questo punto sorgono spontanee alcune domande, che rivolgiamo con interesse ad AITI e Governo;

1. Cosa ne pensa AITI dell'attitudine della loro associata CCS Adaxys di Mendrisio? È questo l'esempio di responsabilità sociale che vantano i vertici dell'associazione?
2. Il Governo Ticinese, in particolare il DFE, che in ogni sua uscita pubblica non perde occasione di sottolineare l'importanza del partenariato sociale e delle relazioni tra sindacato, padronato e governo, cosa pensa di questa situazione? È possibile che si prenda duramente posizione, deplorando queste iniziative, oppure si vuole continuare a nascondersi dietro la libertà imprenditoriale?

Domande importanti che esigono una risposta.

Nel frattempo al sindacato Unia, oltre al dovere di portare all'attenzione pubblica casi sintomatici della degenerazione del mercato del lavoro ticinese, non resta che continuare il suo impegno nella lotta contro questo genere di abusi.

Continueremo a garantire la nostra attività in Adaxys SA nel chiaro intento di organizzare le lavoratrici e i lavoratori per difendere le proprie condizioni di lavoro e migliorarle.

Perché al di là delle belle parole con cui la politica e il padronato si sciacquano la bocca, gli esempi di Alcar Ruote SA e CCS Adaxys AG dimostrano che è soltanto attraverso la lotta e l'auto organizzazione che chi vive del proprio salario può ambire a un miglioramento delle proprie condizioni di lavoro e di vita.

Sindacato Unia Ticino