

LAVORARE OLTRE CONFINI: CONDIZIONI, BISOGNI E PROSPETTIVE DEI LAVORATORI FRONTALIERI



Una ricerca per
orientare le politiche e
rafforzare la tutela del
lavoro transfrontaliero

**LAVORARE
OLTRE CONFINE
CONDIZIONI
BISOGNI
E PROSPETTIVE
DEI LAVORATORI
FRONTALIERI**

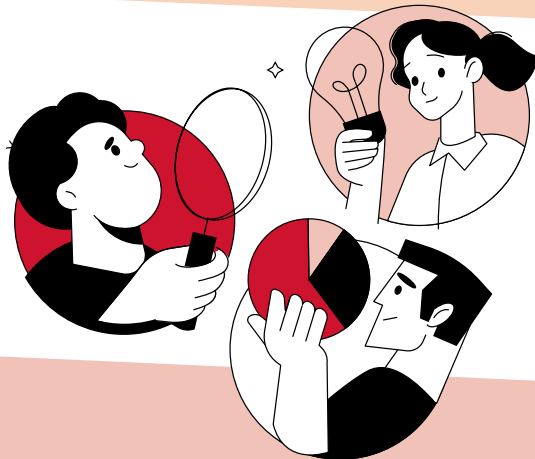
Una ricerca per orientare le politiche
e rafforzare la tutela del lavoro transfrontaliero



INDICE

Prefazione p.4
Introduzione p.6

PARTE UNO L'ascolto e l'analisi



1. Disegno della ricerca e caratteristiche del campione

1.1 Una fotografia del lavoro frontaliero p.8
1.2 Le organizzazioni promotrici e la governance del progetto di ricerca p.11
1.3 Costruzione del questionario p.12
1.4 Modalità di somministrazione p.14
1.5 Il campione p.16



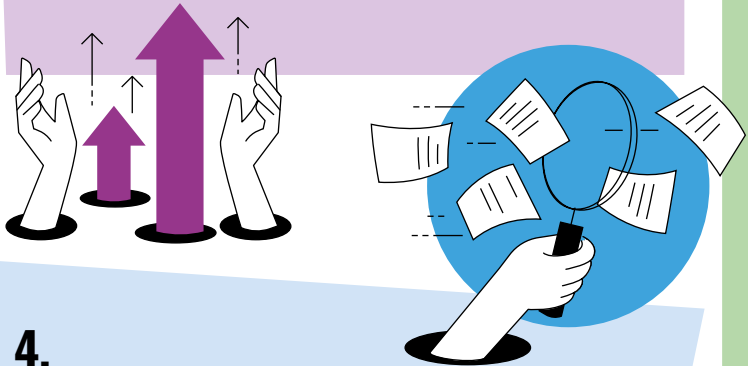
2. Le condizioni di lavoro e di vita dei frontalieri

2.1 Retribuzioni e condizione economica p.18
2.2 Vecchi e nuovi frontalieri p.28
2.3 Discriminazioni e riconoscimento professionale p.30
2.4 Welfare aziendale p.32
2.5 Tempi di lavoro, mobilità, telelavoro e work-life balance p.38
2.6 Le tutele oltre il salario: welfare, previdenza e sanità p.46
2.7 Formazione continua e sviluppo professionale p.52
2.8 Vivere in Italia, lavorare in Svizzera: prospettive e scelte residenziali dei frontalieri p.56
2.9 Orientarsi oltre confine: informazione, servizi e ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro p.58
2.10 I servizi della CISL per i frontalieri: conoscenza e valutazione p.62

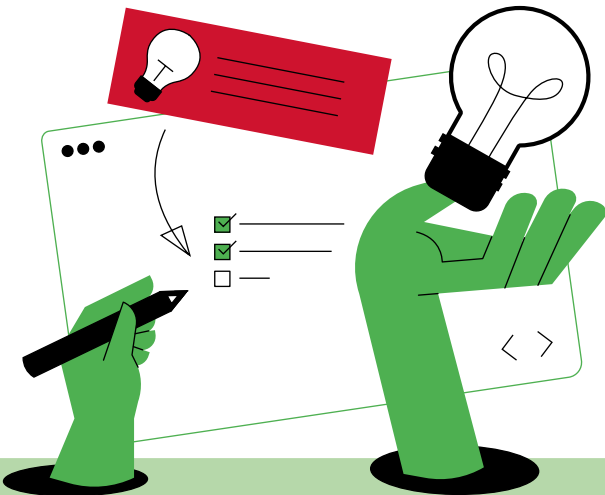


3. Che cosa determina la soddisfazione lavorativa dei frontalieri? Un'analisi multivariata

3.1 Introduzione p.64
3.2 Le variabili del modello p.65
3.3 Interpretazione degli output del modello p.68



4. Che cosa ci dice questa ricerca in sintesi p.72



PARTE DUE Le proposte per l'azione sindacale

Retribuzioni, fiscalità e potere d'acquisto p.75
Contrasto alle discriminazioni e valorizzazione del lavoro frontaliero p.86
Welfare aziendale e qualità del lavoro p.90
Tempi di lavoro, telelavoro e conciliazione vita-lavoro p.97
Previdenza, salute e tutele oltre il salario p.103
formazione continua, competenze e sviluppo professionale p.107
Mobilità transfrontaliera: residenzialità, territorio e qualità della vita p.110
I servizi sindacali per i frontalieri: informazione, innovazione e prossimità bilaterale p.113

Conclusioni p.118

PREFAZIONE

DI MARCO CONTESSA - COORDINATORE NAZIONALE CISL FRONTALIERI



Il volume che presentiamo si colloca in un passaggio storico di profonda ridefinizione dei confini economici, normativi e sociali che uniscono e, al tempo stesso, sfidano l'area insubrica e i territori di frontiera tra l'Italia e la Svizzera. Il fenomeno del frontalierato non è mai stato una mera sommatoria di flussi individuali mossi da convenienze retributive, bensì un pilastro strutturale dello sviluppo transfrontaliero, un laboratorio vivente di integrazione europea e di cooperazione bilaterale.

Oggi, tuttavia, questo modello si trova a fare i conti con le grandi transizioni del nostro tempo — quella digitale, quella demografica e quella climatica — e con un quadro fiscale e normativo radicalmente mutato, che impone una riflessione profonda sulla natura stessa del lavoro transfrontaliero.

Per la CISL, promuovere questa indagine campionaria — nata dalla stretta collaborazione tra il Coordinamento Nazionale Frontalieri, i territori dei Laghi, di Sondrio, del Piemonte Orientale e la storica alleanza con i cugini svizzeri dell'OCST — risponde a un'esigenza metodologica e politica fon-

damentale: praticare il sindacato di prossimità nell'era della complessità. Non si può esercitare una rappresentanza autorevole ed efficace senza un radicamento profondo nelle realtà vissute dalle persone. Ascoltare, rilevare i bisogni materiali e immateriali, interpretare i mutamenti organizzativi prima di tradurli in piattaforme rivendicative è la cifra del nostro modo di fare sindacato.

Questa ricerca non nasce per descrivere passivamente una realtà, ma per dare voce alla complessa soggettività delle lavoratrici e dei lavoratori frontalieri, troppo spesso schiacciati tra retoriche contrapposte: considerati "privilegiati" nei territori di residenza per il differenziale salariale, e talvolta percepiti come elementi di pressione o di "dumping" nei territori d'oltreconfine.

Il valore politico di questo lavoro risiede nella capacità di ribaltare questa narrazione, dimostrando come il benessere del lavoratore frontaliere sia strettamente interconnesso alla tenuta sociale delle comunità d'origine e

alla competitività delle imprese elvetiche. I dati raccolti in queste pagine — che l'Introduzione e i successivi capitoli analizzeranno con rigore scientifico — mettono a nudo i nodi cruciali su cui il sindacato è chiamato a misurarsi nei prossimi anni: l'erosione del potere d'acquisto dovuta all'inflazione, l'urgente necessità di un'equità di genere sia salariale che occupazionale, la sostenibilità dei tempi di vita messi a dura prova da un pendolarismo sempre più congestionato, e la sfida cruciale delle nuove modalità di lavoro come lo smart working transfrontaliero.

Le evidenze del testo consegnano alla CISL e alle istituzioni bilaterali la responsabilità di aprire una nuova stagione di iniziativa strategica. Quattro sono le grandi direttrici su cui intendiamo sviluppare la nostra azione futura: In primo luogo, il rafforzamento e l'estensione della contrattazione collettiva. Il contratto collettivo si conferma lo strumento primario per garantire trasparenza, contrastare le percezioni di discriminazione e strutturare tutele universali sia per i residenti che per i non residenti.

In secondo luogo, la promozione di un welfare contrattuale integrativo e di prossimità, che sappia guardare oltre le pur eccellenti tutele previdenziali svizzere per rispondere ai bisogni quotidiani di conciliazione, mobilità e sostegno al reddito reale delle famiglie.

In terzo luogo, una ferma azione di tutela sindacale e legale a difesa del reddito dei lavoratori, mantenendo ferma la mobilitazione contro provvedimenti iniqui e unilaterali come la cosiddetta "tassa sulla salute", che rischiano di penalizzare ingiustamente i "vecchi" frontalieri e di alterare lo spirito degli accordi bilaterali.

Infine, l'impegno per un diritto soggettivo alla formazione continua e inclusiva, indispensabile per governare i processi di digitalizzazione e transizione ecologica senza lasciare indietro i profili professionali più vulnerabili.

Questa ricerca, dunque, non è un punto di arrivo, ma un punto di partenza. È una bussola per l'azione sindacale dei prossimi anni e un appello alle istituzioni politiche, regionali e nazionali, affinché considerino l'area di frontiera non come una periferia geografica, ma come un centro nevralgico di innovazione sociale ed economica.

Ringraziamo l'Associazione BiblioLavoro della USR CISL Lombardia che ha prestato la sua competenza a questo progetto, le strutture territoriali che ne hanno permesso la realizzazione e, soprattutto, le migliaia di frontalieri che, rispondendo a questa indagine, hanno scelto di partecipare attivamente alla costruzione delle tutele del proprio futuro.

INTRODUZIONE



Il lavoro frontaliero rappresenta da decenni uno dei fenomeni economici e sociali più significativi dell'area insubrica e delle regioni di confine tra Italia e Svizzera. Migliaia di lavoratrici e lavoratori attraversano quotidianamente il confine per svolgere la propria attività professionale nei cantoni svizzeri, contribuendo in modo determinante allo sviluppo economico di entrambi i versanti della frontiera e costruendo, attraverso il proprio lavoro, un legame stabile tra territori, comunità e sistemi produttivi.

Si tratta di una realtà complessa e in continua evoluzione, che coinvolge persone con percorsi professionali, livelli di qualificazione, aspettative e bisogni differenti, ma accomunate dalla scelta – o dalla necessità – di cercare oltre confine opportunità occupazionali, condizioni economiche migliori e prospettive di crescita personale e professionale.

Negli ultimi anni il lavoro frontaliero è stato interessato da profondi cambiamenti. Le trasformazioni tecnologiche, la digitalizzazione dei processi produttivi, la diffusione di nuove modalità organizzative del lavoro, i cambiamenti demografici, le tensioni geopolitiche, l'emergere di nuovi bisogni sociali e familiari, la crescente attenzione alla sostenibilità ambientale e la ridefinizione

degli accordi fiscali tra Italia e Svizzera hanno modificato in maniera significativa il contesto entro il quale i lavoratori frontalieri si trovano a operare. In questo scenario, caratterizzato da una crescente complessità, le organizzazioni sindacali sono chiamate a rinnovare costantemente la propria capacità di rappresentanza, tutela e proposta. Per farlo non è sufficiente interpretare i cambiamenti dall'esterno. È necessario conoscere in profondità la realtà vissuta dalle persone, comprendere come mutano le loro condizioni di lavoro e di vita, individuare i bisogni emergenti e ascoltare le aspettative che accompagnano le nuove generazioni di lavoratori frontalieri.

Da questa consapevolezza nasce la ricerca presentata in questo volume. L'iniziativa è stata promossa congiuntamente da OCST, CISL dei Laghi, CISL Sondrio e CISL Piemonte Orientale, organizzazioni sindacali che da molti anni operano come punti di riferimento nei territori maggiormente interessati dal fenomeno del frontalierato e che quotidianamente incontrano, assistono e rappresentano migliaia di lavoratrici e lavoratori impiegati oltre confine. La collaborazione tra le organizzazioni promotrici si fonda su un patrimonio consolidato di relazioni e di esperienze comuni. In particolare, OCST e CISL

hanno sviluppato nel tempo una stretta cooperazione sindacale che trova espressione anche nella convenzione che consente ai lavoratori frontalieri di beneficiare di una forma integrata di rappresentanza e tutela sui due versanti della frontiera. Attraverso questo accordo, infatti, il lavoratore può contare contemporaneamente sulla tutela sindacale nei luoghi di lavoro svizzeri garantita da OCST e sull'insieme dei servizi, delle attività di assistenza e delle opportunità di rappresentanza offerte dalle strutture CISL nei territori italiani di residenza.

Questa peculiarità rappresenta un esempio concreto di sindacalismo transfrontaliero e costituisce uno strumento prezioso per affrontare problematiche che, per loro natura, non possono essere comprese e gestite entro i soli confini nazionali. Proprio l'esperienza maturata nel contatto quotidiano con i lavoratori frontalieri ha fatto emergere l'esigenza di sviluppare una ricerca sistematica capace di andare oltre le impressioni, le testimonianze individuali o le analisi fondate esclusivamente sui dati amministrativi.

L'obiettivo non era semplicemente descrivere il fenomeno del frontalierato, ma comprendere come esso stia cambiando nell'epoca delle grandi transizioni che attraversano il mondo del lavoro e la società contemporanea. La transizione digitale, la transizione ecologica, le trasformazioni demografiche, l'evoluzione dei sistemi di welfare, i cambiamenti nelle aspettative delle persone rispetto al lavoro, al tempo libero, alla famiglia e alla qualità della vita stanno infatti producendo effetti profondi anche sulla condizione dei lavoratori frontalieri. Comprendere tali cambiamenti significa interrogarsi non soltanto sulle caratteristiche dell'occupazione oltre confine, ma anche sui temi della mobilità quotidiana, della conciliazione tra vita e lavoro, della sicurezza economica, delle opportunità di crescita professionale, dell'accesso ai servizi, della formazione continua, della partecipazione e del benessere complessivo delle persone.

Per questa ragione abbiamo scelto di partire dall'ascolto. L'intera ricerca si fonda infatti sulla convinzione che una rappresentanza efficace debba essere anzitutto una rappresentanza informata e che ogni proposta sindacale debba poggiare sulla conoscenza concreta dei bisogni, delle aspettative e delle esperienze vissute dai lavoratori. Abbiamo quindi realizzato una vasta indagine campionaria rivolta alle lavoratrici e ai lavoratori frontalieri, costruendo uno strumento di rilevazione capace di esplorare molteplici dimensioni della loro esperienza professionale e personale. Attraverso la survey è stato possibile raccogliere informazioni relative alle caratteristiche socio-demo-

grafiche degli intervistati, alle condizioni di lavoro, ai livelli di soddisfazione professionale, alle modalità di organizzazione dell'attività lavorativa, ai tempi di percorrenza, alle forme di welfare disponibili, alle prospettive di carriera, alle esperienze di discriminazione, ai rapporti con il sindacato e alle principali sfide percepite per il futuro. La numerosità e la qualità delle risposte ottenute consentono di disporre di una base conoscitiva particolarmente ricca e significativa, in grado di restituire una fotografia articolata e aggiornata del lavoro frontaliero contemporaneo.

Tuttavia, questo volume non nasce con l'ambizione di limitarsi a presentare una raccolta di dati. I numeri, da soli, non bastano. Essi acquistano significato quando diventano strumenti per comprendere i fenomeni e orientare le decisioni. Per questo motivo, accanto alle analisi descrittive che consentono di delineare il profilo dei lavoratori frontalieri e di esplorare le principali dimensioni della loro esperienza, il rapporto sviluppa anche approfondimenti di natura interpretativa ed econometrica finalizzati a individuare i fattori che incidono maggiormente sul benessere, sulla soddisfazione lavorativa e sulle prospettive future degli intervistati. Queste evidenze verranno presentate nella parte I del volume.

L'obiettivo finale della ricerca è infatti quello di trasformare la conoscenza in azione. Le evidenze raccolte intendono offrire alle organizzazioni sindacali, alle istituzioni, agli amministratori pubblici, agli attori economici e sociali e agli stessi lavoratori uno strumento utile per comprendere meglio il presente e per costruire risposte più efficaci alle sfide che caratterizzano il lavoro transfrontaliero.

In questa prospettiva, il volume si propone non solo come un contributo alla conoscenza di un fenomeno di grande rilevanza per i territori di confine, ma anche come una base solida sulla quale sviluppare proposte sindacali e politiche pubbliche capaci di migliorare concretamente le condizioni di vita e di lavoro dei frontalieri. Gli elementi di proposta sindacale scaturiti dall'interpretazione critica dei dati sono contenuti nella parte II del volume.

Ascoltare, comprendere, rappresentare e proporre: è questo il percorso che ha guidato la realizzazione della ricerca e che accompagna le pagine che seguono. Perché il lavoro frontaliero non è soltanto una questione economica o occupazionale. È una realtà che coinvolge persone, famiglie, comunità e territori. E proprio per questo merita di essere studiata con rigore, interpretata con attenzione e affrontata con la responsabilità che ogni autentica azione di rappresentanza richiede.

DISEGNO DELLA RICERCA E CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

UNA FOTOGRAFIA DEL LAVORO FRONTALIERO

Il lavoro frontaliero rappresenta una componente strutturale del mercato del lavoro svizzero e costituisce uno dei principali esempi di integrazione economica e occupazionale tra Paesi europei confinanti. Secondo i dati dell'Ufficio federale di statistica svizzero, nel primo trimestre del 2026 i lavoratori frontalieri occupati in Svizzera erano 413.320, con una crescita dell'1,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Si tratta di una realtà che continua a mostrare una significativa capacità di espansione, confermando il ruolo svolto dalla Svizzera quale polo attrattivo per la forza lavoro proveniente dai Paesi limitrofi. La presenza dei frontalieri interessa ormai tutti i principali comparti economici del Paese e contribuisce in misura rilevante al funzionamento di numerosi sistemi produttivi regionali.

Dal punto di vista della composizione per genere, gli uomini rappresentano circa i due terzi del totale (265.833 unità), mentre le donne sono 147.487. Sotto il profilo settoriale emerge la forte concentrazione nel settore terzia-

rio, che occupa quasi 289 mila frontalieri e registra una crescita del 2,6% su base annua. Seguono il settore secondario, con oltre 121 mila addetti, e il settore primario, che mantiene un peso relativamente marginale. Questi dati evidenziano come il fenomeno del frontalierato sia oggi sempre meno riconducibile esclusivamente alle attività industriali e manifatturiere tradizionalmente associate alle regioni di confine e coinvolga invece una pluralità crescente di professioni e servizi.

La Svizzera attrae lavoratori provenienti principalmente dai Paesi confinanti.



I frontalieri residenti in Francia rappresentano il gruppo più numeroso con oltre 241 mila occupati, seguiti dai lavoratori provenienti dall'Italia (91.997) e dalla Germania (67.177). Nel complesso, oltre un lavoratore frontaliero su cinque occupato in Svizzera risiede in Italia. Per comprendere il fenomeno oggetto di questa ricerca assume particolare rilevanza il Canton Ticino. Con 78.256 lavoratori frontalieri, il Ticino rappresenta una delle principali aree di impiego della manodopera proveniente dai territori di confine italiani (85,4% del totale dei lavoratori residenti in Italia che si dirigono in Svizzera per lavoro). La distribuzione per età contribuisce a delineare il profilo del lavoratore frontaliero contemporaneo. I dati relativi ai frontalieri occupati in Ticino mostrano una forte concentrazione nelle classi di età centrali della vita lavorativa. Le coorti più numerose sono quelle comprese tra i 35 e i 54 anni, che raccolgono complessivamente oltre 43 mila lavoratori e rappresentano circa il 55% del totale. In particolare, la fascia 50-54 anni risulta la più rappresentata (14%), seguita dalle classi 35-39, 40-44 e 45-49 anni, ciascuna attestata intorno al 13-14%. Più contenuta appare invece la presenza dei lavoratori più giovani. Gli under 30 rappresentano complessivamente circa il 12% dei frontalieri occupati in Ticino, mentre gli over 60 si attestano intorno all'8%. Il dato suggerisce come il lavoro frontaliero sia oggi una scelta professionale che coinvolge prevalentemente lavoratori inseriti stabilmente nel mercato del lavoro e con percorsi occupazionali già

consolidati. L'analisi della provenienza territoriale evidenzia con chiarezza la forte concentrazione geografica del fenomeno. Dei circa 78 mila frontalieri italiani occupati in Ticino (il 61,5% è uomo) nel primo trimestre del 2026, oltre 68 mila risiedono in Lombardia, mentre poco più di 6 mila provengono dal Piemonte.

I territori che alimentano maggiormente i flussi transfrontalieri coincidono con le province direttamente interessate dall'indagine: Como (31.958 lavoratori) e Varese (31.273) rappresentano da sole oltre i tre quarti dei frontalieri italiani occupati in Ticino, alle quali si aggiungono il Verbano-Cusio-Ossola (5.476) e la provincia di Sondrio (653).



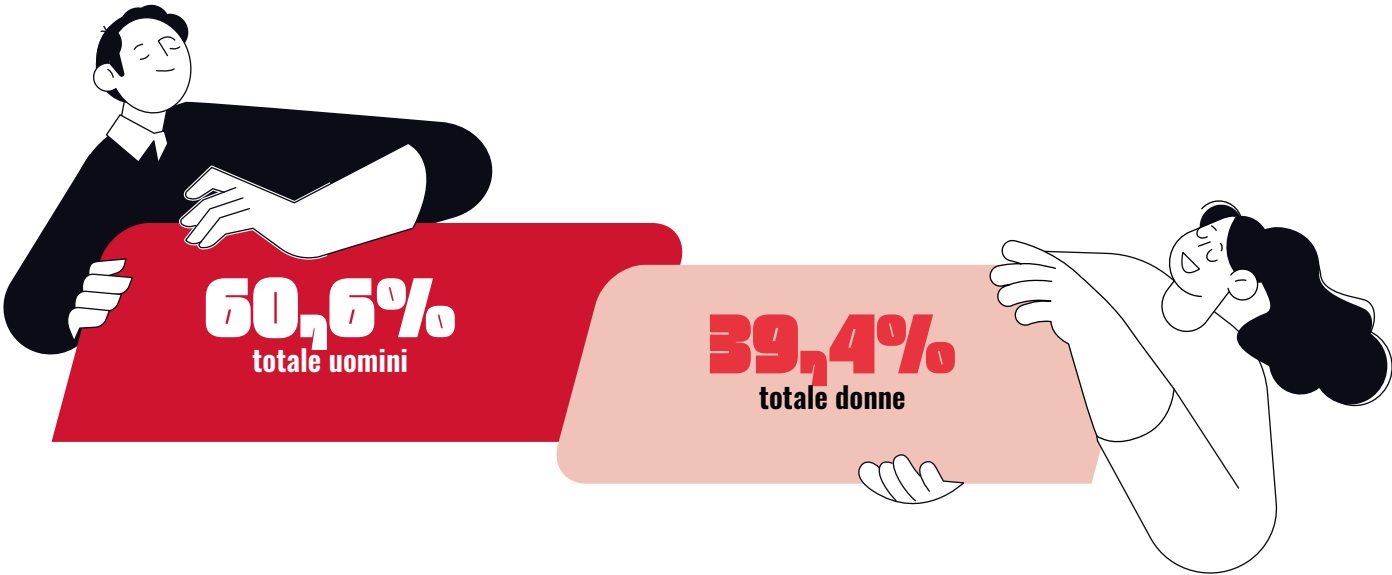
Regioni di residenza	Val. ass.	%
Piemonte	6.803	9%
Lombardia	68.036	87%
Altre regioni	3.417	4%
Totale Frontalieri Ticino (2026)	78.256	

Province di residenza	Val. ass.	%
Verbano-Cusio-Ossola	5.476	7%
Varese	31.273	40%
Como	31.958	41%
Sondrio	653	1%
Totale Frontalieri Ticino (2026)	78.256	

Questi dati confermano come il frontalierato costituisca un fenomeno profondamente radicato nei territori di confine e rappresenti una componente strutturale dell'economia locale. In molte aree interessate dalla ricerca, il lavoro oltre confine non costituisce infatti un'opportunità marginale o residuale, ma una delle principali modalità di partecipazione al mercato del lavoro. Le relazioni economiche e sociali tra i territori italiani e il Canton Ticino hanno assunto nel tempo caratteristiche tali da configurare un vero e proprio mercato del lavoro transfrontaliero integrato, all'interno del quale imprese, lavoratori e istituzioni si confrontano quotidianamente con opportunità e problematiche che superano i confini nazionali. La distribuzione per genere presenta caratteristiche sostanzialmente omogenee nelle principali province interessate dal fenomeno del frontalierato. A Como gli uomini sono 19.233 (60%) e le donne 12.725 (40%), mentre a Varese si registrano rispettivamente 19.109 uomini (61%) e 12.164 donne (39%). Una composi-

zione analoga si osserva anche nel Verbano-Cusio-Ossola, dove gli uomini rappresentano il 60% dei frontalieri e le donne il restante 40%. Più peculiare appare invece il caso della provincia di Sondrio. Su 653 lavoratori frontalieri occupati in Ticino, 556 sono uomini e 97 donne, con una quota maschile pari all'85%. Sebbene si tratti della provincia con il minor numero di frontalieri tra quelle considerate, il dato evidenzia una composizione di genere significativamente diversa rispetto agli altri territori di confine, probabilmente riconducibile alle specificità del tessuto economico locale e dei settori nei quali si concentra l'occupazione frontaliera. Nel complesso, i dati mostrano come la componente femminile rappresenti una presenza consolidata nel frontalierato delle province di Como, Varese e Verbano-Cusio-Ossola, mentre permane una marcata prevalenza maschile nel caso della provincia di Sondrio.

	Totale frontalieri	Uomini	Donne	Uomini (%)	Donne (%)
Verbano-Cusio-Ossola	5.476	3.296	2.181	60%	40%
Varese	31.273	19.109	12.164	61%	39%
Como	31.958	19.233	12.725	60%	40%
Sondrio	653	556	97	85%	15%



DISEGNO DELLA RICERCA E CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

LE ORGANIZZAZIONI PROMOTRICI E LA GOVERNANCE DEL PROGETTO DI RICERCA

La ricerca è stata promossa congiuntamente da OCST (Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese), CISL dei Laghi, CISL Sondrio e CISL Piemonte Orientale, organizzazioni sindacali che operano nei territori maggiormente interessati dal fenomeno del lavoro frontaliero tra Italia e Svizzera. Le organizzazioni promotrici hanno contribuito alla definizione degli obiettivi dell'indagine, all'individuazione delle principali aree tematiche da approfondire e alla diffusione del questionario, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze maturato attraverso le attività di rappresentanza, tutela e assistenza svolte quotidianamente nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati oltre confine.

Il coordinamento scientifico del progetto è stato affidato ad Associazione BiblioLavoro, associazione culturale e centro studi della CISL Lombardia. BiblioLavoro ha curato la progettazione metodologica della ricerca, la costruzione del questionario, la definizione del piano di rilevazione, l'elaborazione statistica dei dati e la redazione del presente volume, operando in costante raccordo con le organizzazioni promotrici.



La governance del progetto è stata improntata a una logica di integrazione tra esperienza sindacale e ricerca sociale applicata. Tale impostazione ha consentito di coniugare la conoscenza diretta dei problemi e dei bisogni espressi dai lavoratori frontalieri con strumenti di analisi rigorosi, favorendo la costruzione di una base informativa utile sia alla comprensione del fenomeno sia all'elaborazione di future proposte sindacali.

DISEGNO DELLA RICERCA E CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

COSTRUZIONE DEL QUESTIONARIO



La costruzione del questionario è stata sviluppata attraverso un percorso partecipativo che ha coinvolto, accanto al gruppo di ricerca, le organizzazioni promotrici dell'indagine – OCST, CISL dei Laghi, CISL Sondrio e CISL Piemonte Orientale – nonché dirigenti sindacali, operatori dei servizi e professionisti che operano quotidianamente nell'ambito della tutela dei lavoratori frontalieri. L'obiettivo non era esclusivamente predisporre uno strumento di rilevazione statistica, ma costruire un questionario capace di intercettare le principali problematiche che caratterizzano oggi il lavoro frontaliere e di raccogliere informazioni utili per orientare future iniziative di rappresentanza, contrattazione e tutela.

La definizione dei contenuti dell'indagine è stata preceduta da una fase di confronto strutturato con i promotori della ricerca e da momenti di approfondimento collettivo nei quali sono stati coinvolti dirigenti sindacali, responsabili dei servizi dedicati ai frontalieri e operatori che, nei territori interessati, forniscono assistenza e consulenza ai lavoratori. Tale percorso

ha consentito di integrare le competenze metodologiche del gruppo di ricerca con il patrimonio di conoscenze maturato sul campo dalle organizzazioni sindacali.

L'impianto del questionario riflette questa impostazione. Le domande sono state selezionate non soltanto per descrivere le caratteristiche socio-professionali dei lavoratori frontalieri, ma anche per approfondire temi che negli ultimi anni hanno assunto una crescente rilevanza nel dibattito sindacale e nelle trasformazioni del lavoro transfrontaliero: l'evoluzione dei salari e del potere d'acquisto, la qualità delle condizioni di lavoro, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la diffusione del telelavoro, i costi della mobilità quotidiana, l'accesso alle misure di welfare, la formazione continua, la conoscenza degli strumenti previdenziali e il rapporto con il sindacato.

Il questionario definitivo è composto da 39 domande prevalentemente strutturate, organizzate in sezioni tematiche coerenti con gli obiettivi della ricerca.

Una prima sezione raccoglie informazioni relative al profilo socio-demografico e professionale degli intervistati, rilevando età, genere, titolo di studio, provincia di residenza, settore lavorativo, composizione del nucleo familiare, percentuale di impiego, ruolo professionale, presenza di un contratto collettivo di lavoro e appartenenza alla categoria dei vecchi o nuovi frontalieri. Una seconda area è dedicata alla soddisfazione lavorativa e alle condizioni economiche. Attraverso scale di valutazione e quesiti specifici vengono indagati il livello di soddisfazione rispetto a stipendio, welfare, formazione e conciliazione vita-lavoro, la percezione di eventuali discriminazioni, l'evoluzione del salario e del potere d'acquisto, le esperienze di instabilità occupazionale e la fascia retributiva di appartenenza.

Una terza sezione approfondisce i temi del work-life balance e dell'organizzazione del lavoro, analizzando le trasformazioni intervenute negli ultimi anni in materia di orario di lavoro, flessibilità, ferie e congedi.

Particolare attenzione è stata riservata al telelavoro, considerato uno dei fenomeni che maggiormente hanno modificato il lavoro frontaliere negli anni successivi alla pandemia. Oltre alla diffusione dello strumento, il questionario rileva l'impatto percepito sulla qualità della vita, le percentuali effettivamente utilizzate e le motivazioni che spingerebbero i lavoratori a richiederne un maggiore utilizzo.

Un'intera sezione è dedicata alla mobilità transfrontaliera, elemento distintivo dell'esperienza dei frontalieri. Vengono raccolte informazioni sui mezzi di trasporto utilizzati, sui tempi di percorrenza, sulla frequenza degli spostamenti e sul peso economico dei costi di trasporto rispetto al reddito disponibile.

La sezione dedicata al welfare e alla sanità affronta invece temi di particolare rilevanza per il benessere dei lavoratori, quali la presenza e l'adequazione delle prestazioni aziendali, la conoscenza del secondo pilastro previdenziale e la percezione dell'impatto delle recenti modifiche normative in materia sanitaria per i frontalieri.

Ampio spazio è stato inoltre dedicato alla formazione continua, rilevando

partecipazione, intensità, soggetti erogatori, modalità di finanziamento e valutazione dell'utilità delle attività formative svolte.

Infine, il questionario esplora il rapporto tra lavoratori frontalieri e organizzazioni sindacali. Oltre al livello di iscrizione all'OCST, vengono analizzate le percezioni relative all'efficacia dell'azione sindacale, la conoscenza e l'utilizzo dei servizi CISL e le principali fonti informative utilizzate per orientarsi in un contesto normativo particolarmente complesso e soggetto a frequenti cambiamenti.

Dal punto di vista metodologico, il questionario combina differenti tipologie di quesiti: domande chiuse a risposta singola, domande a risposta multipla e numerose batterie di item valutate attraverso scale ordinali. Tale impostazione consente sia la costruzione di indicatori sintetici relativi alle principali dimensioni analizzate, sia l'applicazione di tecniche statistiche multivariate ed econometriche finalizzate a individuare i fattori che incidono maggiormente sulle condizioni di vita e di lavoro dei frontalieri.

Nel complesso, il questionario è stato concepito come uno strumento di ascolto strutturato. Più che limitarsi a descrivere una popolazione di lavoratori, esso mira a comprendere come il frontalierato stia cambiando nell'attuale fase di trasformazione economica e sociale e a fornire una base empirica solida per la definizione di future proposte sindacali e di policy.



MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE

14



La rilevazione è stata realizzata nel corso del mese di maggio 2026 attraverso un questionario somministrato esclusivamente in modalità digitale.

La scelta di utilizzare uno strumento online è stata motivata dalla necessità di raggiungere una popolazione caratterizzata da elevata mobilità territoriale e da una distribuzione geografica che interessa contemporaneamente aree italiane e svizzere. La modalità digitale ha inoltre consentito di garantire rapidità nella raccolta dei dati, semplicità di accesso alla compilazione e uniformità nelle procedure di rilevazione.

Per massimizzare la partecipazione e favorire il coinvolgimento di lavoratori con caratteristiche differenti, è stata adottata una strategia di somministrazione multicanale, sviluppata attraverso la collaborazione tra OCST e le strutture territoriali della CISL coinvolte nel progetto.

In particolare, il questionario è stato diffuso attraverso tre canali principali:

1 Il primo canale, che ha rappresentato il principale strumento di raccolta delle risposte, è consistito nell'invio diretto del questionario agli iscritti OCST attraverso la banca dati delle e-mail messe a disposizione dall'organizzazione sindacale ticinese. La campagna ha interessato complessivamente 14.112 indirizzi di posta elettronica riferibili a lavoratori frontalieri. Al fine di incrementare il tasso di partecipazione, nel corso della rilevazione è stata realizzata un'attività di recall mirata nei confronti dei soggetti che non avevano ancora compilato il questionario.

2 Un secondo canale di diffusione è stato costituito dalla rete dei sindacalisti e degli operatori che quotidianamente incontrano lavoratrici e lavoratori frontalieri nei luoghi di lavoro e nelle attività di tutela individuale e collettiva. A tali operatori è stato fornito un collegamento diretto alla survey, utilizzato per promuovere la partecipazione durante gli incontri con i lavoratori e nel corso delle attività sindacali svolte sul territorio.

3 Infine, il questionario è stato promosso attraverso una campagna informativa realizzata nelle sedi sindacali italiane e svizzere. A tal fine sono state predisposte locandine contenenti un QR code che consentiva l'accesso immediato alla compilazione tramite smartphone o altri dispositivi mobili, favorendo così la partecipazione spontanea degli utenti che si rivolgevano ai servizi sindacali.



L'adozione di una strategia multicanale ha consentito di ampliare significativamente la platea dei potenziali partecipanti e di intercettare sia lavoratori già fortemente coinvolti nelle attività sindacali sia soggetti con livelli differenti di partecipazione e utilizzo dei servizi.

Complessivamente, nel periodo di rilevazione sono state registrate 1.542 compilazioni complete del questionario. Un elemento particolarmente rilevante riguarda il tasso di completamento dell'indagine: tutti i soggetti che hanno avviato la compilazione hanno portato a termine il questionario, determinando un tasso di completamento pari al 100%.

Tale risultato rappresenta un indicatore significativo sia della qualità dello strumento di rilevazione sia dell'interesse manifestato dai lavoratori nei confronti dei temi affrontati dalla ricerca. La struttura del questionario, il linguaggio utilizzato e la pertinenza degli argomenti trattati hanno proba-

bilmente contribuito a mantenere elevato il livello di coinvolgimento dei partecipanti lungo l'intero percorso di compilazione. Ulteriore indicatore dell'accessibilità dello strumento è rappresentato dal tempo medio di compilazione, pari a circa 8 minuti. Questo dato conferma come il questionario sia stato in grado di coniugare ampiezza informativa e sostenibilità dell'impegno richiesto ai rispondenti, limitando il rischio di abbandono e favorendo la raccolta di informazioni complete e di buona qualità.

Dal punto di vista metodologico, è opportuno precisare che la ricerca non si basa su un campionamento probabilistico della popolazione complessiva dei lavoratori frontalieri. Le modalità di reclutamento dei partecipanti non consentono pertanto di attribuire ai risultati una rappresentatività statistica in senso stretto dell'intero universo dei frontalieri attivi tra Italia e Svizzera. Tuttavia, la numerosità delle risposte raccolte, la varietà dei canali utilizzati per la diffusione del questionario e l'eterogeneità dei profili coinvolti consentono di disporre di una base empirica particolarmente ampia e articolata. La ricerca offre pertanto una rappresentazione solida e approfondita delle esperienze, delle percezioni e dei bisogni espressi da una quota significativa di lavoratrici e lavoratori frontalieri, fornendo indicazioni di grande utilità per comprendere le dinamiche del fenomeno e orientare le attività di rappresentanza e tutela sindacale.

I risultati devono dunque essere letti non come una stima statistica puntuale dell'intera popolazione dei frontalieri, bensì come l'espressione di un ampio processo di ascolto strutturato che ha coinvolto oltre millecinquecento lavoratrici e lavoratori e che costituisce, per ampiezza e qualità delle informazioni raccolte, una delle più rilevanti esperienze di indagine sindacale realizzate negli ultimi anni sul lavoro transfrontaliero.

DISEGNO DELLA RICERCA E CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

IL CAMPIONE



I 1.542 questionari completi raccolti costituiscono una base empirica particolarmente ampia per l'analisi delle condizioni di vita e di lavoro dei frontalieri impiegati in Svizzera. La composizione del campione risulta coerente con le principali caratteristiche del fenomeno osservate nei dati ufficiali e consente di rappresentare una pluralità di profili socio-demografici, territoriali e professionali.

Dal punto di vista del genere, il campione è composto per il 57,2% da uomini e per il 42,4% da donne, mentre lo 0,4% degli intervistati ha preferito non dichiarare il proprio genere. La distribuzione appare sostanzialmente in linea con quella osservata nella popolazione dei frontalieri occupati in Ticino, caratterizzata da una prevalenza della componente maschile ma anche da una presenza femminile ormai significativa e consolidata.

L'età media dei rispondenti è pari a 44,1 anni. I lavoratori

con più di 35 anni rappresentano il 76,6% del campione, mentre gli under 36 si attestano al 23,4%. L'analisi per generazioni evidenzia una netta prevalenza dei Millennials (49,2%) e della Generazione X (41,8%), che complessivamente costituiscono oltre nove decimi degli intervistati. Più contenuta risulta la presenza della Generazione Z (6,3%) e dei Baby Boomers e delle generazioni precedenti (2,7%).

76,6%
LAVORATORI >35 ANNI



23,4%
LAVORATORI <36 ANNI

Nel complesso, il campione restituisce l'immagine di una popolazione prevalentemente composta da lavoratori nel pieno della propria vita professionale.

Per quanto riguarda il livello di istruzione, emerge un profilo mediamente elevato. Il 46,5% degli intervistati possiede un diploma di scuola secondaria superiore, mentre il 36,9% è in possesso di un titolo universitario, suddiviso tra laurea triennale (17,2%), laurea magistrale (17,8%) e dottorato di ricerca (1,9%). I lavoratori con la sola licen-

za media rappresentano il 16,5% del campione, mentre risultano residuali i livelli di istruzione inferiori. I dati evidenziano pertanto una presenza significativa di lavoratori qualificati e altamente qualificati, confermando la crescente articolazione professionale del lavoro frontaliero contemporaneo. La distribuzione territoriale dei rispondenti riflette la geografia dei principali flussi di frontalierato verso il Canton Ticino. Le province di Como e Varese rappresentano rispettivamente il 43,6% e il 42,7% del campione e raccolgono complessivamente oltre l'86% delle risposte. Seguono il Verbano-Cusio-Ossola con l'8,2% e la provincia di Sondrio con l'1,4%, mentre il restante 4,1% risiede in altri territori. La composizione territoriale del campione appare dunque coerente con la distribuzione geografica del fenomeno descritta nel paragrafo precedente.

Dal punto di vista professionale, il campione presenta una significativa eterogeneità settoriale. Il comparto maggiormente rappresentato è quello sociosanitario, che raccoglie il 15,0% degli intervistati. Seguono l'edilizia e i comparti collegati (12,7%), l'industria metalmeccanica (9,8%), le altre industrie manifatturiere (8,5%), il commercio (8,0%) e il turismo e la ristorazione (6,8%). Una presenza rilevante si registra anche nei settori dell'informatica e delle telecomunicazioni (5,7%), dell'industria chimico-farmaceutica (4,1%) e dei trasporti e delle spedizioni (3,2%). Completano il quadro numerosi altri comparti produttivi e dei servizi, confermando la va-

rietà delle attività economiche nelle quali trovano occupazione i lavoratori frontalieri.

Le informazioni relative alla composizione familiare mostrano una prevalenza di nuclei composti da due, tre o quattro persone, che nel complesso rappresentano il 75,6% del campione. Più nel dettaglio, il 18,9% degli intervistati vive da solo, il 24,0% appartiene a nuclei di due persone, il 25,2% a nuclei di tre persone e il 26,4% a nuclei di quattro componenti. Le famiglie composte da cinque o più persone rappresentano complessivamente il 5,5% dei casi.

Per quanto riguarda le persone a carico, il 43,1% dei rispondenti dichiara di non averne, mentre il restante 56,9% sostiene almeno una persona. In particolare, il 22,7% ha una persona a carico e il 22,6% ne ha due. Una quota pari all'11,6% del campione dichiara inoltre di avere tre o più persone a carico.

Nel complesso, il campione restituisce il profilo di una popolazione adulta, caratterizzata da livelli di istruzione mediamente elevati, fortemente concentrata nei territori storicamente interessati dal frontalierato e distribuita in una pluralità di settori economici. Tali caratteristiche forniscono una base solida per l'analisi delle condizioni di lavoro, delle aspettative e dei bisogni dei lavoratori frontalieri sviluppata nei capitoli successivi.



RETRIBUZIONI E CONDIZIONE ECONOMICA

La dimensione economica rappresenta uno degli aspetti centrali dell'esperienza del lavoro frontaliero. Sebbene la scelta di lavorare oltre confine sia influenzata da una pluralità di fattori, il livello delle retribuzioni continua a costituire uno dei principali elementi di attrattività del mercato del lavoro svizzero. Per questa ragione, la survey ha dedicato particolare attenzione all'analisi dei livelli salariali e delle percezioni relative alla propria condizione economica.

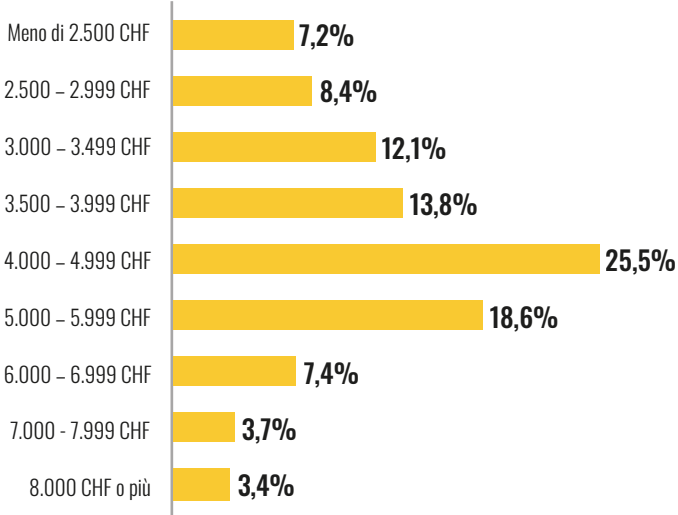
La disponibilità a dichiarare il proprio reddito è risultata particolarmente elevata. Soltanto il 3,9% degli intervistati ha infatti preferito non fornire questa informazione, consentendo di disporre di un quadro dettagliato della distribuzione delle retribuzioni all'interno del campione.

I dati evidenziano una distribuzione concentrata nelle fasce retributive intermedie. La classe più numerosa è quella compresa tra 4.000 e 4.999

franchi lordi mensili, nella quale si colloca il 25,5% dei rispondenti. Seguono le retribuzioni comprese tra 5.000 e 5.999 franchi (18,6%) e quelle tra 3.500 e 3.999 franchi (13,8%).

Complessivamente, oltre la metà degli intervistati (57,8%) dichiara una retribuzione lorda mensile compresa tra 3.500 e 5.999 franchi, evidenziando una forte concentrazione del campione nelle fasce salariali centrali della distribuzione. Più contenuta appare la presenza nelle fasce più basse e in quelle più elevate: il 15,5% dei lavoratori dichiara un reddito inferiore a 3.000 franchi mensili, mentre il 14,6% percepisce oltre 6.000 franchi lordi al mese.

Distribuzione del reddito



L'analisi della distribuzione del reddito per genere evidenzia differenze significative nella collocazione delle lavoratrici e dei lavoratori lungo la scala retributiva.

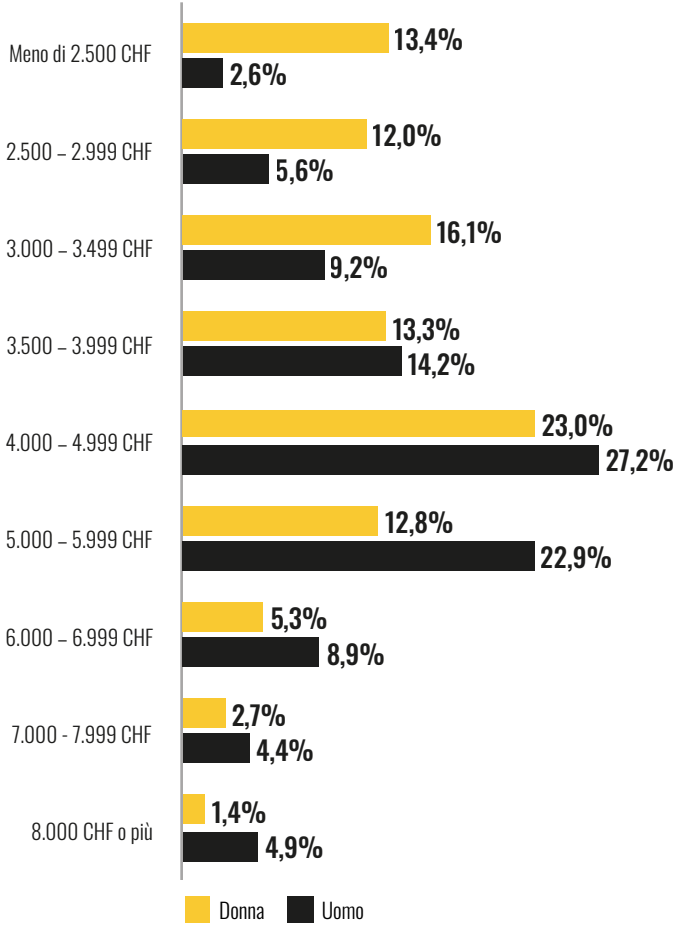
Le donne risultano maggiormente concentrate nelle fasce salariali più basse. Il 13,4% delle lavoratrici dichiara infatti un reddito inferiore a 2.500 franchi lordi mensili, a fronte del 2,6% degli uomini. Analogamente, nelle fasce comprese tra 2.500 e 3.499 franchi si colloca il 28,1% delle donne contro il 14,8% degli uomini.

La distribuzione tende invece a invertirsi nelle fasce retributive più elevate. Se nella classe compresa tra 4.000 e 4.999 franchi le differenze risultano contenute (23,0% delle donne e 27,2% degli uomini), a partire dai 5.000 franchi mensili emerge una presenza maschile sensibilmente più elevata. Nella fascia tra 5.000 e 5.999 franchi si concentra il 22,9% degli uomini contro il 12,8% delle donne, mentre nelle classi superiori ai 6.000 franchi la quota maschile supera sistematicamente quella femminile.

Considerando complessivamente le retribuzioni pari o superiori a 5.000 franchi lordi mensili, vi rientra il 41,1% degli uomini contro il 26,1% delle donne. Al contrario, il 41,5% delle lavoratrici si colloca nelle fasce inferiori ai 3.500 franchi, quota che tra gli uomini si riduce al 17,4%.

I dati evidenziano pertanto una distribuzione dei redditi differenziata tra uomini e donne, con una maggiore concentrazione femminile nelle fasce retributive più basse e una maggiore presenza maschile nelle classi salariali più elevate.

Distribuzione del reddito (genere)



Le differenze retributive osservate tra uomini e donne devono essere lette anche alla luce delle differenti modalità di partecipazione al mercato del lavoro. La distribuzione della percentuale di impiego evidenzia infatti una significativa differenza tra i due gruppi. Tra gli uo-

mini, l'85,3% dichiara di lavorare a tempo pieno, mentre tra le donne la quota si ferma al 51,1%.



Di conseguenza, quasi una lavoratrice su due (48,9%) risulta occupata con percentuali di impiego inferiori al 100%, a fronte del 14,7% degli uomini. In particolare, tra le donne risultano particolarmente diffuse le formule di impiego all'80% (18,2%), al 70% (8,3%) e al 60% (6,6%). I dati evidenziano pertanto una maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale tra le lavoratrici frontaliere. Tale elemento assume particolare rilevanza nell'interpretazione delle differenze retributive osservate tra uomini e donne, poiché una diversa intensità di partecipazione al lavoro può incidere direttamente sul reddito percepito.

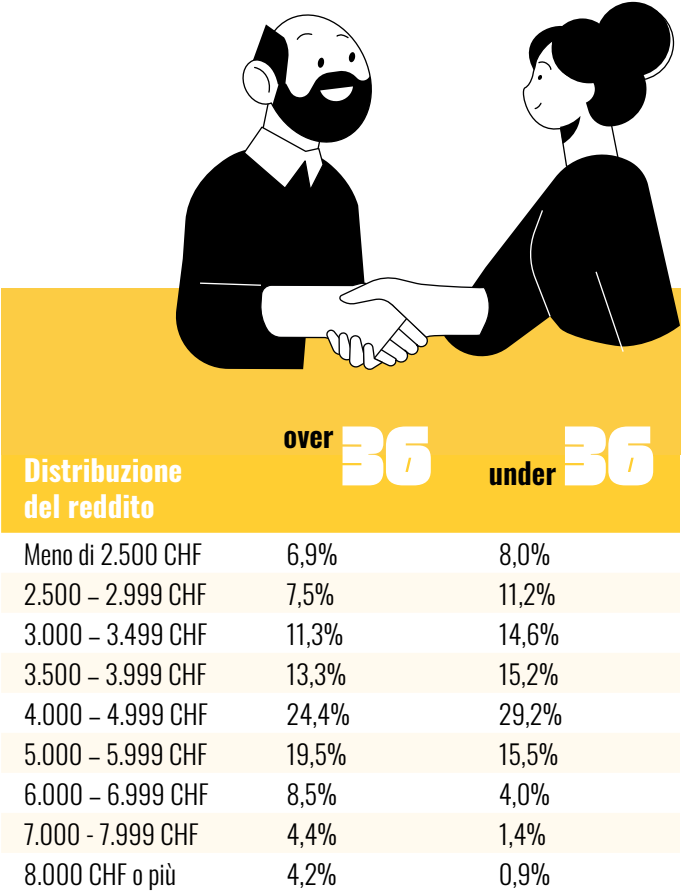


% Impiego	Donna	Uomo
100% (tempo pieno)	51,1%	85,3%
50%	6,0%	2,2%
60%	6,6%	1,7%
70%	8,3%	2,2%
80%	18,2%	5,3%
90%	5,2%	2,2%
Meno del 50%	4,7%	1,2%

L'analisi della distribuzione delle retribuzioni per generazione evidenzia differenze significative lungo il ciclo di vita lavorativa. I lavoratori appartenenti alla Generazione Z risultano maggiormente concentrati nelle fasce salariali più basse: quasi un terzo dichiara infatti una retribuzione inferiore a 3.000 franchi lordi mensili. Al contrario, la presenza nelle fasce superiori ai 6.000 franchi appare ancora limitata. I Millennials rappresentano il gruppo maggiormente concentrato nelle fasce centrali della distribuzione retributiva, con una particolare incidenza nelle classi comprese tra 4.000 e 5.999 franchi mensili. La Generazione X mostra invece una maggiore presenza nelle fasce medio-alte e alte della distribuzione, mentre tra i Baby Boomers si osserva una quota relativamente elevata di lavoratori collocati nelle classi retributive superiori ai 7.000 franchi. Nel complesso, i dati evidenziano una progressiva crescita della presenza nelle fasce salariali più elevate al crescere dell'età e dell'appartenenza generazionale, suggerendo una relazione positiva tra maturità professionale e livelli retributivi che trova conferma anche nelle successive analisi statistiche.

Distribuzione del reddito	Baby Boomers e oltre	Generazione X	Millennials	Generazione Z
Meno di 2.500 CHF	7,1%	8,9%	5,0%	12,6%
2.500 – 2.999 CHF	11,9%	6,9%	8,2%	17,9%
3.000 – 3.499 CHF	7,1%	10,0%	13,0%	20,0%
3.500 – 3.999 CHF	9,5%	13,3%	15,2%	7,4%
4.000 – 4.999 CHF	16,7%	22,0%	29,1%	24,2%
5.000 – 5.999 CHF	16,7%	19,9%	17,9%	15,8%
6.000 – 6.999 CHF	14,3%	8,5%	6,9%	1,1%
7.000 - 7.999 CHF	9,5%	4,6%	3,0%	1,1%
8.000 CHF o più	7,1%	5,9%	1,6%	0,0%

Una lettura complementare può essere effettuata distinguendo il campione tra lavoratori under 36 e over 36, soglia frequentemente utilizzata anche nelle analisi sindacali per identificare la componente giovanile della forza lavoro. I dati confermano quanto già emerso dall'analisi per generazioni. I lavoratori più giovani risultano maggiormente concentrati nelle fasce retributive inferiori: il 33,8% degli under 36 dichiara infatti una retribuzione inferiore a 3.500 franchi lordi mensili, a fronte del 25,6% degli over 36. Al contrario, le fasce salariali più elevate risultano maggiormente popolate dai lavoratori più maturi. Le retribuzioni superiori a 6.000 franchi interessano il 17,1% degli over 36 contro il 10,1% degli under 36. Pur in presenza di una significativa concentrazione di entrambe le categorie nelle fasce salariali centrali, il confronto evidenzia una maggiore presenza dei lavoratori più giovani nelle classi retributive inferiori e una progressiva crescita del peso delle fasce più elevate tra i lavoratori con maggiore anzianità anagrafica.

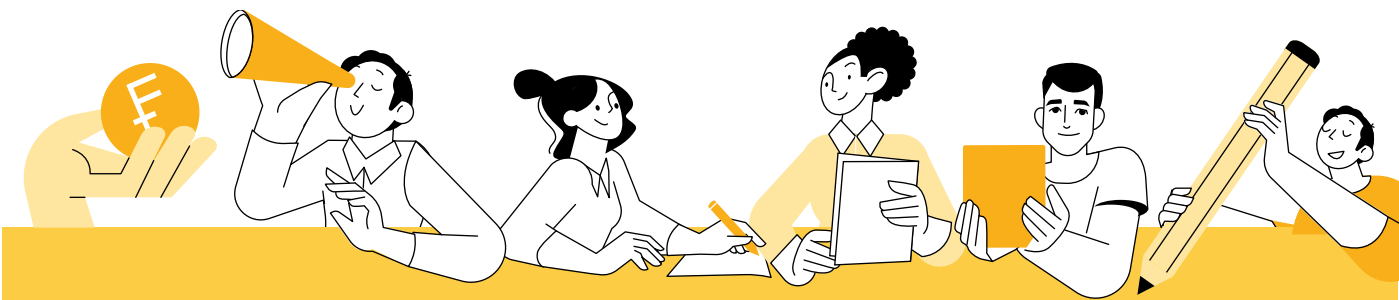


La distribuzione delle retribuzioni per titolo di studio evidenzia differenze significative tra i diversi livelli di istruzione. I lavoratori in possesso di titoli universitari risultano maggiormente concentrati nelle fasce salariali medio-alte e alte, mentre coloro che possiedono un diploma di scuola superiore o un titolo inferiore sono più frequentemente presenti nelle classi retributive basse e intermedie.

In particolare, i laureati magistrali e i dottori di ricerca mostrano una forte concentrazione nelle fasce comprese tra 4.000 e 5.999 franchi lordi mensili, ma anche una presenza sensibilmente più elevata nelle classi superiori ai 7.000 franchi. Tra i possessori di un dottorato di ricerca, ad esempio, quasi un lavoratore su cinque (19,2%) dichiara una retribuzione superiore agli

8.000 franchi mensili, quota che si riduce al 12,2% tra i laureati magistrali e a valori decisamente inferiori negli altri gruppi. Al contrario, i lavoratori in possesso di un diploma di scuola superiore o della sola licenza media risultano maggiormente rappresentati nelle fasce retributive inferiori ai 4.000 franchi mensili. In particolare, tra i lavoratori con licenza media oltre il 48% si colloca sotto questa soglia, mentre tra i diplomati la quota supera il 50%.

Nel complesso, la distribuzione dei redditi suggerisce l'esistenza di una relazione positiva tra istruzione e retribuzione, con una progressiva crescita della presenza nelle fasce salariali più elevate all'aumentare del livello di istruzione. Una tendenza che trova conferma anche nelle analisi statistiche di approfondimento presentate di seguito.



Distribuzione del reddito	Dottorato di ricerca	Laurea magistrale	Laurea triennale	Diploma di scuola superiore	Licenza media
Meno di 2.500 CHF	0,0%	3,8%	2,7%	9,8%	8,5%
2.500 – 2.999 CHF	0,0%	2,3%	6,9%	10,5%	11,4%
3.000 – 3.499 CHF	7,7%	10,3%	10,8%	12,9%	13,6%
3.500 – 3.999 CHF	3,8%	8,8%	12,0%	16,5%	14,4%
4.000 – 4.999 CHF	38,5%	22,1%	27,4%	24,6%	28,0%
5.000 – 5.999 CHF	15,4%	19,5%	26,6%	14,9%	19,9%
6.000 – 6.999 CHF	11,5%	13,4%	6,2%	6,6%	4,2%
7.000 - 7.999 CHF	3,8%	7,6%	5,8%	2,7%	0,0%
8.000 CHF o più	19,2%	12,2%	1,5%	1,4%	0,0%

La distribuzione del campione per ruolo professionale evidenzia una forte presenza di occupazioni operative. I lavoratori impiegati in attività manuali ed esecutive rappresentano il gruppo più numeroso (30,2%), seguiti dai lavoratori operativi qualificati (22,0%) e dagli addetti a funzioni d'ufficio e amministrative (15,9%). Una quota altrettanto rilevante del campione

Ruolo	Distribuzione
Lavoro manuale/esecutivo (produzione, edilizia, logistica, ecc.)	30,2%
Lavoro d'ufficio/amministrativo	15,9%
Ruolo tecnico-specialistico (es. informatico, progettista, professionista)	13,7%
Lavoro operativo qualificato (tecnico, specializzato, sanitario, ecc.)	22,0%
Responsabile di team o reparto	13,7%
Ruolo direttivo o con elevate responsabilità decisionali	4,5%

renze retributive associate al genere, all'età, al livello di istruzione e al ruolo professionale. Tali caratteristiche, tuttavia, non operano in modo indipendente. I lavoratori più istruiti tendono spesso a occupare posizioni professionali maggiormente qualificate; l'accesso a ruoli di coordinamento e responsabilità è frequentemente associato a una maggiore esperienza lavorativa; allo stesso modo, la diversa intensità di partecipazione al lavoro può influenzare il livello delle retribuzioni percepite. Per questo motivo, al fine di valutare il contributo specifico di ciascuna dimensione, è stata realizzata un'analisi di regressione lineare multivariata.

Come già evidenziato, il questionario rilevava il reddito attraverso classi retributive e non mediante l'indicazione puntuale dell'importo percepito. Le fasce salariali sono pertanto state trasformate in una variabile quantitativa attribuendo a ciascuna categoria il valore centrale dell'intervallo corrispondente. Tale procedura consente di ricostruire una misura approssimata del reddito lordo mensile e di utilizzarla nell'ambito delle analisi statistiche.

Nel modello il reddito costituisce la variabile dipendente, mentre tra le variabili esplicative sono stati inclusi il genere, l'età, il titolo di studio, la percentuale di impiego e il ruolo professionale. L'obiettivo dell'analisi è verificare quali caratteristiche risultino associate ai livelli retribu-

(13,7%) ricopre ruoli tecnico-specialistici ad elevata qualificazione, mentre un ulteriore 13,7% svolge funzioni di coordinamento e responsabilità di team o reparto. Più contenuta risulta la presenza di ruoli direttivi o caratterizzati da elevate responsabilità decisionali, che rappresentano il 4,5% degli intervistati. Le analisi descrittive presentate nelle pagine precedenti evidenziano diffe-

tivi dichiarati dagli intervistati una volta considerate simultaneamente. I risultati evidenziano innanzitutto un significativo differenziale retributivo associato al genere. A parità di età, titolo di studio, percentuale di impiego e ruolo professionale, gli uomini dichiarano una retribuzione mediamente superiore di circa 520 franchi lordi mensili rispetto alle donne. Il risultato appare statisticamente significativo e suggerisce che le differenze salariali osservate tra uomini e donne non risultano interamente riconducibili alle altre caratteristiche considerate nel modello.

Anche l'età mostra una relazione positiva con il reddito. A parità delle altre condizioni, ogni anno aggiuntivo di età risulta associato a un incremento medio di circa 30 franchi lordi mensili, confermando l'esistenza di una progressiva crescita delle retribuzioni lungo il percorso professionale.

Particolarmente rilevante appare il ruolo dell'istruzione. Assumendo come categoria di riferimento i lavoratori in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore, emerge un consistente premio salariale associato ai titoli universitari. I lavoratori con laurea triennale percepiscono mediamente circa 641 franchi in più al mese, differenza che sale a 948 franchi per i laureati magistrali e a oltre 1.250 franchi per i possessori di un dottorato di ricerca. Tutte queste differenze risultano statisticamente significative. Al contrario,

non emergono differenze significative tra diplomati e lavoratori in possesso della sola licenza media, mentre chi dichiara di non possedere alcun titolo di studio o soltanto la licenza elementare presenta livelli retributivi significativamente inferiori.

La percentuale di impiego rappresenta uno dei fattori maggiormente associati al reddito. Ogni punto percentuale aggiuntivo di impiego è infatti associato a un incremento medio di circa 34 franchi lordi mensili nella retribuzione dichiarata dagli intervistati.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda il ruolo professionale ricoperto. Assumendo come categoria di riferimento i lavoratori impiegati in funzioni d'ufficio e amministrative, emergono differenze retributive significative associate alla posizione occupata all'interno dell'organizzazione. I lavoratori operativi qualificati percepiscono mediamente circa 326 franchi in più al mese, i lavoratori tecnico-specialistici circa 622 franchi e i responsabili di team o reparto oltre 715 franchi. Il differenziale più elevato riguarda i ruoli direttivi o caratterizzati da elevate responsabilità decisionali, associati a

una retribuzione superiore di circa 1.932 franchi lordi mensili rispetto alla categoria di riferimento. I lavoratori impiegati in attività manuali ed esecutive presentano invece livelli retributivi leggermente inferiori, sebbene tale differenza risulti soltanto marginalmente significativa dal punto di vista statistico.

Nel complesso il modello spiega circa il 44% della variabilità osservata nei redditi ($R^2 = 0,440$), una quota significativa considerando la natura campionaria della rilevazione e il numero limitato di variabili incluse. I risultati evidenziano come le differenze salariali tra i lavoratori frontalieri siano associate non soltanto a caratteristiche individuali quali genere, età e istruzione, ma anche alla posizione professionale ricoperta e all'intensità della partecipazione al lavoro. Il quadro che emerge conferma la natura multidimensionale delle disuguaglianze retributive e suggerisce l'opportunità di considerare congiuntamente questi fattori nell'analisi delle condizioni economiche dei lavoratori frontalieri.

Differenze retributive associate alle posizioni occupate



Fattori che impattano la retribuzione

Salario	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Genere	519.854	74.177	7.01	0	374.349	665.36	***
età	30.127	3.248	9.28	0	23.757	36.498	***
Titolo di studio (base Diploma)	0	.	.	.	.	.	
Dottorato	1253.777	296.872	4.22	0	671.439	1836.114	***
Laurea magistrale	948.233	106.852	8.87	0	738.634	1157.832	***
Laurea triennale	640.546	95.083	6.74	0	454.033	827.058	***
Licenza media	-105.17	77.174	-1.36	.173	-256.553	46.214	
Licenza elementare	-628.603	122.881	-5.12	0	-869.644	-387.562	***
% impiego	33.56	2.098	15.99	0	29.444	37.676	***
Ruolo (base Lavoro amministrativo)	0	.	.	.	.	.	
Lavoro manuale	-188.042	99.343	-1.89	.059	-382.913	6.828	*
Lavoro op. qualif.	326.137	99.675	3.27	.001	130.616	521.659	***
Responsabile team	715.337	121.551	5.89	0	476.906	953.769	***
Ruolo direttivo	1932.402	239.171	8.08	0	1463.247	2401.556	***
Tecnico speciali- stico	621.594	136.149	4.57	0	354.527	888.661	***
Constant	-707.994	261.33	-2.71	.007	-1220.614	-195.375	***

Mean dependent var	4538.630	SD dependent var	1548.529
R-squared	0.440	Number of obs	1482
F-test	88.310	Prob > F	0.000
Akaike crit. (AIC)	25143.591	Bayesian crit. (BIC)	25217.807

*** p<.01, ** p<.05, * p<.1

L'analisi delle retribuzioni non può limitarsi all'osservazione dei livelli salariali, ma deve considerare anche la capacità effettiva dei redditi di sostenere il tenore di vita dei lavoratori e delle loro famiglie. Per questa ragione la survey ha approfondito sia l'evoluzione delle retribuzioni negli ultimi anni sia la percezione del potere d'acquisto.

I risultati evidenziano una dinamica particolarmente significativa. Il 44,7% degli intervistati dichiara che il proprio salario è aumentato negli ultimi anni, mentre soltanto il 10,6% segnala una diminuzione. Una quota analoga (44,6%) ritiene invece che la propria retribuzione sia rimasta sostanzialmente invariata.

Quando però l'attenzione si sposta dal salario nominale al potere d'acquisto, il quadro appare sensibilmente diverso. Soltanto il 17,5% dei lavoratori ritiene che la propria capacità di spesa sia aumentata, mentre quasi la metà del campione (48,4%) dichiara che essa è diminuita. Il 34,0% ritiene invece che la propria situazione sia rimasta sostanzialmente stabile.

I dati suggeriscono che gli aumenti salariali registrati da una parte significativa dei lavoratori non sono stati percepiti come sufficienti a compensare l'incremento del costo della vita che ha caratterizzato gli ultimi anni. In altri termini, una quota rilevante di frontalieri dichiara di aver sperimentato una crescita delle retribuzioni nominali senza che ciò si traducesse in un effettivo miglioramento della propria condizione economica.

	Negli ultimi anni... il tuo salario è...	Negli ultimi anni... il tuo potere d'acquisto è...
Aumentato	44,7%	17,5%
Rimasto invariato	44,6%	34,0%
Diminuito	10,6%	48,4%

Si tratta di un risultato particolarmente rilevante, poiché evidenzia come la valutazione della propria situazione economica dipenda non soltanto dal livello del salario percepito, ma anche dalla sua capacità di preservare nel tempo il potere d'acquisto. In questa prospettiva, il tema della tutela del

reddito dall'erosione inflazionistica emerge come una delle questioni centrali per comprendere le condizioni economiche dei lavoratori frontalieri contemporanei.

I dati relativi ai livelli salariali e alla dinamica del potere d'acquisto trovano un ulteriore elemento di approfondimento nella valutazione soggettiva espressa dai lavoratori rispetto alla propria retribuzione. Alla domanda sul grado di soddisfazione nei confronti dello stipendio percepito, il 73,0% degli intervistati dichiara di essere abbastanza o molto soddisfatto, mentre il 27,0% esprime un giudizio negativo.

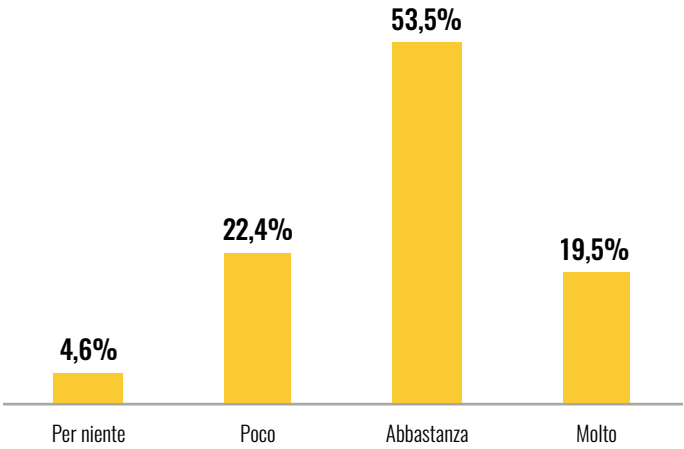
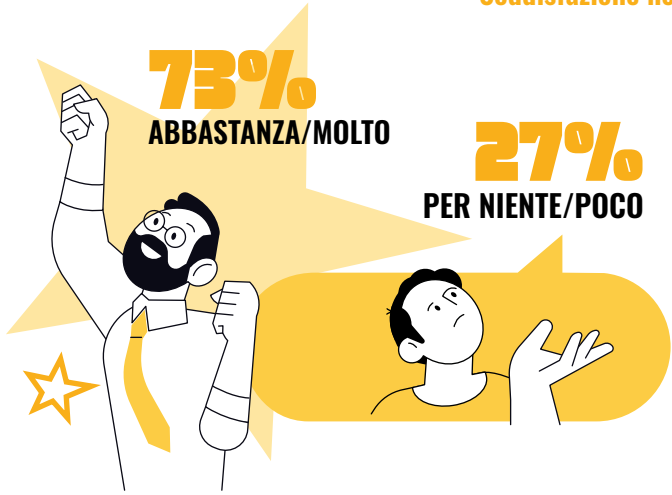
L'analisi di dettaglio mostra come il giudizio positivo sia trainato soprattutto dalle valutazioni intermedie. La modalità più frequente è infatti "abbastanza soddisfatto", scelta dal 53,5% dei lavoratori, mentre il 19,5% si dichiara "molto soddisfatto". Sul versante opposto, il 22,4% degli intervistati afferma di essere "poco soddisfatto" del proprio stipendio e una quota più contenuta, pari al 4,6%, si dichiara "per niente soddisfatta".

Il quadro che emerge appare coerente con quanto osservato nelle analisi precedenti. Pur in presenza di preoccupazioni diffuse legate all'aumento del costo della vita e alla riduzione del potere d'acquisto, la maggioranza dei frontalieri continua a esprimere una valutazione positiva del proprio livello retributivo. Al tempo stesso, la prevalenza delle risposte "abbastanza soddisfatto" rispetto a quelle di piena soddisfazione suggerisce un giudizio generalmente favorevole ma non privo di elementi di cautela. In altri termini, le retribuzioni offerte dal mercato del lavoro svizzero continuano a rappresentare uno dei principali fattori di attrattività del lavoro frontaliero, pur inserendosi in un contesto nel quale la crescente attenzione al costo della vita porta molti lavoratori a valutare con maggiore prudenza la propria condizione economica.

Nel complesso, i risultati confermano che il salario costituisce ancora oggi uno dei principali punti di forza dell'esperienza lavorativa dei frontalieri, pur senza eliminare le preoccupazioni legate alla capacità del reddito di mantenere nel tempo il proprio valore reale.

La survey ha approfondito anche il tema della copertura contrattuale, chie-

Soddisfazione nei confronti del salario



dendo agli intervistati se il proprio rapporto di lavoro fosse regolato da un Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) di settore¹.

I risultati evidenziano una diffusione significativa della contrattazione collettiva nel lavoro frontaliero. Oltre due terzi degli intervistati (68,6%) dichiarano infatti di essere occupati in un settore coperto da un CCL, il 15,4% afferma di non sapere con certezza di essere coperto da un CCL, il 16,0% afferma di non essere coperto.

Diffusione della contrattazione collettiva



¹ (Il CCL è un accordo che stabilisce condizioni minime come salario, orario e diritti per i lavoratori di un determinato settore)

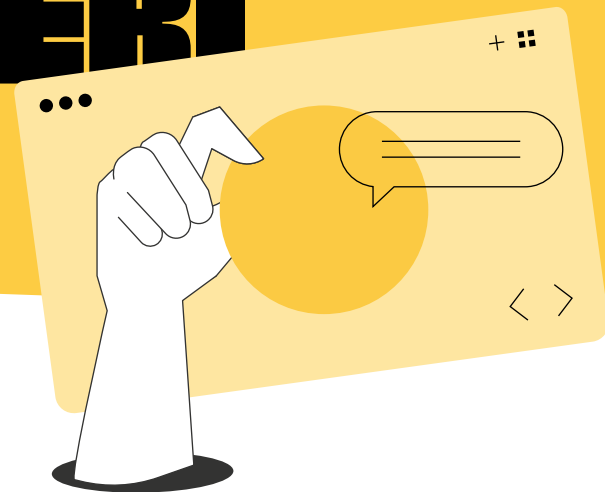
Particolarmente interessante appare tuttavia la quota di lavoratori che dichiara di non sapere se il proprio rapporto di lavoro sia regolato da un CCL. Tale gruppo rappresenta il 15,4% del campione, una percentuale sostanzialmente analoga a quella di coloro che affermano di non essere coperti da alcuna contrattazione collettiva.

Il dato suggerisce come una parte non trascurabile dei lavoratori frontalieri presenti una conoscenza limitata del quadro contrattuale che disciplina il proprio rapporto di lavoro. Si tratta di un elemento rilevante poiché i contrat-

ti collettivi definiscono aspetti fondamentali delle condizioni di lavoro, tra cui salari minimi, orari, ferie, indennità, formazione e altre tutele normative. La presenza di una quota significativa di lavoratori che non è in grado di identificare con certezza la propria copertura contrattuale evidenzia pertanto un possibile fabbisogno di informazione e accompagnamento, sia da parte delle organizzazioni sindacali sia da parte degli stessi datori di lavoro.

LE CONDIZIONI DI LAVORO E DI VITA DEI FRONTALIERI

VECCHI E NUOVI FRONTALIERI



Tra le trasformazioni che hanno interessato il lavoro frontaliero negli ultimi anni, una delle più significative riguarda l'introduzione del nuovo Accordo tra Italia e Svizzera relativo all'imposizione fiscale dei lavoratori frontalieri. L'entrata in vigore del nuovo regime ha determinato la coesistenza di due categorie di lavoratori accomunate dalla medesima esperienza professionale oltre confine ma soggette a discipline fiscali differenti: i cosiddetti "vecchi frontalieri", assunti prima dell'entrata in vigore del nuovo accordo e destinatari del regime transitorio, e i "nuovi frontalieri", assunti successivamente e soggetti alle nuove disposizioni.

Nel campione oggetto della presente ricerca i nuovi frontalieri rappresentano il 10,8% degli intervistati, mentre l'89,2% rientra nel regime dei vecchi frontalieri. Si tratta dunque di una componente ancora minoritaria ma destinata verosimilmente ad assumere un peso crescente negli anni futuri con il progressivo ricambio generazionale della forza lavoro frontaliera.

I dati evidenziano alcune differenze significative tra i due gruppi. I nuovi

frontalieri presentano un'età media pari a 38 anni, inferiore di circa sette anni rispetto a quella dei vecchi frontalieri (45 anni). Anche sotto il profilo economico emerge una differenza: la retribuzione media dichiarata dai nuovi frontalieri risulta pari a 4.266 franchi lordi mensili contro i 4.571 franchi dei vecchi frontalieri.

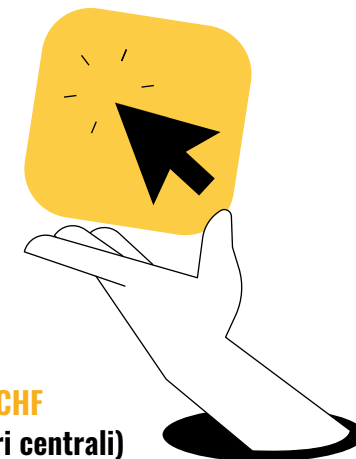
Le differenze osservate devono essere interpretate con cautela, poiché riflettono almeno in parte la diversa composizione anagrafica dei due gruppi. È infatti plausibile che una minore anzianità lavorativa e professionale contribuisca a spiegare i livelli retributivi mediamente inferiori rilevati tra i nuovi frontalieri.

Nuovi frontalieri

10,8%
incidenza sul campione

38 ANNI
età media

4.266 CHF
salario medio (valori centrali)



Vecchi frontalieri

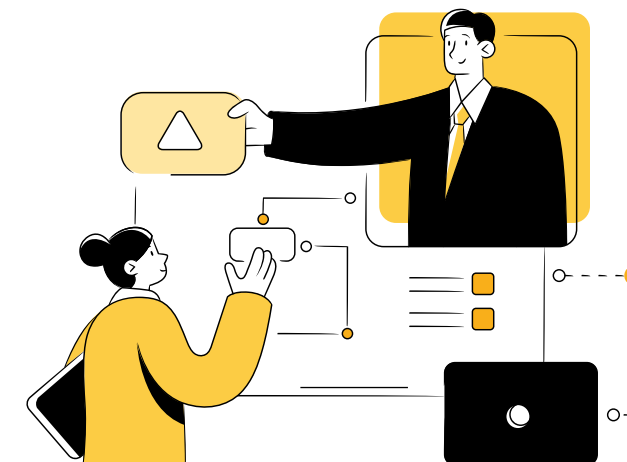
89,2%
incidenza sul campione

45 ANNI
età media

4.571 CHF
salario medio (valori centrali)



Al di là delle differenze economiche e anagrafiche, la distinzione tra vecchi e nuovi frontalieri assume particolare rilevanza per l'intero impianto della ricerca. Nei capitoli successivi tale variabile verrà infatti utilizzata come chiave di lettura trasversale per analizzare eventuali differenze nelle condizioni di lavoro, nelle aspettative, nei bisogni, nelle modalità di utilizzo del lavoro agile e nelle relazioni con il sistema di rappresentanza e tutela sindacale. In questo senso, la distinzione tra vecchi e nuovi frontalieri non rappresenta soltanto una differenza di natura fiscale, ma costituisce uno strumento analitico utile per comprendere come stiano evolvendo le caratteristiche della nuova generazione di lavoratori oltre confine.



DISCRIMINAZIONI E RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE



Le condizioni di lavoro dei frontalieri non dipendono esclusivamente dal livello delle retribuzioni o dalle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro. Un ulteriore elemento che contribuisce a definire la qualità dell'esperienza lavorativa riguarda il modo in cui i lavoratori percepiscono il proprio trattamento all'interno del mercato del lavoro svizzero e il riconoscimento del proprio contributo professionale.

Il lavoro frontaliero si sviluppa infatti all'interno di una relazione particolare tra territori, sistemi normativi e mercati del lavoro differenti. In questo contesto possono emergere percezioni di disparità di trattamento legate allo status di lavoratore residente oltre confine, sia sotto il profilo economico sia nelle relazioni quotidiane sul luogo di lavoro.

Per approfondire questo aspetto, la survey ha indagato due dimensioni specifiche. La prima riguarda la percezione di una possibile penalizzazione retributiva rispetto ai lavoratori residenti in Svizzera che svolgono mansioni analoghe. La seconda concerne l'eventuale esperienza di trattamenti sfavo-

revoli o discriminatori attribuiti alla condizione di frontaliero.

Le analisi che seguono consentono quindi di esplorare non soltanto le condizioni materiali di lavoro, ma anche il modo in cui i lavoratori valutano l'equità del trattamento ricevuto e il livello di riconoscimento della propria posizione all'interno del contesto lavorativo svizzero.

Una prima dimensione indagata riguarda la percezione di una possibile penalizzazione economica legata alla condizione di frontaliero. Agli intervistati è stato chiesto se ritengono di essere pagati meno rispetto a lavoratori residenti in Svizzera che svolgono mansioni analoghe.

I risultati evidenziano una percezione piuttosto diffusa di disparità salariale. Complessivamente, il 55,6% dei lavoratori ritiene infatti di ricevere una retribuzione inferiore rispetto ai residenti svizzeri impiegati in attività simili, mentre il 28,2% esclude tale eventualità e il 16,2% dichiara di non essere in grado di esprimere una valutazione.

L'analisi per presenza di Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) evidenzia dif-

ferenze interessanti. Tra i lavoratori privi di CCL, quasi due terzi (63,4%) ritengono di essere penalizzati sul piano retributivo, quota che scende al 51,1% tra coloro che operano in settori coperti dalla contrattazione collettiva. Parallelamente, tra i lavoratori con CCL aumenta la quota di coloro che non percepiscono differenze salariali rispetto ai residenti svizzeri (31,0% contro il 26,0%).

Pur senza consentire di stabilire relazioni causali, i dati suggeriscono che la presenza di regole collettive condivise possa contribuire a ridurre il senso di disparità percepito dai lavoratori frontalieri, rafforzando la trasparenza dei criteri retributivi e la percezione di equità nel trattamento economico.

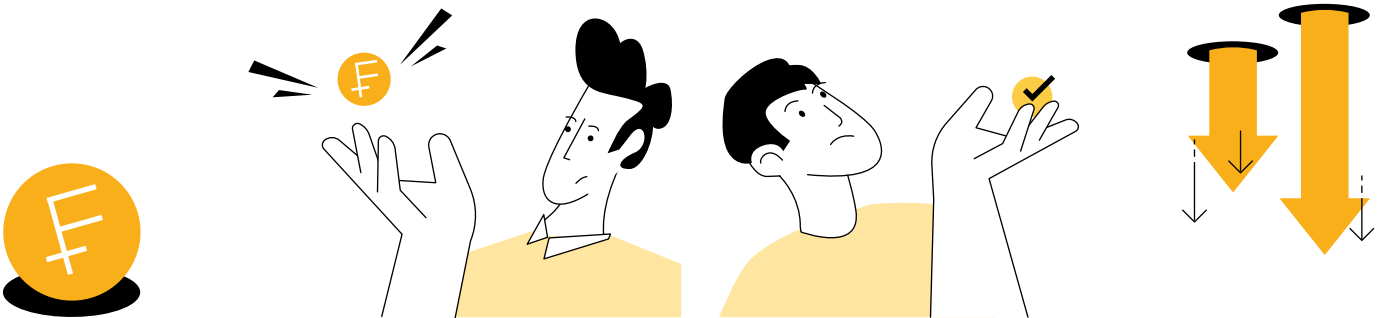
La survey ha inoltre approfondito una dimensione più ampia, chiedendo ai lavoratori se sia mai capitato loro di percepire un trattamento sfavorevole o discriminatorio in Svizzera in ragione della propria condizione di frontaliero. Anche in questo caso emerge un dato tutt'altro che marginale. Complessivamente il 42,7% degli intervistati dichiara di aver sperimentato almeno una volta situazioni percepite come discriminatorie, mentre il 47,0% afferma di non averne mai vissute. Il restante 10,3% non esprime una posizione definita.

Percezione di discriminazioni salariali	Senza CCL	Con CCL	Campione totale
No	26,0%	31,0%	28,2%
Non so	10,6%	17,9%	16,2%
Sì	63,4%	51,1%	55,6%

Ancora una volta la presenza di un Contratto Collettivo di Lavoro sembra associarsi a una minore diffusione di tali percezioni. Tra i lavoratori coperti da CCL la quota di coloro che dichiarano esperienze discriminatorie si attesta al 41,5%, contro il 48,0% registrato tra i lavoratori privi di copertura contrattuale collettiva. Parallelamente aumenta la percentuale di chi non segnala alcuna esperienza di discriminazione (48,3% contro 42,7%).

Nel complesso, i risultati suggeriscono che il tema del riconoscimento e dell'equità continui a rappresentare una dimensione rilevante dell'esperienza lavorativa dei frontalieri. Pur in presenza di livelli retributivi generalmente apprezzati e di un'elevata soddisfazione per il proprio lavoro, una quota significativa di lavoratori continua a percepire forme di svantaggio associate alla propria condizione di residente oltre confine. La presenza della contrattazione collettiva sembra attenuare tali percezioni, confermando il possibile ruolo del CCL non soltanto come strumento di regolazione economica, ma anche come fattore di tutela e integrazione all'interno dei contesti lavorativi.

Percezioni di altre discriminazioni	Senza CCL	Con CCL	Campione totale
No	42,7%	48,3%	47,0%
Non so	9,3%	10,2%	10,3%
Sì	48,0%	41,5%	42,7%



LE CONDIZIONI DI LAVORO E DI VITA DEI FRONTALIERI

WELFARE AZIENDALE



Dopo aver analizzato la dimensione economica e le percezioni di equità e riconoscimento professionale, è opportuno soffermarsi su un ulteriore elemento che contribuisce in misura crescente alla qualità dell'esperienza lavorativa: il welfare aziendale.

Negli ultimi anni il tema del welfare è progressivamente uscito dalla dimensione accessoria o integrativa del rapporto di lavoro per assumere un ruolo sempre più centrale nelle strategie di attrazione, fidelizzazione e benessere dei lavoratori. Servizi sanitari integrativi, sostegni alla conciliazione tra vita e lavoro, contributi per la formazione, strumenti di flessibilità organizzativa e altre misure di supporto rappresentano oggi componenti sempre più rilevanti della qualità complessiva dell'occupazione.

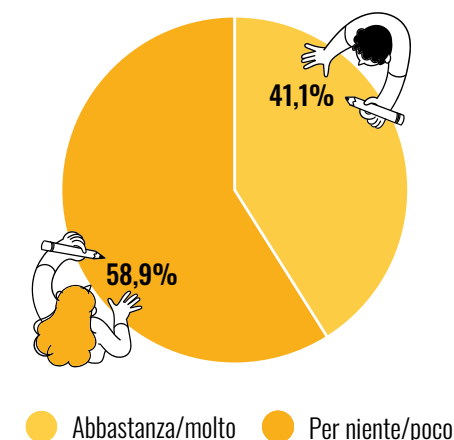
Per i lavoratori frontalieri il welfare aziendale assume inoltre una valenza particolare. La quotidiana esperienza di mobilità transfrontaliera, la necessità di conciliare tempi di lavoro e spostamenti, la gestione di sistemi normativi differenti e la crescente attenzione alla qualità della vita rendono infatti

questi strumenti potenzialmente importanti non soltanto per il benessere individuale, ma anche per la sostenibilità complessiva dell'esperienza lavorativa oltre confine.

Per queste ragioni la survey ha dedicato una specifica attenzione al tema, indagando sia il livello di soddisfazione nei confronti del welfare disponibile sia la diffusione e l'evoluzione delle principali misure offerte dalle imprese. I risultati evidenziano un quadro significativamente diverso rispetto a quanto osservato in relazione alla soddisfazione per il salario. Se infatti oltre sette lavoratori su dieci dichiarano di essere soddisfatti della propria retribuzione, il giudizio sul welfare aziendale appare sensibilmente più critico.

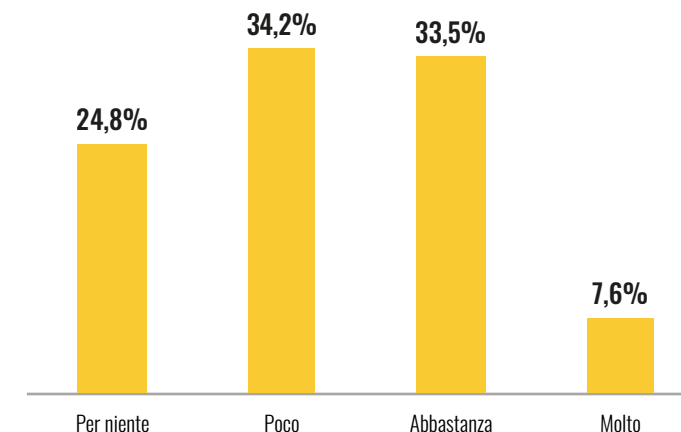
Complessivamente soltanto il 41,1% degli intervistati si dichiara abbastanza o molto soddisfatto delle misure di welfare presenti nella propria realtà lavorativa, mentre il 58,9% esprime una valutazione negativa.

Soddisfazione nei confronti del Welfare aziendale



L'analisi di dettaglio conferma questa tendenza. La modalità di risposta più frequente è infatti "poco soddisfatto" (34,2%), seguita da "abbastanza soddisfatto" (33,5%). Quasi un lavoratore su quattro (24,8%) si dichiara addirittura "per niente soddisfatto", mentre soltanto il 7,6% esprime un giudizio di piena soddisfazione.

Soddisfazione nei confronti del Welfare aziendale



Si tratta di un risultato particolarmente significativo poiché evidenzia come il welfare aziendale rappresenti una delle principali aree di miglioramento percepite dai lavoratori frontalieri. A differenza della dimensione retributiva, che continua a costituire uno dei principali elementi di attrattività del lavoro in Svizzera, le misure di welfare sembrano non riuscire a soddisfare pienamente le aspettative di una quota rilevante del campione.

Il dato suggerisce inoltre che, nell'esperienza dei frontalieri, il benessere lavorativo non dipenda esclusivamente dal livello del salario percepito. Accanto alla componente economica emergono infatti bisogni legati alla qualità dell'organizzazione del lavoro, alla conciliazione tra vita professionale e vita privata, alla tutela sanitaria, alla formazione e più in generale all'insieme dei servizi che contribuiscono a migliorare la qualità della vita delle persone.

Nel complesso, i risultati indicano che il welfare aziendale rappresenta oggi una delle dimensioni sulle quali si concentra maggiormente la domanda di miglioramento espressa dai lavoratori frontalieri. Proprio per questa ragione appare particolarmente utile approfondire, nelle sezioni successive, quali strumenti siano effettivamente disponibili nelle imprese e come tali misure siano evolute negli ultimi anni.

Per comprendere meglio le ragioni della limitata soddisfazione espressa nei confronti del welfare aziendale, agli intervistati è stato chiesto di valutare la presenza e l'adeguatezza di alcuni tra i principali strumenti di welfare oggi diffusi nelle imprese. Per ciascuna misura i lavoratori potevano indicare se essa fosse adeguata, presente ma insufficiente oppure completamente assente.

I risultati restituiscono un quadro fortemente differenziato. Da un lato emergono alcuni strumenti ormai ampiamente consolidati, dall'altro si evidenziano significative aree di scopertura che contribuiscono a spiegare il giudizio complessivamente critico espresso nei confronti del welfare aziendale.

L'ambito che riceve le valutazioni migliori è quello della previdenza complementare. Il 68,1% degli intervistati giudica adeguata la presenza della cassa pensione del secondo pilastro (LPP), mentre solo l'1,6% ne segnala l'assenza. Si tratta di un dato particolarmente significativo, che conferma il ruolo centrale della previdenza professionale nel sistema di protezione sociale svizzero e la sua ampia diffusione tra i lavoratori frontalieri.

Valutazioni positive emergono anche per l'assicurazione contro la perdita di guadagno in caso di malattia. Due terzi degli intervistati (66,2%) ritengono infatti adeguata tale copertura, mentre soltanto l'11,4% ne segnala l'assenza. Anche in questo caso si tratta di uno strumento strettamente collegato alle tutele tipiche del sistema occupazionale svizzero e percepito come un elemento consolidato del rapporto di lavoro.

Il quadro cambia sensibilmente quando si considerano le misure di welfare più direttamente orientate al sostegno del reddito, della conciliazione e della qualità della vita quotidiana. In questi casi emerge una diffusa percezione di insufficienza o di assenza degli strumenti.

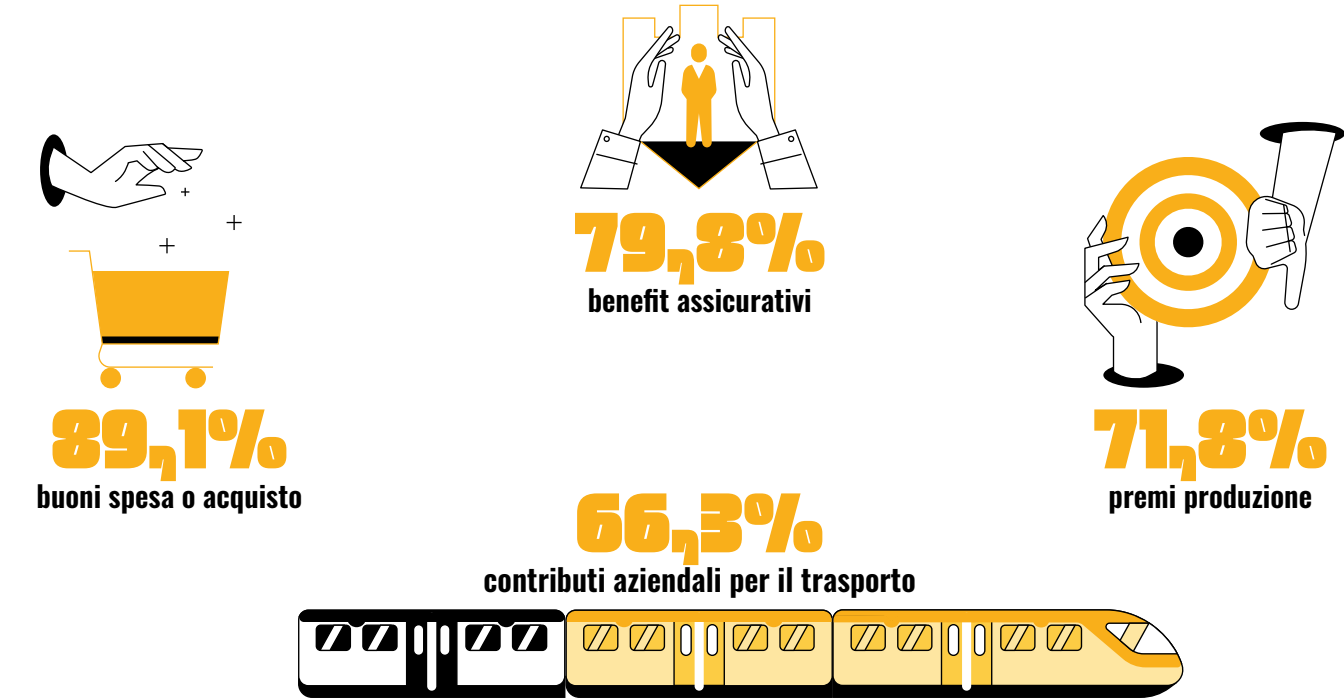
Particolarmente evidente è il caso dei buoni spesa o acquisto, giudicati assenti dall'89,1% degli intervistati. Analogamente, i benefit assicurativi risultano assenti per il 79,8% dei lavoratori e i premi di produzione per il 71,8%. Anche strumenti che potrebbero assumere un'importanza specifica

per i frontalieri, come i contributi aziendali per il trasporto, risultano assenti in due casi su tre (66,3%).

Una situazione analoga emerge per la mensa aziendale o i buoni pasto. Sebbene si tratti della misura maggiormente diffusa tra quelle orientate al sostegno della vita quotidiana, il 64,1% degli intervistati ne segnala comunque l'assenza e soltanto il 21,6% la considera adeguata.

Particolarmente interessante appare inoltre il peso delle valutazioni intermedie. Per molti strumenti la quota di lavoratori che li giudica "presenti ma insufficienti" risulta tutt'altro che marginale. Ciò avviene soprattutto per la cassa pensione (30,3%), per l'assicurazione in caso di malattia (22,4%), per la mensa o i buoni pasto (14,3%) e per i contributi al trasporto (11,4%). Il dato suggerisce che il problema non riguarda esclusivamente la presenza o l'assenza delle misure, ma anche la loro capacità di rispondere concretamente ai bisogni percepiti dai lavoratori.

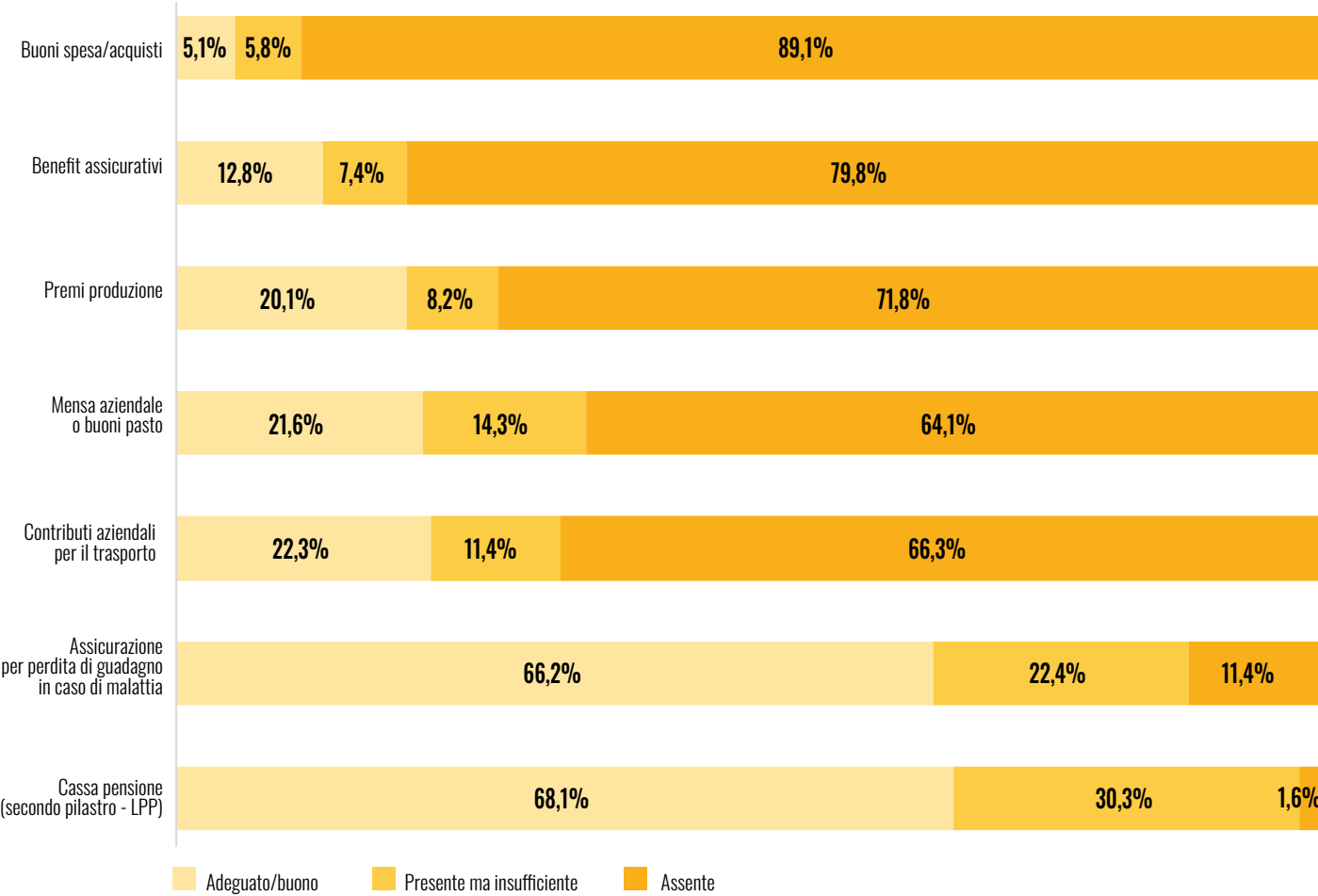
Assenza degli strumenti di welfare



Nel complesso emerge quindi una configurazione del welfare aziendale fortemente concentrata sulle tutele tradizionali legate alla sicurezza economica e previdenziale, mentre risultano molto meno diffuse le misure rivolte al sostegno del reddito, alla mobilità e alla qualità della vita quotidiana. Proprio questa asimmetria aiuta a comprendere perché, nonostante la buona valutazione di alcuni strumenti fondamentali, il giudizio complessivo sul welfare aziendale espresso dai frontalieri risulti significativamente meno positivo rispetto a quello formulato nei confronti delle retribuzioni.

Questa evidenza appare particolarmente rilevante alla luce delle trasformazioni che stanno interessando il lavoro frontaliero. In un contesto caratterizzato dall'aumento dei costi di trasporto, dalle difficoltà di conciliazione tra vita privata e lavoro e dalla crescente attenzione al benessere organizzativo, i lavoratori sembrano attribuire un valore sempre maggiore a forme di welfare che vadano oltre le tutele tradizionali e siano in grado di incidere concretamente sulla qualità della vita quotidiana.

Giudizio nei confronti degli strumenti di welfare aziendale



Per comprendere se il lavoro frontaliero stia attraversando una fase di miglioramento, stabilità o deterioramento delle condizioni di lavoro, la survey ha chiesto agli intervistati di valutare come siano cambiate negli ultimi anni alcune importanti componenti del proprio contratto: durata del lavoro settimanale, flessibilità dell'orario, giorni di vacanza e diverse tipologie di congedo.

Il primo elemento che emerge con evidenza è la forte prevalenza delle risposte che indicano una sostanziale continuità delle condizioni contrattuali. In tutte le dimensioni analizzate, infatti, la quota di lavoratori che dichiara condizioni rimaste invariate supera il 60% e raggiunge valori particolarmente elevati nel caso dei congedi parentali (75,1%), dei congedi per assistenza a familiari ammalati (74,3%) e degli altri congedi (81,6%).

Questo dato suggerisce come, nella percezione dei lavoratori frontalieri, gli ultimi anni non siano stati caratterizzati da trasformazioni generalizzate delle tutele contrattuali. Più che una fase di profondo cambiamento, emerge quindi l'immagine di un sistema relativamente stabile, nel quale le condizioni di lavoro tendono a mantenersi nel tempo.

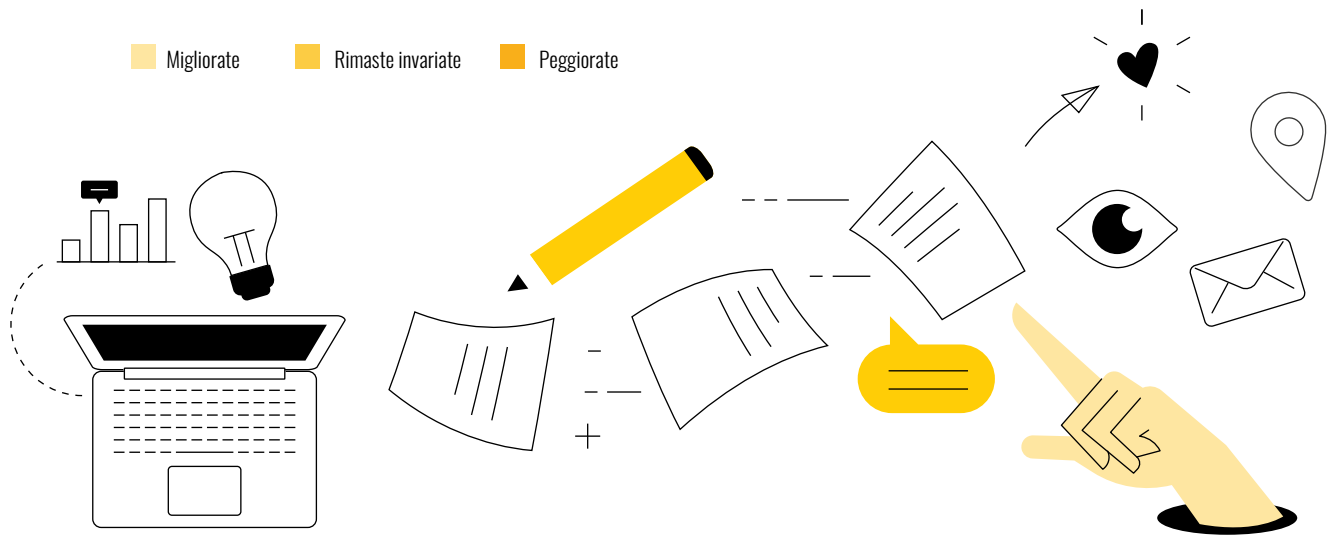
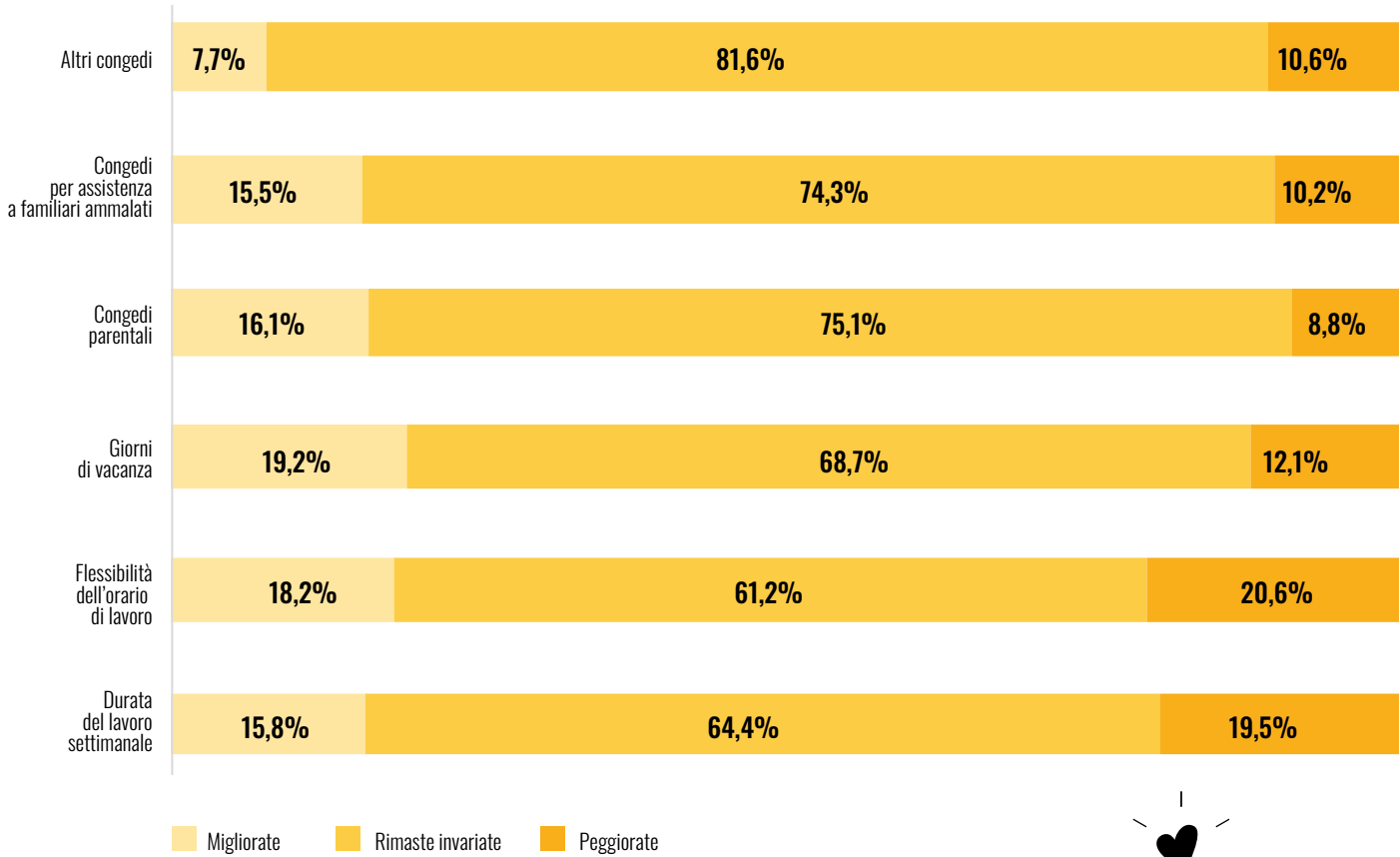
Accanto a questa stabilità, tuttavia, si osservano alcune differenze significative. Le dimensioni che registrano i maggiori segnali di miglioramento sono i giorni di vacanza (19,2% di risposte positive) e la flessibilità dell'orario di lavoro (18,2%). Si tratta di aspetti strettamente collegati alla qualità della vita lavorativa e alla possibilità di conciliare impegni professionali e personali, temi che negli ultimi anni hanno assunto una crescente centralità nel dibattito sul lavoro.

Allo stesso tempo, proprio la flessibilità dell'orario rappresenta anche l'ambito in cui emerge la quota più elevata di lavoratori che percepisce un peggioramento (20,6%). Un dato analogo si registra per la durata del lavoro settimanale (19,5%). Ciò suggerisce che le trasformazioni intervenute nell'organizzazione del lavoro non siano state vissute in modo uniforme: accanto a chi ha beneficiato di una maggiore autonomia e flessibilità, esiste una quota non trascurabile di lavoratori che ritiene invece di aver sperimentato un peggioramento delle proprie condizioni.

Diverso appare il quadro relativo ai congedi. Pur registrando percentuali di miglioramento comprese tra il 15% e il 16%, i giudizi negativi risultano più contenuti e si attestano attorno al 9-10%. Questo elemento può essere interpretato come un segnale di progressivo rafforzamento delle tutele legate alla genitorialità e alla cura familiare, sebbene tali miglioramenti sembrano aver interessato solo una parte della popolazione lavorativa.

Nel complesso, i dati restituiscono l'immagine di un lavoro frontaliero caratterizzato da una sostanziale stabilità delle condizioni contrattuali, all'interno della quale le principali aree di cambiamento riguardano soprattutto l'organizzazione del tempo di lavoro e gli strumenti di conciliazione tra vita professionale e vita privata. È proprio su queste dimensioni che si concentrano contemporaneamente le maggiori percezioni di miglioramento e le più evidenti criticità, segnalando come il tema del work-life balance rappresenti oggi uno degli snodi centrali dell'esperienza lavorativa dei frontalieri.

Negli ultimi anni, come sono cambiate le seguenti condizioni del tuo contratto di lavoro?



TEMPI DI LAVORO, MOBILITÀ, TELELAVORO E WORK-LIFE BALANCE



Tra gli elementi che maggiormente caratterizzano l'esperienza dei lavoratori frontalieri vi è senza dubbio la gestione del tempo. A differenza di molti altri lavoratori, infatti, i frontalieri non devono confrontarsi soltanto con l'organizzazione dell'attività lavorativa, ma anche con la necessità di attraversare quotidianamente un confine nazionale per raggiungere il luogo di lavoro. I tempi di spostamento, le condizioni della mobilità, l'organizzazione degli orari e la possibilità di svolgere parte dell'attività da remoto incidono in modo significativo sulla qualità della vita e sull'equilibrio tra sfera professionale e dimensione personale.

Negli ultimi anni questi temi hanno assunto una rilevanza crescente. L'esperienza della pandemia ha accelerato la diffusione di modalità di lavoro più flessibili, contribuendo a ridefinire il rapporto tra presenza fisica, organizzazione del lavoro e benessere individuale. Parallelamente, la crescente attenzione verso il work-life balance ha portato lavoratori e imprese a interrogarsi non soltanto sulla quantità di tempo dedicata al lavoro, ma anche

sulla sua distribuzione e compatibilità con le esigenze personali e familiari. Nel caso dei frontalieri tali questioni assumono una rilevanza ancora maggiore. Il pendolarismo transfrontaliero comporta infatti costi economici, tempi di percorrenza e livelli di stress che possono influenzare significativamente la soddisfazione lavorativa e la qualità della vita. Allo stesso tempo, la diffusione dello smart working e di altre forme di flessibilità organizzativa può contribuire a ridurre parte di questi oneri, modificando profondamente l'esperienza quotidiana del lavoro oltre confine.

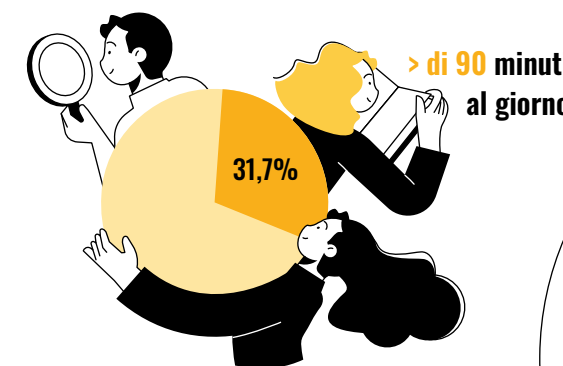
Per queste ragioni la survey ha dedicato una specifica attenzione ai temi della mobilità e dell'organizzazione del lavoro, approfondendo i tempi di commuting, la diffusione del lavoro da remoto e la soddisfazione rispetto all'equilibrio tra vita privata e attività professionale. L'obiettivo è comprendere in che misura tali dimensioni contribuiscano oggi a definire la qualità dell'esperienza lavorativa dei frontalieri e quali siano le principali opportunità e criticità percepite dai lavoratori.

Le analisi che seguono consentono quindi di osservare il lavoro frontaliero da una prospettiva complementare rispetto a quella economica e contrattuale, mettendo al centro il tema del tempo: il tempo impiegato per raggiungere il lavoro, il tempo dedicato all'attività professionale e, soprattutto, il tempo che rimane a disposizione delle persone per la propria vita familiare, sociale e personale.

I dati raccolti evidenziano come la maggioranza dei lavoratori frontalieri sia chiamata a sostenere quotidianamente tempi di percorrenza significativi. La situazione più frequente è quella di chi impiega tra 30 e 60 minuti complessivi al giorno per gli spostamenti casa-lavoro-casa, pari al 30,0% degli intervistati. A questa quota si aggiunge un ulteriore 25,8% che dichiara tempi compresi tra 60 e 90 minuti.

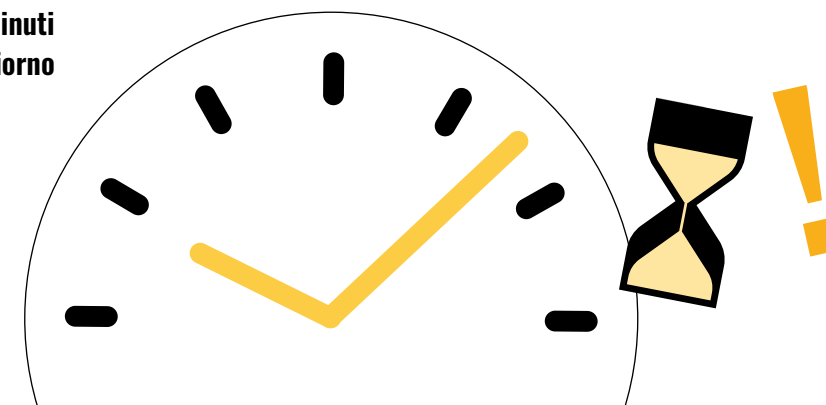
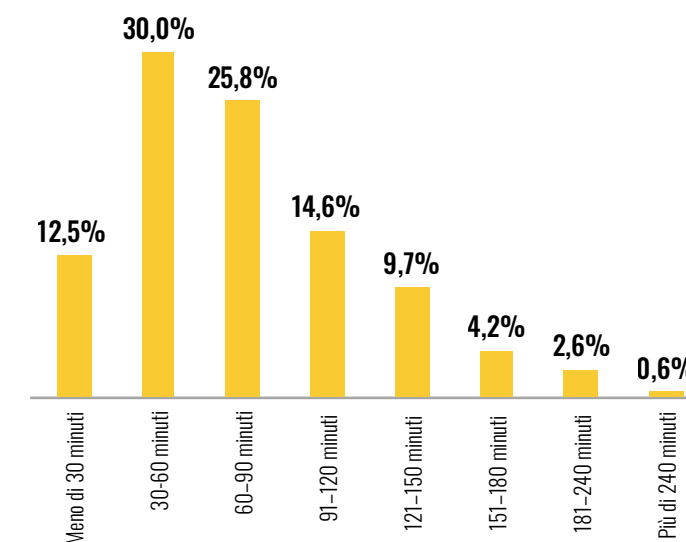
Nel complesso, oltre la metà dei lavoratori (55,8%) dedica quindi da mezz'ora a un'ora e mezza al giorno agli spostamenti legati al lavoro. Si tratta di un impegno temporale rilevante che, se proiettato sull'intero anno lavorativo, equivale a centinaia di ore sottratte ad altre attività personali, familiari o di tempo libero. Particolarmente significativa appare inoltre la quota di lavoratori che affronta tempi di percorrenza elevati. Il 14,6% degli intervistati impiega tra 91 e 120 minuti al giorno per gli spostamenti, mentre il 17,1% supera le due ore complessive quotidiane di pendolarismo. All'interno di quest'ultimo gruppo si osserva una componente non trascurabile di lavoratori che dedica al tragitto casa-lavoro-casa oltre tre ore al giorno (3,2%), fino a raggiungere, in alcuni casi, tempi superiori alle quattro ore quotidiane.

Spostamenti casa-lavoro-casa



Nel complesso, quasi un lavoratore su tre (31,7%) trascorre più di un'ora e mezza al giorno negli spostamenti casa-lavoro-casa. Il dato evidenzia come il costo del frontalierato non sia riconducibile esclusivamente alla dimensione economica, ma includa anche un rilevante investimento di tempo che può incidere sul benessere individuale, sui livelli di stress e sulle possibilità di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. In questa prospettiva, la mobilità quotidiana emerge come una delle dimensioni più caratterizzanti dell'esperienza dei lavoratori frontalieri, contribuendo a definire non soltanto le condizioni materiali del lavoro oltre confine, ma anche la qualità complessiva della vita delle persone.

Tempo per spostamenti casa-lavoro-casa quotidiani



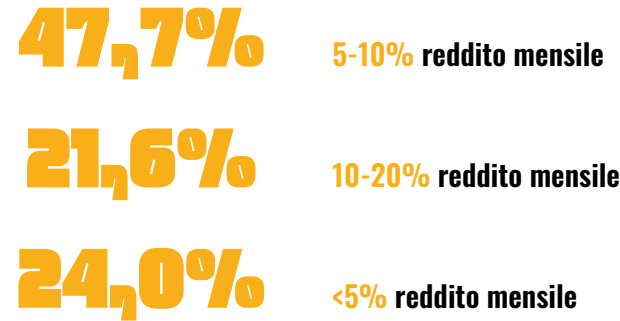
L'analisi dei mezzi di trasporto utilizzati per raggiungere il luogo di lavoro evidenzia una netta prevalenza della mobilità individuale su gomma. Quasi tre lavoratori frontalieri su quattro (73,2%) dichiarano infatti di utilizzare principalmente l'auto privata per gli spostamenti quotidiani tra casa e lavoro. Si tratta di una quota estremamente elevata che conferma come l'automobile continui a rappresentare il principale strumento di accesso al mercato del lavoro transfrontaliero. Le alternative all'auto privata risultano decisamente meno diffuse. Il treno è utilizzato dal 10,5% degli intervistati, mentre il 6,0% si sposta prevalentemente in moto o scooter. Più contenuta appare la quota di coloro che ricorrono a una combinazione di più mezzi di trasporto (3,8%), utilizzano un'auto aziendale (3,4%) oppure praticano forme di mobilità condivisa attraverso il car pooling (2,6%). Residuale risulta infine il ricorso all'autobus, indicato soltanto dallo 0,5% dei rispondenti. Nel complesso, i dati evidenziano come il lavoro frontaliere continui a pog-

giare in larga misura sulla mobilità privata individuale. Tale configurazione riflette probabilmente sia la distribuzione territoriale dei lavoratori e delle sedi produttive sia i limiti dell'offerta di trasporto pubblico transfrontaliero, che non sempre consente di soddisfare in modo efficace le esigenze di chi deve raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro oltre confine. La forte dipendenza dall'automobile contribuisce inoltre a comprendere alcune delle criticità già emerse in relazione ai tempi di percorrenza. L'utilizzo prevalente del mezzo privato espone infatti i lavoratori agli effetti della congestione del traffico, ai tempi di attesa ai valichi di frontiera e alla variabilità delle condizioni di percorrenza, elementi che incidono direttamente sulla qualità della vita e sull'organizzazione del tempo quotidiano. Allo stesso tempo, questa modalità di mobilità comporta costi economici non trascurabili legati a carburante, pedaggi, manutenzione e parcheggi, aspetti che verranno approfonditi nel paragrafo successivo.



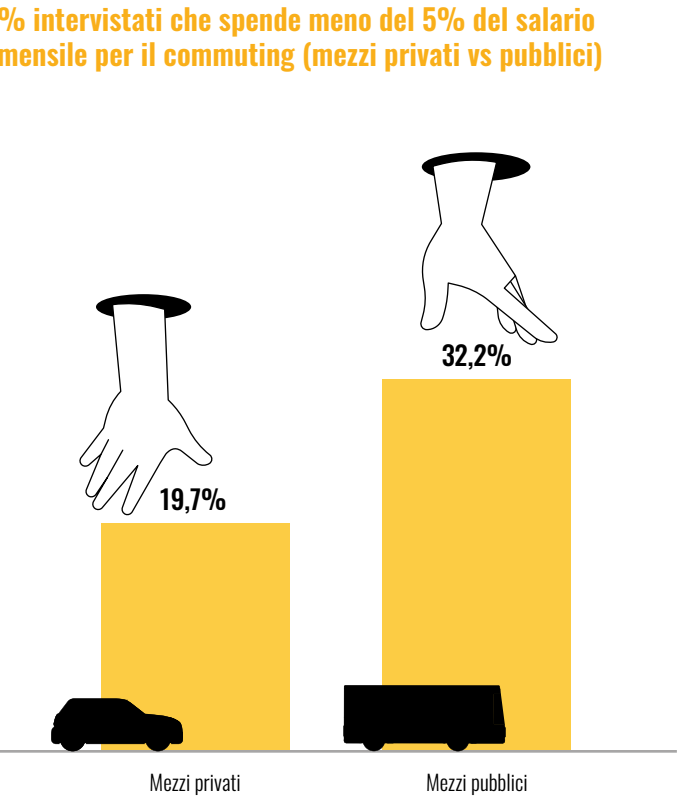
Oltre a richiedere un significativo investimento di tempo, la mobilità quotidiana comporta anche un costo economico non trascurabile per i lavoratori frontalieri. Agli intervistati è stato chiesto di stimare quale quota del proprio reddito mensile venga assorbita dalle spese necessarie per gli spostamenti casa-lavoro-casa, considerando carburante, pedaggi, parcheggi, abbonamenti e altre spese connesse alla mobilità. I risultati mostrano come il pendolarismo rappresenti una voce di spesa strutturale per una quota rilevante dei lavoratori. La situazione più frequente è quella di chi destina agli spostamenti una quota compresa tra il 5% e il 10% del proprio reddito mensile (47,7%). Un ulteriore 21,6% sostiene costi compresi tra il 10% e il 20%, mentre il 24,0% dichiara un'incidenza inferiore al 5%.

Frontalieri e relativa quota per gli spostamenti



Particolarmente significativo appare il fatto che oltre un quarto degli intervistati (28,3%) destini ai costi di mobilità più del 10% del proprio salario mensile. Il 6,6% sostiene addirittura spese superiori al 20% del reddito. Si tratta di valori che evidenziano come, per una parte non marginale dei frontalieri, il costo degli spostamenti rappresenti un elemento capace di incidere in maniera significativa sul reddito effettivamente disponibile. Il dato assume particolare rilevanza se letto alla luce delle evidenze emerse in precedenza sull'evoluzione del potere d'acquisto. In un contesto caratterizzato dall'aumento dei costi energetici e dei trasporti, una quota crescente

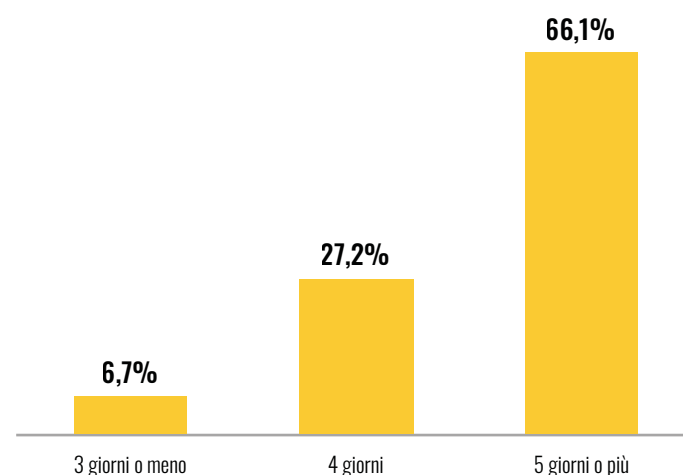
del beneficio economico derivante dal lavoro oltre confine rischia infatti di essere assorbita dalle spese necessarie per raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro. La mobilità si configura quindi non soltanto come una questione organizzativa e di gestione del tempo, ma anche come una componente rilevante del bilancio economico delle famiglie dei lavoratori frontalieri. Per approfondire la relazione tra modalità di spostamento e impatto economico della mobilità, è utile confrontare la quota di reddito destinata agli spostamenti tra chi utilizza prevalentemente mezzi privati e chi ricorre al trasporto pubblico. I risultati evidenziano una differenza significativa: tra gli utilizzatori dei mezzi pubblici quasi un terzo (32,2%) dichiara di spendere per gli spostamenti meno del 5% del proprio reddito mensile, mentre tra coloro che utilizzano mezzi privati tale quota si riduce al 19,7%. In altri termini, chi si sposta con il trasporto pubblico presenta una probabilità significativamente maggiore di sostenere costi di mobilità contenuti.



L'impatto della mobilità quotidiana risulta ulteriormente amplificato dalla frequenza con cui i lavoratori frontalieri sono chiamati a recarsi sul luogo di lavoro. Due terzi degli intervistati (66,1%) dichiarano infatti di lavorare in presenza per almeno cinque giorni alla settimana, mentre il 27,2% si reca al lavoro quattro giorni. Risultano invece residuali le quote di chi lavora in presenza tre giorni (5,3%) o meno.

Nel complesso, oltre il 93% dei lavoratori frontalieri raggiunge fisicamente il luogo di lavoro almeno quattro giorni alla settimana. Il dato conferma come il lavoro oltre confine continui a essere fortemente caratterizzato dalla presenza fisica e come tempi e costi della mobilità rappresentino una componente strutturale dell'esperienza lavorativa della grande maggioranza dei frontalieri. In questo contesto assume particolare interesse il tema del telelavoro, che negli ultimi anni ha aperto nuove possibilità di riduzione degli spostamenti e di miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Giorni di lavoro in presenza in Svizzera



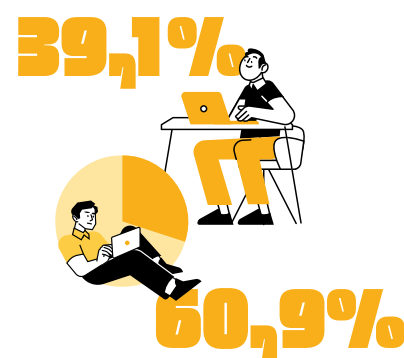
Dopo aver analizzato tempi, costi e modalità della mobilità quotidiana, è utile approfondire il ruolo del telelavoro, uno degli strumenti che negli ultimi anni ha modificato maggiormente l'organizzazione del lavoro e che, nel caso dei frontalieri, può incidere direttamente sulla necessità di spostarsi oltre confine.

I dati evidenziano innanzitutto una diffusione ancora limitata del telelavoro tra i lavoratori frontalieri. Soltanto il 37,4% degli intervistati dichiara infatti che la propria azienda consente il lavoro da remoto ai frontalieri, mentre il 62,6% lavora in organizzazioni che non prevedono questa possibilità.

Particolarmente interessante appare tuttavia il livello di interesse espresso dai lavoratori. Tra coloro che non hanno accesso al telelavoro, il 43,3% afferma che vorrebbe poterne usufruire, mentre il 56,7% dichiara di non essere interessato. Il dato suggerisce l'esistenza di una domanda potenziale non trascurabile di maggiore flessibilità organizzativa, soprattutto alla luce dei tempi e dei costi di mobilità evidenziati nei paragrafi precedenti.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda l'utilizzo effettivo dello strumento. Tra i lavoratori impiegati in aziende che consentono il telelavoro, il 60,9% ne usufruisce concretamente, mentre il 39,1% sceglie di non utilizzarlo. Ciò evidenzia come la disponibilità del telelavoro non si traduca automaticamente nel suo utilizzo, ma suggerisce al tempo stesso che, quando l'opportunità è presente, una maggioranza significativa di lavoratori decide di avvalersene.

Utilizzo del telelavoro



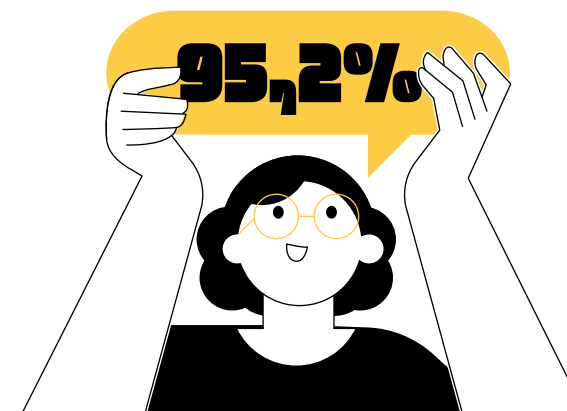
Nel complesso, i risultati mostrano come il telelavoro rappresenti una pratica ancora minoritaria nel lavoro frontaliere, ma anche come esista uno spazio potenziale di crescita. La limitata diffusione dello strumento appare infatti riconducibile soprattutto alle caratteristiche organizzative e regolative delle imprese piuttosto che a una generalizzata assenza di interesse da parte dei lavoratori. Per comprendere meglio il ruolo che il lavoro da remoto può

svolgere nell'esperienza dei frontalieri è quindi utile analizzare non soltanto la sua diffusione, ma anche l'impatto che esso esercita sulla qualità della vita e sull'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Per comprendere il ruolo che il telelavoro può svolgere nell'esperienza dei lavoratori frontalieri, la survey ha chiesto a coloro che ne usufruiscono di valutarne l'impatto complessivo sulla propria qualità della vita.

I risultati evidenziano un giudizio straordinariamente positivo. Quasi due terzi dei lavoratori che sperimentano il telelavoro (62,7%) ne valutano infatti l'impatto come molto positivo, mentre un ulteriore 32,5% lo considera positivo. Nel complesso, il 95,2% degli utilizzatori esprime quindi una valutazione favorevole dello strumento.

Frontalieri favorevoli al telelavoro

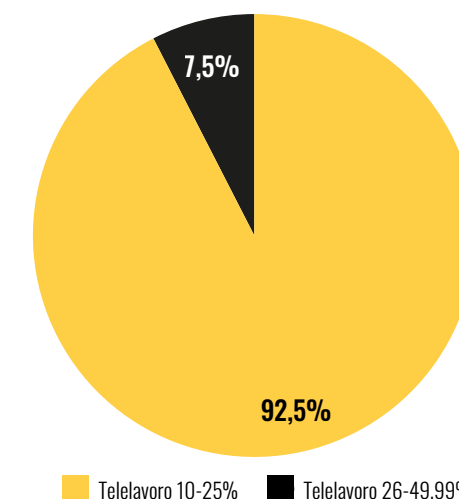


Il dato suggerisce che, per i lavoratori frontalieri che hanno la possibilità di utilizzarlo, il telelavoro rappresenti uno strumento capace di migliorare concretamente l'esperienza lavorativa e il benessere complessivo delle persone. Si tratta di un risultato particolarmente rilevante se letto alla luce delle criticità emerse nei paragrafi precedenti in relazione ai tempi di percorrenza, ai costi della mobilità e alla frequenza degli spostamenti richiesti dal lavoro oltre confine. La valutazione fortemente positiva espressa dai lavoratori che sperimentano il telelavoro pone un ulteriore interrogativo: in quale misura questa modalità organizzativa viene effettivamente resa disponibile dalle imprese e utilizzata dai lavoratori frontalieri? Per rispondere a questa

domanda, la survey ha rilevato sia la quota di telelavoro consentita dalle aziende sia quella concretamente praticata dai lavoratori.

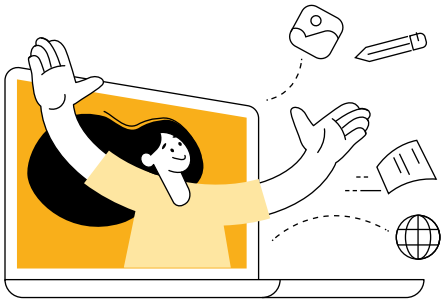
Le informazioni relative all'intensità del telelavoro evidenziano come le possibilità di lavoro da remoto concesse ai frontalieri siano generalmente piuttosto contenute. La quasi totalità dei lavoratori che hanno accesso a questa modalità organizzativa (92,5%) opera, infatti, entro una soglia compresa tra il 10% e il 25% dell'orario di lavoro, mentre soltanto il 7,5% può usufruire di percentuali superiori, ma comunque limitate al 50% del proprio orario di lavoro.

Percentuale di telelavoro consentita dall'azienda



Il dato suggerisce che, pur essendo ormai presente in una quota significativa di imprese, il telelavoro continui a essere applicato in maniera prudente e limitata. Più che configurarsi come una modalità ordinaria di organizzazione del lavoro, esso appare ancora prevalentemente come uno strumento integrativo, utilizzato per una porzione circoscritta dell'attività lavorativa. Tale evidenza assume particolare rilevanza alla luce del giudizio fortemente positivo espresso dai lavoratori che ne usufruiscono e delle criticità legate ai tempi e ai costi della mobilità quotidiana emerse nelle analisi precedenti. Tra coloro che già usufruiscono del lavoro da remoto, il 94,3% dichiara infatti che vorrebbe poter lavorare da casa per una percentuale maggiore

rispetto a quella attualmente consentita. Si tratta di un risultato particolarmente significativo, poiché riguarda lavoratori che conoscono direttamente questa modalità organizzativa e che ne sperimentano concretamente benefici e criticità. Il dato suggerisce quindi non soltanto un elevato livello di apprezzamento del telelavoro, già emerso nelle valutazioni sulla qualità della vita, ma anche la percezione diffusa che gli spazi attualmente concessi siano insufficienti rispetto alle potenzialità dello strumento. Le motivazioni alla base della richiesta di una maggiore possibilità di telelavoro confermano strettamente quanto emerso nei paragrafi dedicati alla mobilità quotidiana. Le ragioni più frequentemente indicate dai lavoratori riguardano infatti il miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (42,5%) e la riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro (42,4%). Seguono il miglioramento della qualità della vita complessiva (40,1%) e una maggiore flessibilità nella gestione del tempo (36,1%).



Accanto a questi aspetti emergono con forza anche le conseguenze dirette del pendolarismo transfrontaliero. Oltre un terzo degli intervistati indica infatti tra le principali motivazioni la possibilità di ridurre lo stress legato agli spostamenti (34,7%) e di contenere i costi di trasporto (33,7%), confermando come la mobilità rappresenti una delle dimensioni più rilevanti dell'esperienza lavorativa dei frontalieri. Risultano invece relativamente meno frequenti le motivazioni strettamente legate all'attività lavorativa. Il miglioramento della concentrazione e della produttività è richiamato dal 25,0% dei lavoratori, mentre le esigenze familiari e di cura interessano il 23,6% degli intervistati. Pur rimanendo aspetti importanti, essi appaiono meno centrali rispetto ai benefici legati alla gestione del tempo, alla riduzione degli spostamenti e al miglioramento del benessere complessivo.

Nel complesso, i risultati delineano un quadro molto coerente: il telelavoro viene percepito principalmente come uno strumento in grado di attenuare i costi, i tempi e lo stress associati alla mobilità transfrontaliera, contribuendo al tempo stesso a migliorare la qualità della vita e la conciliazione tra sfera professionale e vita privata. In questa prospettiva, il lavoro da remoto appare non soltanto come una diversa modalità di organizzazione del lavoro, ma come una possibile risposta ad alcune delle principali criticità che caratterizzano l'esperienza quotidiana dei lavoratori frontalieri. Le evidenze emerse finora mostrano come il lavoro frontaliero comporti un rilevante investimento di tempo negli spostamenti quotidiani e costi economici non trascurabili, ma evidenziano al tempo stesso il ruolo potenzialmente positivo che il telelavoro può svolgere nel mitigare tali criticità. Per questa ragione appare utile approfondire un ulteriore aspetto centrale dell'esperienza lavorativa dei frontalieri: il grado di soddisfazione rispetto alla conciliazione tra vita professionale e vita privata.

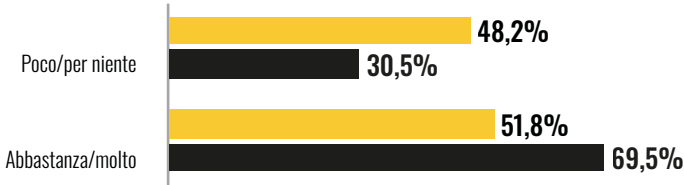
Soddisfazione nei confronti della conciliazione vita-lavoro



Nel complesso, i dati restituiscono un quadro che evidenzia importanti difficoltà sul fronte della conciliazione tra vita privata e lavoro. Sebbene il 55,8% degli intervistati si dichiari abbastanza o molto soddisfatto del proprio equilibrio tra attività professionale e vita personale, ben il 44,2% esprime una valutazione poco o per niente soddisfacente. In altri termini, quasi un lavoratore frontaliero su due segnala criticità nella gestione del work-life balance. Si tratta di una quota elevata, che suggerisce come le difficoltà di conciliazione rappresentino una componente strutturale dell'esperienza di una parte significativa dei frontalieri. I tempi di percorrenza, la frequenza degli spostamenti e le esigenze organizzative legate al lavoro oltre confine sembrano infatti incidere in misura rilevante sulla possibilità di mantenere un equilibrio soddisfacente tra sfera professionale e vita privata. Il dato conferma come il tema del tempo — e della sua gestione — costituisca uno degli snodi centrali della qualità della vita dei lavoratori frontalieri.

L'analisi diventa tuttavia ancora più interessante quando si confrontano i lavoratori che usufruiscono del telelavoro con coloro che non ne hanno accesso. Tra gli smart worker, la quota di coloro che si dichiarano abbastanza o molto soddisfatti della propria work-life balance raggiunge il 69,5%, contro il 51,8% registrato tra chi lavora esclusivamente in presenza.

Soddisfazione nei confronti della work-life balance (smartworker vs non smartworker)



Pur senza esaurire tutti i fattori che influenzano la qualità della vita lavorativa, il confronto suggerisce che il telelavoro possa rappresentare un importante elemento di supporto alla conciliazione tra attività professionale e sfera personale. Il risultato appare coerente con quanto emerso nelle analisi precedenti: la riduzione dei tempi di spostamento, una maggiore flessibilità nella gestione del tempo e il miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavoro costituiscono infatti alcune delle principali ragioni che spingono i frontalieri a richiedere una più ampia possibilità di svolgere la propria attività da remoto. Le differenze nella soddisfazione rispetto alla conciliazione vita-lavoro non riguardano tuttavia soltanto le modalità di organizzazione del lavoro, ma anche le caratteristiche anagrafiche dei lavoratori. Tra gli under 36, la quota di coloro che si dichiarano poco o per niente soddisfatti della propria conciliazione vita-lavoro raggiunge infatti il 49,9%, contro il 42,4% registrato tra gli over 36. In altre parole, tra i lavoratori più giovani gli insoddisfatti rappresentano sostanzialmente la metà del campione. Il dato suggerisce come le difficoltà di conciliazione tendano a manifestarsi con particolare intensità nelle fasi della vita caratterizzate dalla costruzione dei percorsi professionali, familiari e personali. La maggiore insoddisfazione espressa dagli under 36 richiama quindi l'attenzione sull'importanza delle politiche di flessibilità organizzativa e degli strumenti in grado di favorire un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, soprattutto per le generazioni più giovani.

LE CONDIZIONI DI LAVORO E DI VITA DEI FRONTALIERI

LE TUTELE OLTRE IL SALARIO: WELFARE, PREVIDENZA E SANITA

L'attrattività del lavoro frontaliero viene spesso associata principalmente alla dimensione retributiva. I differenziali salariali rispetto al mercato del lavoro italiano rappresentano infatti una delle ragioni più importanti che spingono molti lavoratori a scegliere un'occupazione oltre confine. Tuttavia, la qualità dell'esperienza lavorativa non dipende esclusivamente dal livello del reddito percepito.

Accanto alla retribuzione assumono infatti un ruolo crescente l'insieme delle tutele e dei servizi che accompagnano il rapporto di lavoro: la previdenza professionale, le coperture assicurative, gli strumenti di welfare aziendale, l'accesso alle prestazioni sanitarie e più in generale tutte quelle misure che contribuiscono alla sicurezza economica e al benessere delle persone lungo l'intero ciclo di vita lavorativa.

Per i lavoratori frontalieri tali aspetti assumono una rilevanza particolare. La necessità di confrontarsi quotidianamente con sistemi normativi, previdenziali e sanitari appartenenti a due Paesi diversi rende infatti il tema delle

tutele particolarmente complesso e spesso difficile da interpretare. Allo stesso tempo, le recenti modifiche normative che hanno interessato il lavoro frontaliero hanno contribuito ad accrescere l'attenzione verso questioni legate alla previdenza, alla fiscalità e alla protezione sociale. Per queste ragioni la survey ha dedicato una specifica attenzione al tema del welfare e delle tutele, approfondendo sia il livello di soddisfazione espresso dai lavoratori sia la diffusione dei principali strumenti di protezione sociale presenti nelle imprese. Le analisi che seguono consentono quindi di osservare una dimensione spesso meno visibile del lavoro frontaliero, ma sempre più importante per comprendere la qualità complessiva dell'occupazione oltre confine e le aspettative dei lavoratori rispetto al proprio futuro. I giudizi espressi nei confronti del welfare aziendale restituiscono un qua-

dro decisamente meno positivo rispetto a quello emerso su molte delle altre dimensioni analizzate dalla survey. Quasi sei lavoratori su dieci (58,9%) si dichiarano infatti poco o per niente soddisfatti delle misure di welfare offerte dal proprio datore di lavoro, mentre solo il 41,1% esprime una valutazione abbastanza o molto positiva.

Il risultato evidenzia come il welfare rappresenti una delle aree nelle quali emergono con maggiore chiarezza aspettative non pienamente soddisfatte. Nonostante il crescente rilievo assunto negli ultimi anni da strumenti quali previdenza complementare, coperture assicurative, contributi alla mobilità e altri benefit aziendali, una quota rilevante di lavoratori ritiene che le misure attualmente disponibili non rispondano adeguatamente ai propri bisogni.

Soddisfazione nei confronti del welfare aziendale

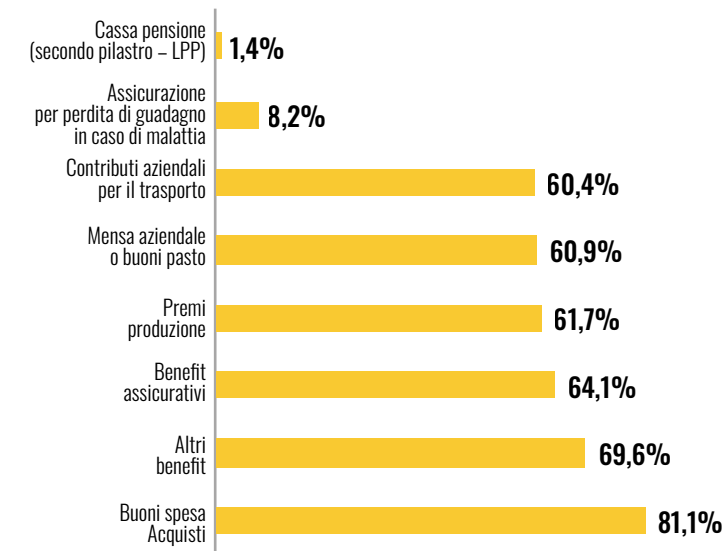


Per comprendere le ragioni della diffusa insoddisfazione nei confronti del welfare aziendale è utile analizzare la presenza dei principali strumenti di welfare nelle imprese in cui lavorano i frontalieri. I dati evidenziano una situazione fortemente differenziata tra le diverse tipologie di prestazioni.

Le misure maggiormente diffuse sono quelle riconducibili alla protezione sociale tradizionale. Solo l'1,4% degli intervistati dichiara infatti l'assenza della cassa pensione (secondo pilastro – LPP), mentre appena l'8,2% segnala di non disporre di un'assicurazione per la perdita di guadagno in caso di malattia. Si tratta di strumenti che appaiono ormai ampiamente consolidati e che costituiscono una componente strutturale del sistema di tutele offerto ai lavoratori.

Molto diverso appare invece il quadro relativo agli altri strumenti di welfare. Oltre il 60% degli intervistati dichiara l'assenza di contributi aziendali per il trasporto (60,4%), mense aziendali o buoni pasto (60,9%), premi di produzione (61,7%) e benefit assicurativi aggiuntivi (64,1%). Ancora più limitata risulta la diffusione dei buoni spesa o acquisti, assenti per oltre quattro lavoratori su cinque (81,1%), mentre il 69,6% segnala l'assenza di ulteriori benefit aziendali.

Percentuale di intervistati che rileva l'assenza degli strumenti di welfare aziendale



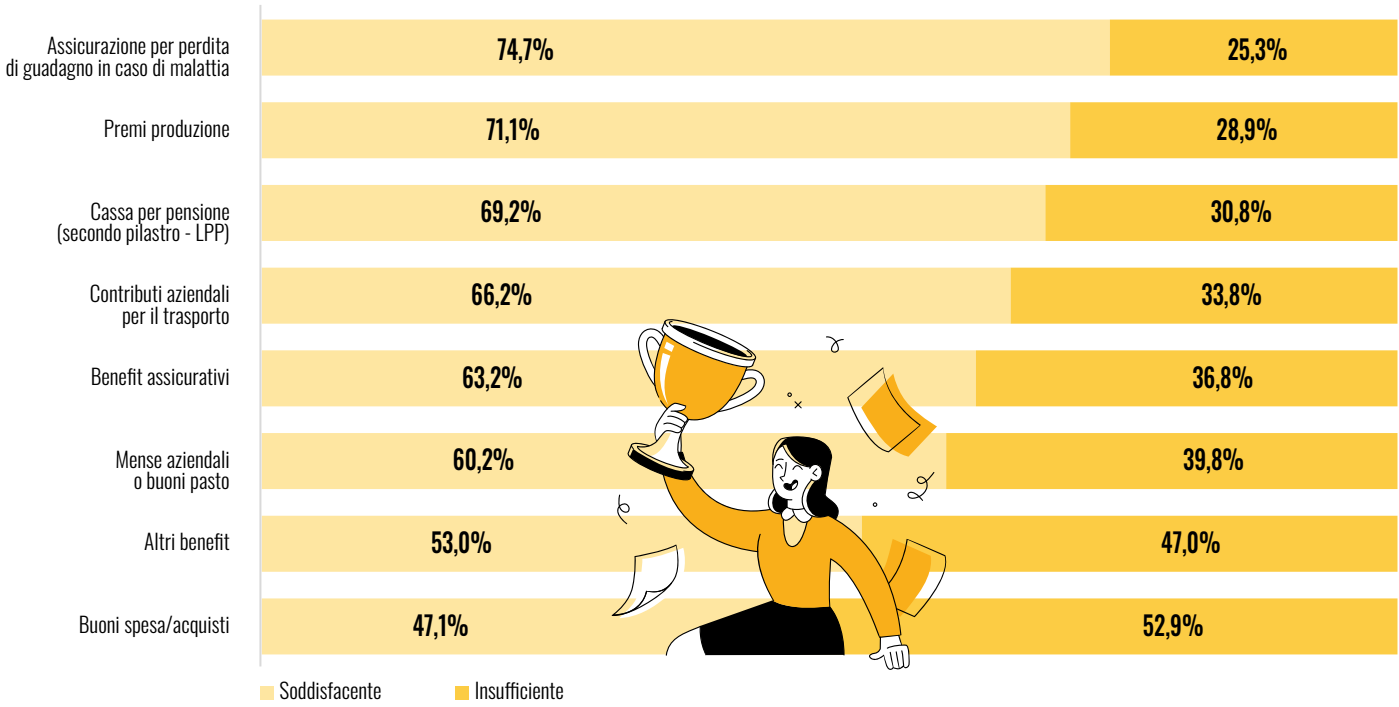
Nel complesso emerge un modello di welfare fortemente concentrato sulle tutele previdenziali e assicurative, mentre risultano molto meno diffuse le misure che incidono direttamente sulla qualità della vita quotidiana dei lavoratori e sul sostegno alle spese sostenute dalle famiglie. Una configurazione che può contribuire a spiegare perché, nonostante la presenza pressoché generalizzata degli strumenti di protezione sociale di base, il giudizio complessivo sul welfare aziendale rimanga prevalentemente critico.

L'analisi della soddisfazione espressa dai lavoratori che effettivamente usufruiscono dei diversi strumenti di welfare consente di approfondire ulteriormente il quadro emerso. I risultati mostrano infatti che, nella maggior parte dei casi, le misure disponibili ricevono valutazioni prevalentemente positive da parte dei beneficiari.

I livelli di soddisfazione più elevati riguardano l'assicurazione per la perdita di guadagno in caso di malattia, giudicata adeguata dal 74,7% di coloro che ne dispongono, e i premi di produzione (71,1%). Valutazioni ampiamente positive emergono anche per la cassa pensione del secondo pilastro (69,2%), per i contributi aziendali ai costi di trasporto (66,2%) e per i benefit assicurativi (63,2%).

Anche gli strumenti che ricevono giudizi relativamente meno favorevoli mantengono livelli di apprezzamento significativi. Le mense aziendali e i buoni pasto sono considerati adeguati dal 60,2% dei beneficiari, mentre gli altri benefit aziendali raccolgono valutazioni positive nel 53,0% dei casi. Soltanto i buoni spesa o acquisto presentano un livello di soddisfazione inferiore alla maggioranza assoluta, con il 47,1% di giudizi positivi e il 52,9% di valutazioni che ne segnalano l'insufficienza.

Grado di soddisfazione degli strumenti di welfare aziendale tra chi ne usufruisce

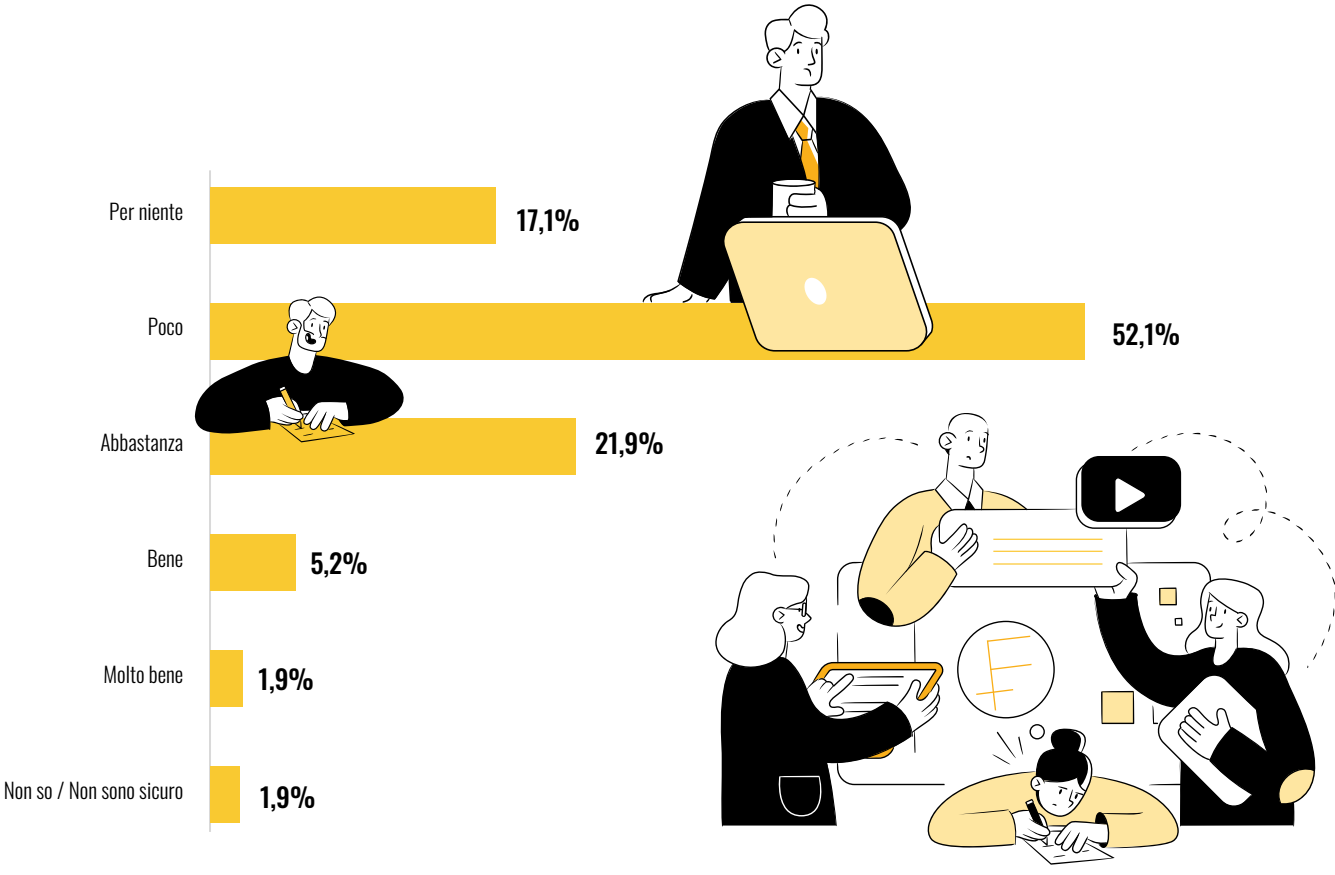


Considerati congiuntamente ai dati sulla diffusione degli strumenti, questi risultati suggeriscono una chiave interpretativa particolarmente interessante. La limitata soddisfazione complessiva espressa nei confronti del welfare aziendale sembra dipendere meno dalla qualità delle misure esistenti e più dalla loro distribuzione ancora relativamente circoscritta. In altri termini, quando i lavoratori hanno accesso agli strumenti di welfare, tendono nella maggior parte dei casi a valutarli positivamente; il problema principale appare piuttosto legato al fatto che molte di queste misure raggiungono ancora una quota limitata di lavoratori frontalieri.

Tra gli strumenti di welfare maggiormente diffusi tra i lavoratori frontalieri

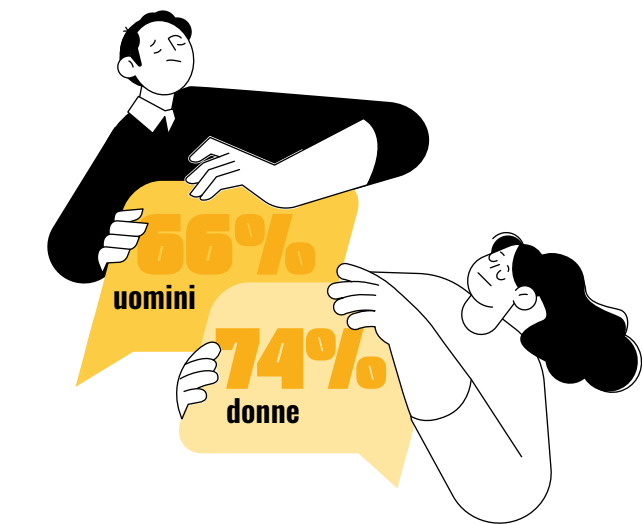
figura la cassa pensione del secondo pilastro (LPP), che rappresenta uno degli elementi centrali del sistema previdenziale svizzero. La sua ampia diffusione non sembra tuttavia accompagnarsi a un analogo livello di conoscenza da parte dei lavoratori. I dati della survey evidenziano infatti una diffusa difficoltà nel comprendere il funzionamento della propria previdenza professionale. Oltre due terzi degli intervistati (69,2%) dichiarano di conoscere poco o per niente il funzionamento della propria cassa pensione, mentre soltanto il 29,0% ritiene di possedere una conoscenza almeno discreta dello strumento. Ancora più ridotta appare la quota di coloro che affermano di conoscerlo bene o molto bene, pari complessivamente ad appena il 7,1%.

Quanto ritieni di conoscere il funzionamento della tua cassa pensione (secondo pilastro - LPP)?



Il dato appare particolarmente significativo se si considera la rilevanza che il secondo pilastro assume nella costruzione della futura pensione dei lavoratori frontalieri. La previdenza professionale rappresenta infatti una componente fondamentale della protezione sociale svizzera e può influenzare in misura rilevante le condizioni economiche nella fase del pensionamento. Le difficoltà di comprensione del funzionamento della cassa pensione risultano particolarmente accentuate tra i lavoratori più giovani e tra le donne. La quota di coloro che dichiarano di conoscere poco o per niente il secondo pilastro raggiunge infatti il 76,7% tra gli under 36, contro il 66,8% registrato tra gli over 36. Analogamente, le lavoratrici mostrano livelli di conoscenza inferiori rispetto agli uomini: il 74% delle donne dichiara una conoscenza scarsa o nulla della propria cassa pensione, a fronte del 66% degli uomini.

Scarsa conoscenza del secondo pilastro



I risultati suggeriscono pertanto l'esistenza di un importante fabbisogno informativo. Se da un lato la cassa pensione risulta ampiamente presente e generalmente apprezzata da chi ne usufruisce, dall'altro molti lavoratori sembrano non disporre degli strumenti necessari per comprenderne pienamente il funzionamento, le opportunità e le implicazioni per il proprio futuro previdenziale. Si tratta di un tema particolarmente rilevante per le organiz-

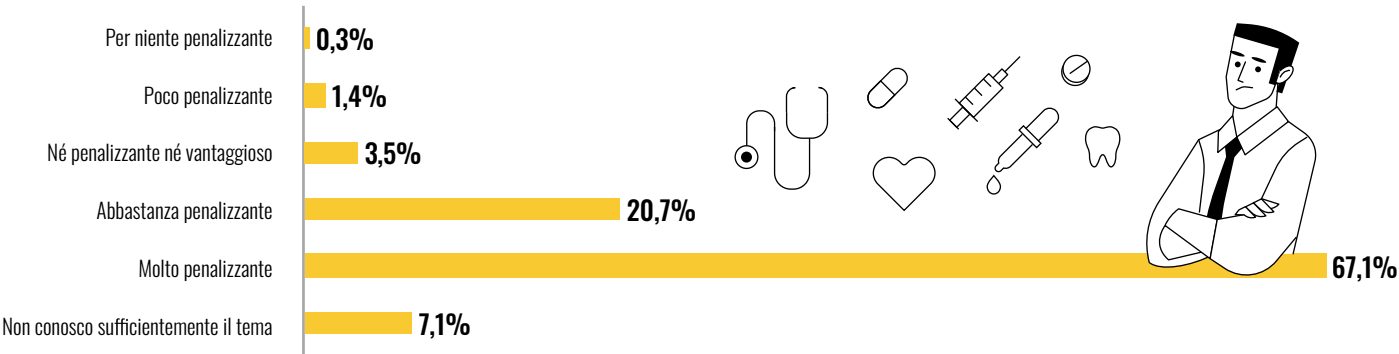
zazioni sindacali e per i soggetti che operano nell'assistenza ai frontalieri, poiché una maggiore consapevolezza previdenziale rappresenta un elemento essenziale per consentire alle persone di compiere scelte informate lungo il proprio percorso lavorativo.



Tra le questioni che negli ultimi anni hanno suscitato maggiore attenzione e preoccupazione tra i lavoratori frontalieri vi è il cosiddetto “contributo di compartecipazione al Servizio sanitario nazionale”, più comunemente noto nel dibattito pubblico come “tassa sulla salute”. La misura riguarda i cosiddetti “vecchi frontalieri”, ossia i lavoratori residenti nei Comuni italiani di confine che già svolgevano attività lavorativa in Svizzera prima dell'entrata in vigore del nuovo accordo fiscale tra Italia e Svizzera. Il provvedimento, introdotto dalla Legge di Bilancio italiana per il triennio 2024-2026 e successivamente disciplinato da un apposito decreto ministeriale, prevede il versamento di un contributo compreso tra il 3% e il 6% del reddito netto, entro una soglia minima e massima stabilita per legge. Saranno le Regioni di confine a definire le modalità applicative e le aliquote effettive all'interno della forbice prevista dalla normativa nazionale. Fin dalla sua introduzione, la misura è stata oggetto di un intenso dibattito politico, istituzionale e sindacale. Le organizzazioni sindacali italiane e svizzere ne hanno contestato la legittimità, sostenendo che il contributo introduca una forma di doppia imposizione in contrasto con gli accordi internazionali che regolano la fiscalità dei lavoratori frontalieri. Negli ultimi mesi la questione ha assunto una rilevanza ancora maggiore in seguito alla pubblicazione di una perizia giuridica commissionata dal Governo del Canton Ticino al professor Pascal Hinny, ordinario di diritto tributario presso l'Università di Friburgo. Secondo tale studio, il contributo dovrebbe essere

qualificato come una vera e propria imposta e risulterebbe incompatibile con il nuovo Accordo sulla fiscalità dei frontalieri e, più in generale, con il quadro convenzionale che disciplina i rapporti fiscali tra Svizzera e Italia. La vicenda ha assunto anche una dimensione istituzionale e diplomatica. Il Governo ticinese ha infatti annunciato l'intenzione di sottoporre il tema alle autorità federali svizzere e ha collegato la questione ai futuri versamenti dei ristorni fiscali destinati ai territori italiani di confine, evidenziando come il contenzioso possa produrre conseguenze che vanno oltre la sola posizione dei lavoratori interessati. Al di là degli aspetti giuridici e delle controversie istituzionali, la tassa sulla salute rappresenta oggi uno dei temi più discussi all'interno della comunità dei frontalieri. Per questa ragione la survey ha dedicato una specifica domanda all'argomento, con l'obiettivo di rilevare il livello di conoscenza della misura e le opinioni espresse dai lavoratori rispetto a un provvedimento destinato ad avere potenziali effetti economici rilevanti su una parte significativa della popolazione frontaliere. I risultati della survey evidenziano una posizione largamente convergente dei lavoratori frontalieri nei confronti della cosiddetta “tassa sulla salute”. Oltre due terzi degli intervistati (67,1%) la considerano infatti molto penalizzante, mentre un ulteriore 20,7% la giudica abbastanza penalizzante. Nel complesso, quasi nove lavoratori su dieci (87,8%) esprimono dunque una valutazione negativa del provvedimento. Risultano invece del tutto marginali le posizioni più favorevoli o neutrali. Soltanto l'1,7% degli intervistati ritiene infatti che la misura sia poco o per niente penalizzante, mentre il 3,5% la considera né vantaggiosa né svantaggiosa. La quota di coloro che dichiarano di non conoscere sufficientemente il tema si attesta al 7,1%.

Come valuti l'impatto della “Tassa sulla salute” per i lavoratori frontalieri?



Se si limita l'analisi ai soli lavoratori che ritengono di possedere elementi sufficienti per esprimere una valutazione, il giudizio appare ancora più netto: il 94,4% considera la tassa sulla salute abbastanza o molto penalizzante. Si tratta di un livello di consenso estremamente elevato, che evidenzia una percezione largamente condivisa degli effetti negativi del provvedimento tra i frontalieri che ne conoscono contenuti e implicazioni. Il dato assume particolare rilevanza perché riguarda uno dei temi più dibattuti negli ultimi anni nel confronto tra Italia e Svizzera sul lavoro frontaliere. Al di là delle differenti posizioni emerse nel dibattito politico, istituzionale e sindacale, la survey mostra come tra i lavoratori interessati prevalga in modo netto la percezione di un aggravio economico significativo. La quota molto contenuta di risposte neutrali o favorevoli evidenzia inoltre come il provvedimento non generi soltanto preoccupazione, ma incontri una diffusa opposizione tra i lavoratori direttamente interessati.

FORMAZIONE CONTINUA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Negli ultimi anni la formazione continua è diventata una componente sempre più importante delle traiettorie lavorative. Le trasformazioni tecnologiche, la digitalizzazione dei processi produttivi, la diffusione dell'intelligenza artificiale e i cambiamenti organizzativi richiedono infatti un costante aggiornamento delle competenze professionali.

Per i lavoratori frontalieri il tema assume una rilevanza particolare. Operare in un mercato del lavoro dinamico come quello svizzero può offrire maggiori opportunità di crescita professionale, ma richiede al tempo stesso la capacità di adattarsi all'evoluzione delle competenze richieste dalle imprese. La partecipazione ad attività formative rappresenta quindi non soltanto uno strumento di aggiornamento professionale, ma anche una leva per migliorare l'occupabilità, sostenere la progressione di carriera e rafforzare la sicurezza lavorativa nel lungo periodo.

Per queste ragioni la survey ha approfondito diversi aspetti legati alla formazione continua, analizzando la partecipazione alle attività formative, la

frequenza dei percorsi di aggiornamento, i soggetti che ne sostengono i costi e le valutazioni espresse dai lavoratori rispetto alla loro utilità.

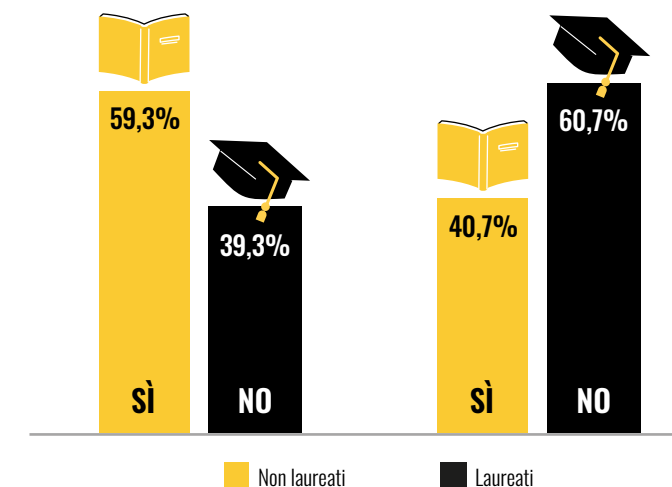
La partecipazione alla formazione continua coinvolge una quota significativa, ma non maggioritaria, dei lavoratori frontalieri. Negli ultimi due anni il 48,1% degli intervistati dichiara infatti di aver preso parte ad attività di formazione o aggiornamento professionale, mentre il 51,9% (oltre 1 lavoratore su 2) non ha partecipato ad alcun percorso formativo. Il dato evidenzia come l'aggiornamento delle competenze rappresenti una pratica diffusa, ma non ancora pienamente consolidata. L'accesso alla formazione continua non appare distribuito in modo uniforme tra i lavoratori frontalieri.

Negli ultimi due anni hai partecipato ad attività di formazione o aggiornamento professionale (finanziate dall'azienda o in proprio)?



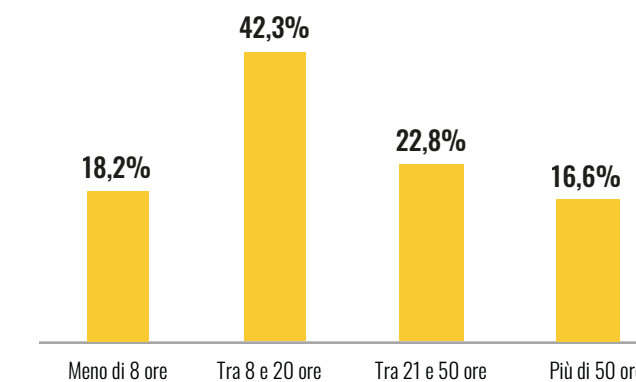
I dati evidenziano infatti una marcata differenza legata al livello di istruzione: tra i laureati il 60,7% ha partecipato ad attività di formazione o aggiornamento professionale negli ultimi due anni, mentre tra i non laureati la quota si ferma al 40,7%.

Negli ultimi due anni hai partecipato ad attività di formazione o aggiornamento professionale (finanziate dall'azienda o in proprio)?



Il risultato suggerisce che le opportunità di aggiornamento professionale tendano a concentrarsi maggiormente tra i lavoratori già in possesso di livelli di istruzione più elevati. Si tratta di un fenomeno ampiamente osservato anche nella letteratura sul mercato del lavoro, dove la formazione continua rischia talvolta di rafforzare differenze preesistenti nelle competenze e nelle opportunità professionali, anziché ridurle. Il dato richiama quindi l'importanza di promuovere un accesso più diffuso e inclusivo ai percorsi formativi, soprattutto nei confronti dei lavoratori con minori livelli di istruzione formale. Tra i lavoratori che hanno partecipato ad attività formative emerge inoltre un livello di coinvolgimento tutt'altro che marginale. La modalità più frequente è rappresentata da percorsi compresi tra 8 e 20 ore complessive nell'arco degli ultimi due anni (42,3%), ma una quota significativa di lavoratori dichiara impegni formativi più consistenti: il 22,8% ha svolto tra 21 e 50 ore di formazione e il 16,6% supera addirittura le 50 ore complessive.

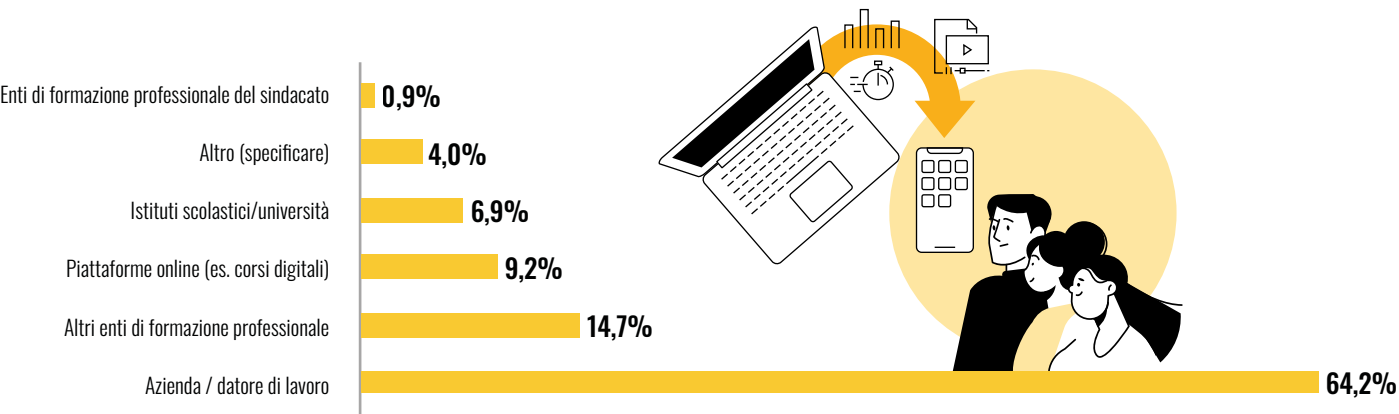
Complessivamente, quante ore di formazione hai svolto negli ultimi 2 anni?



Nel complesso, quasi quattro partecipanti su dieci (39,4%) hanno accumulato oltre 20 ore di formazione negli ultimi due anni, segnalando come una parte rilevante delle attività svolte non si limiti a interventi occasionali o di breve durata. Il dato suggerisce che, laddove la formazione viene effettivamente realizzata, essa tende ad assumere una certa continuità e intensità, configurandosi come un vero investimento nell'aggiornamento delle competenze professionali.

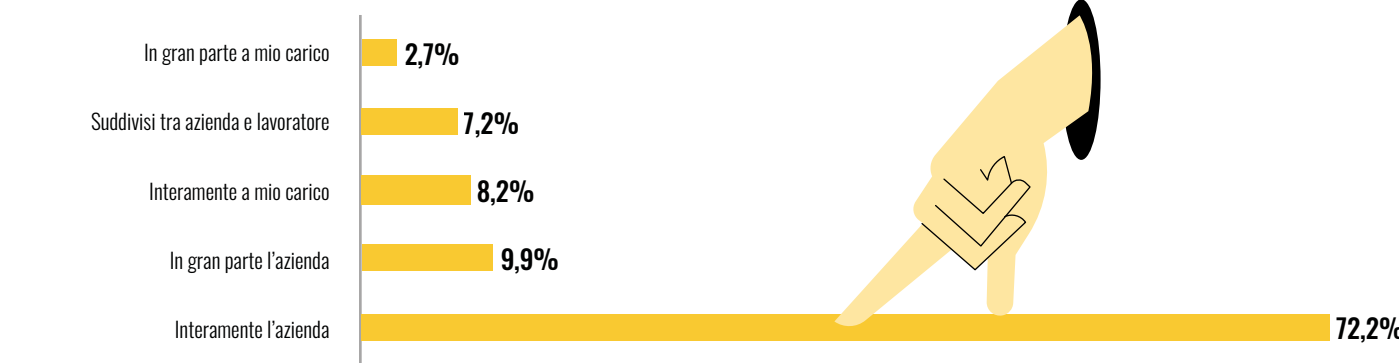
L'analisi delle modalità con cui vengono realizzate le attività formative evidenzia il ruolo centrale svolto dalle imprese. Nel 64,2% dei casi la formazione è infatti organizzata direttamente dall'azienda o dal datore di lavoro, mentre quote decisamente più contenute riguardano altri enti di formazione professionale (14,7%), piattaforme online (9,2%) e istituti scolastici o universitari (6,9%). Residuale risulta invece il ruolo degli enti di formazione promossi dal sindacato, indicati da meno dell'1% dei partecipanti.

Chi ha organizzato principalmente queste attività di formazione?



Una centralità analoga emerge anche con riferimento al finanziamento dei percorsi formativi. Nel 72,2% dei casi i costi sono sostenuti interamente dall'azienda, mentre un ulteriore 9,9% dei lavoratori dichiara che l'impresa ne copre la maggior parte. Complessivamente, oltre otto percorsi formativi su dieci (82,1%) risultano quindi finanziati prevalentemente dal datore di lavoro. Le situazioni nelle quali la formazione richiede un investimento diretto da parte dei lavoratori appaiono invece minoritarie. Solo l'8,1% degli intervistati dichiara di aver sostenuto integralmente i costi della formazione, mentre nel 7,2% dei casi l'onere economico è stato condiviso tra azienda e lavoratore.

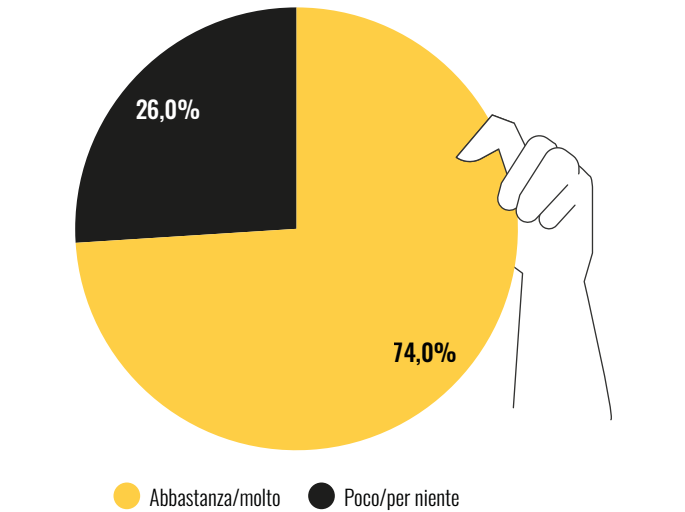
Chi ha sostenuto principalmente i costi della formazione?



Nel complesso, i dati suggeriscono come la formazione continua dei frontalieri si configuri prevalentemente come un investimento promosso e sostenuto dalle imprese. Si tratta di un elemento significativo, che evidenzia il ruolo attribuito dalle aziende all'aggiornamento delle competenze professionali e alla qualificazione della propria forza lavoro.

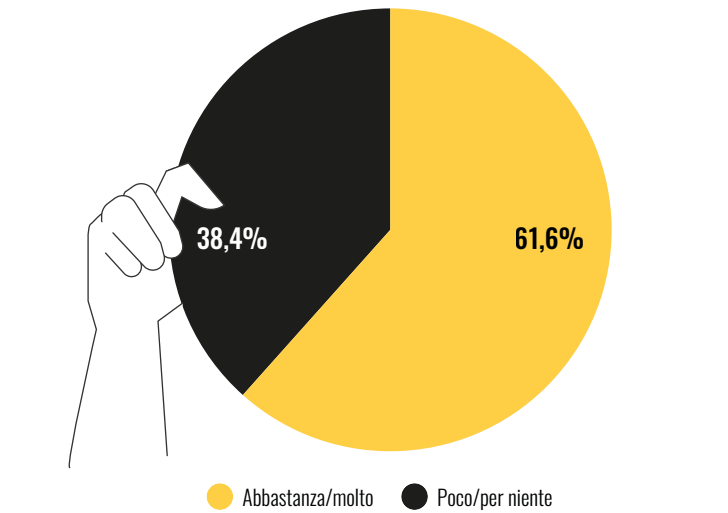
I lavoratori che hanno partecipato ad attività formative esprimono nel complesso giudizi positivi sulla qualità dei percorsi svolti. Il 74,0% ritiene infatti che la formazione ricevuta sia stata abbastanza o molto utile e coerente con i propri fabbisogni professionali, mentre il 26,0% esprime una valutazione negativa. Il dato suggerisce che le attività formative effettivamente erogate risultino generalmente pertinenti e apprezzate dai partecipanti.

Ritieni che la formazione erogata dall'azienda sia stata utile e coerente con i tuoi fabbisogni?



Più articolata appare invece la valutazione relativa alle opportunità di formazione e aggiornamento professionale. Anche in questo caso il giudizio è espresso esclusivamente dai lavoratori che hanno partecipato ad attività formative negli ultimi due anni. Nonostante ciò, il 38,4% ritiene di non disporre di adeguate opportunità di formazione e aggiornamento, mentre il 61,6% esprime una valutazione positiva.

Ritieni di avere adeguate opportunità di formazione e aggiornamento professionale?



Si tratta di un risultato particolarmente significativo. Se infatti una parte così consistente di lavoratori considera insufficienti le opportunità formative pur avendo già avuto accesso a percorsi di aggiornamento, è plausibile ipotizzare che il giudizio sarebbe ancora più critico qualora includesse anche coloro che negli ultimi due anni non hanno partecipato ad alcuna attività formativa. Il dato suggerisce quindi che il principale elemento di criticità non riguardi la qualità della formazione erogata, generalmente apprezzata da chi ne beneficia, bensì la percezione di un'offerta formativa ancora non pienamente adeguata rispetto ai bisogni di sviluppo professionale dei lavoratori. Nel complesso emerge l'immagine di una formazione che funziona quando viene realizzata, ma che potrebbe essere resa maggiormente accessibile, frequente e diffusa. Un'indicazione particolarmente rilevante in un contesto lavorativo caratterizzato da continue trasformazioni tecnologiche, organizzative e professionali, nelle quali l'aggiornamento delle competenze assume un ruolo sempre più centrale.

LE CONDIZIONI DI LAVORO E DI VITA DEI FRONTALIERI

VIVERE IN ITALIA, LAVORARE IN SVIZZERA

PROSPETTIVE E SCELTE RESIDENZIALI DEI FRONTALIERI

Il lavoro frontaliero si fonda su una particolare combinazione tra luogo di residenza e luogo di lavoro: i lavoratori svolgono la propria attività professionale in Svizzera mantenendo la residenza in Italia. Si tratta di una caratteristica che distingue il frontalierato da altre forme di mobilità lavorativa internazionale e che contribuisce a modellare le esperienze quotidiane, le relazioni sociali e i progetti di vita delle persone coinvolte.

La possibilità di trasferirsi stabilmente in Svizzera rappresenta una scelta potenzialmente rilevante per molti lavoratori frontalieri. Tale decisione può essere influenzata da fattori economici, professionali, familiari e personali, che si combinano in modi differenti a seconda delle caratteristiche individuali e delle condizioni di vita. Per approfondire questo tema, la survey ha indagato la disponibilità dei lavoratori a prendere in considerazione un eventuale trasferimento oltre confine. Le risposte consentono di esplorare un aspetto poco analizzato del fenomeno frontaliero, offrendo indicazioni utili sulle prospettive future e sulle preferenze residenziali dei lavoratori.



Oggi, quanto saresti disposto/a a trasferirti in Svizzera?

I risultati della survey mostrano come la grande maggioranza dei lavoratori frontalieri non consideri il trasferimento in Svizzera come una prospettiva desiderabile. Alla domanda relativa alla disponibilità a trasferirsi stabilmente oltre confine, il 76,9% degli intervistati dichiara infatti di essere poco o per niente disposto a farlo, mentre solo il 23,1% si dichiara abbastanza o molto disponibile.

Il dato evidenzia come, per la maggior parte dei frontalieri, il lavoro in Svizzera non si accompagni a un analogo interesse per un trasferimento residenziale. Pur scegliendo quotidianamente di lavorare oltre confine, i lavoratori sembrano manifestare una chiara preferenza per il mantenimento della propria residenza in Italia.

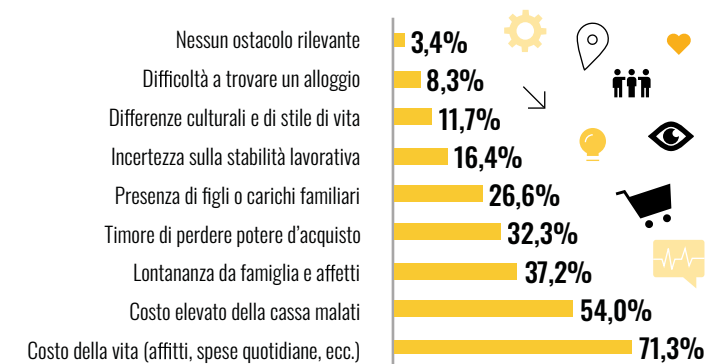
Si tratta di un risultato particolarmente significativo perché suggerisce che l'attrattività del mercato del lavoro svizzero non si traduce automaticamente in una volontà di trasferimento. La condizione di frontaliero appare quindi, per molti lavoratori, non come una situazione temporanea o di passaggio, ma come un equilibrio che consente di coniugare le opportunità professionali offerte dalla Svizzera con il mantenimento dei propri riferimenti sociali, familiari e territoriali in Italia. Per comprendere meglio le ragioni di questa scelta è tuttavia necessario approfondire le motivazioni espresse dagli intervistati che dichiarano di non essere disponibili a trasferirsi oltre confine. Il principale fattore di disincentivo è rappresentato dal costo della vita. Oltre sette lavoratori su dieci (71,3%) indicano infatti gli elevati costi legati ad affitti e spese quotidiane come uno dei principali ostacoli a un eventuale trasferimento. A questo si aggiunge il costo della cassa malati svizzera, richiamato dal 54,0% degli intervistati. Si tratta di due elementi che evidenziano come una parte significativa del vantaggio economico associato al lavoro in Svizzera venga percepita come strettamente legata alla possibilità di continuare a vivere in Italia.

Accanto alle motivazioni economiche emergono anche importanti fattori di natura familiare e relazionale. Il 37,2% dei lavoratori indica la lontananza da famiglia e affetti come un elemento determinante, mentre il 26,6% richiama la presenza di figli o altri carichi familiari. Questi dati suggeriscono come il radicamento nei territori di residenza continui a rappresentare una componente fondamentale dell'esperienza frontaliera.

Particolarmente interessante appare inoltre il fatto che il 32,3% degli intervistati tema una perdita di potere d'acquisto in caso di trasferimento. Il dato può apparire controintuitivo, considerando i livelli salariali generalmente più elevati presenti in Svizzera, ma risulta coerente con il peso attribuito ai costi dell'abitare, dell'assicurazione sanitaria e più in generale del costo della vita. Per una parte significativa dei lavoratori, il vantaggio economico del frontalierato sembra quindi derivare proprio dalla combinazione tra redditi svizzeri e residenza in Italia.

Assumono invece un ruolo relativamente secondario fattori quali l'incertezza lavorativa (16,4%), le differenze culturali e di stile di vita (11,7%) o le difficoltà nel reperire un alloggio (8,3%). Ancora più ridotta è la quota di coloro che dichiarano di non individuare alcun ostacolo rilevante a un eventuale trasferimento (3,4%).

Quali sono i principali fattori che ti frenano dal trasferirti in Svizzera?



Nel complesso, i risultati mostrano come la scelta di rimanere residenti in Italia non sia riconducibile a un'unica motivazione, ma derivi dall'intreccio di considerazioni economiche, familiari e territoriali. Tuttavia, il peso attribuito ai costi della vita e al timore di una riduzione del potere d'acquisto suggerisce che il frontalierato venga percepito da molti lavoratori come un equilibrio capace di coniugare le opportunità offerte dal mercato del lavoro svizzero con condizioni di vita considerate più sostenibili nei territori italiani di confine.

LE CONDIZIONI DI LAVORO E DI VITA DEI FRONTALIERI

ORIENTARSI OLTRE CONFINE

INFORMAZIONE, SERVIZI E RUOLO DEL SINDACATO NEI LUOGHI DI LAVORO

Il lavoro frontaliero si sviluppa all'interno di un contesto caratterizzato dalla compresenza di normative, sistemi fiscali, istituti previdenziali e regole amministrative appartenenti a due Paesi diversi. Per i lavoratori ciò comporta la necessità di orientarsi tra procedure spesso complesse e soggette a frequenti cambiamenti normativi.

In questo contesto, l'accesso a informazioni affidabili e la possibilità di usufruire di servizi di assistenza e tutela assumono un'importanza particolarmente rilevante. Le organizzazioni sindacali svolgono da tempo un ruolo significativo in questo ambito, affiancando i lavoratori nella gestione delle problematiche fiscali, previdenziali, contrattuali e amministrative legate al lavoro oltre confine.

Per comprendere meglio le modalità con cui i frontalieri si informano e valutano gli strumenti di supporto a loro disposizione, la survey ha approfondito il rapporto con le fonti informative, i servizi utilizzati e il ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali nella loro esperienza lavorativa.

Tra i partecipanti all'indagine prevalgono nettamente gli iscritti all'OCST, che rappresentano il 93,8% del campione, mentre il 6,2% degli intervistati dichiara di non essere associato al sindacato. Il dato riflette il ruolo svolto dall'OCST nella promozione della ricerca e costituisce il contesto nel quale leggere le successive analisi dedicate ai servizi, alle fonti informative e al rapporto tra i frontalieri e le organizzazioni di rappresentanza.

Per approfondire il rapporto tra i lavoratori frontalieri e il sindacato, la survey ha chiesto agli intervistati sia quali servizi conoscessero o avessero utilizzato, sia di esprimere una valutazione sull'efficacia dell'azione dell'OCST nei diversi ambiti di tutela e assistenza. La domanda ha riguardato attività direttamente rivolte ai lavoratori, come l'informazione e la consulenza, ma anche funzioni più tradizionali di rappresentanza collettiva.

Prima di analizzare i livelli di soddisfazione, è utile considerare la quota di lavoratori che dichiara di conoscere o aver utilizzato i diversi servizi. Le percentuali di risposte "non so/non l'ho utilizzato" risultano particolarmente

contenute per l'informazione e la consulenza su diritti e normative (16,5%) e per la tutela delle condizioni di lavoro (17,5%), segnalando come questi rappresentino gli ambiti con cui i frontalieri entrano più frequentemente in contatto. Quote più elevate emergono invece per la contrattazione collettiva (26,5%) e soprattutto per l'assistenza legale (56,0%). Se nel secondo caso il dato appare coerente con la natura del servizio, generalmente attivato solo in presenza di specifiche controversie o problematiche lavorative, il risultato relativo alla contrattazione collettiva merita una riflessione più approfondita. La quota relativamente elevata di lavoratori che non si ritiene in grado di

esprimere una valutazione potrebbe infatti riflettere diversi fattori. Da un lato, gli effetti della contrattazione collettiva risultano spesso meno immediatamente visibili rispetto ai servizi di consulenza o assistenza individuale. Dall'altro, non tutti i lavoratori sono necessariamente consapevoli del ruolo svolto dalla contrattazione nella definizione di salari, orari, diritti e condizioni di lavoro. Non si può inoltre escludere che una parte degli intervistati operi in contesti nei quali la copertura contrattuale o il rapporto con gli strumenti della contrattazione collettiva risulti meno percepibile nella vita lavorativa quotidiana.

% intervistati che ha dichiarato "non so/non l'ho utilizzato"

Assistenza legale in caso di problemi

56,0%

Informazione/consulenze
su diritti e normative

16,5%

Contrattazione collettiva

26,5%

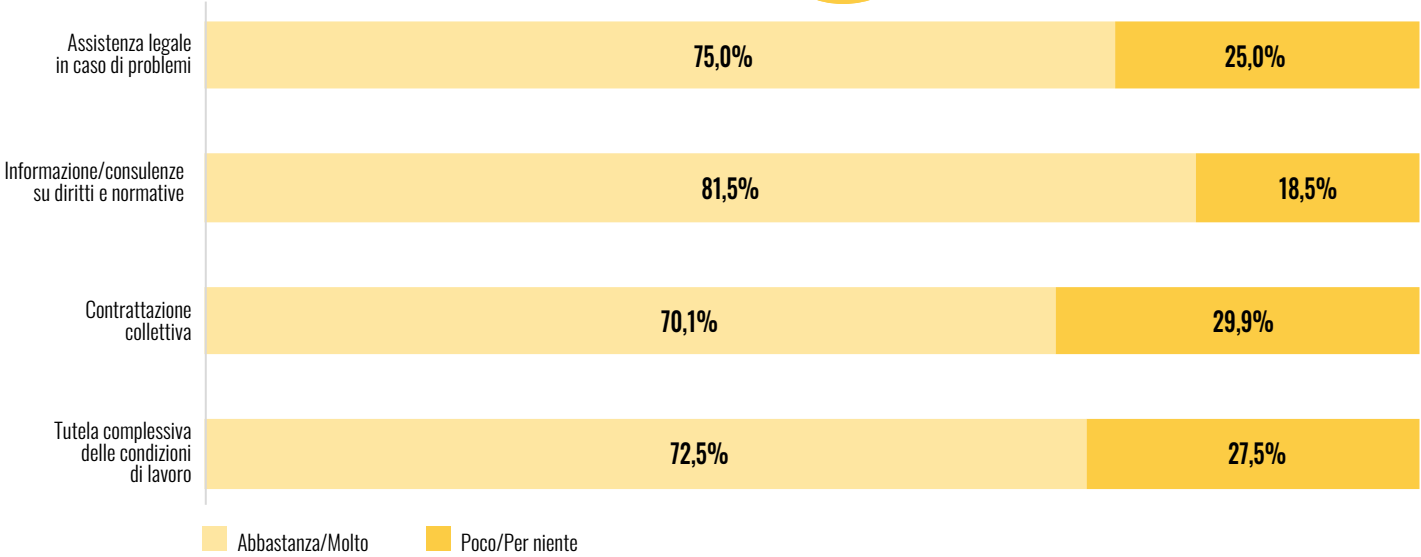
Tutela complessiva
delle condizioni di lavoro

17,5%

Le valutazioni di soddisfazione riportate di seguito si riferiscono esclusivamente ai lavoratori che hanno dichiarato di conoscere o aver utilizzato i diversi servizi, escludendo quindi coloro che hanno risposto “non so/non l'ho utilizzato”. Questa scelta consente di ottenere una misura più accurata della qualità percepita dei servizi effettivamente sperimentati dagli utenti. I risultati evidenziano livelli di soddisfazione generalmente elevati. L'ambito che raccoglie i giudizi più favorevoli è quello dell'informazione e delle con-

sulenze su diritti e normative, valutato positivamente dall'81,5% degli utilizzatori. Seguono l'assistenza legale in caso di problemi (75,0%), la tutela complessiva delle condizioni di lavoro (72,5%) e la contrattazione collettiva (70,1%). In tutti gli aspetti considerati, oltre sette lavoratori su dieci tra coloro che hanno avuto esperienza diretta del servizio esprimono una valutazione abbastanza o molto positiva dell'azione svolta dal sindacato.

Quanto ritieni efficace l'azione del sindacato OCST nella tutela dei lavoratori frontalieri rispetto ai seguenti aspetti?



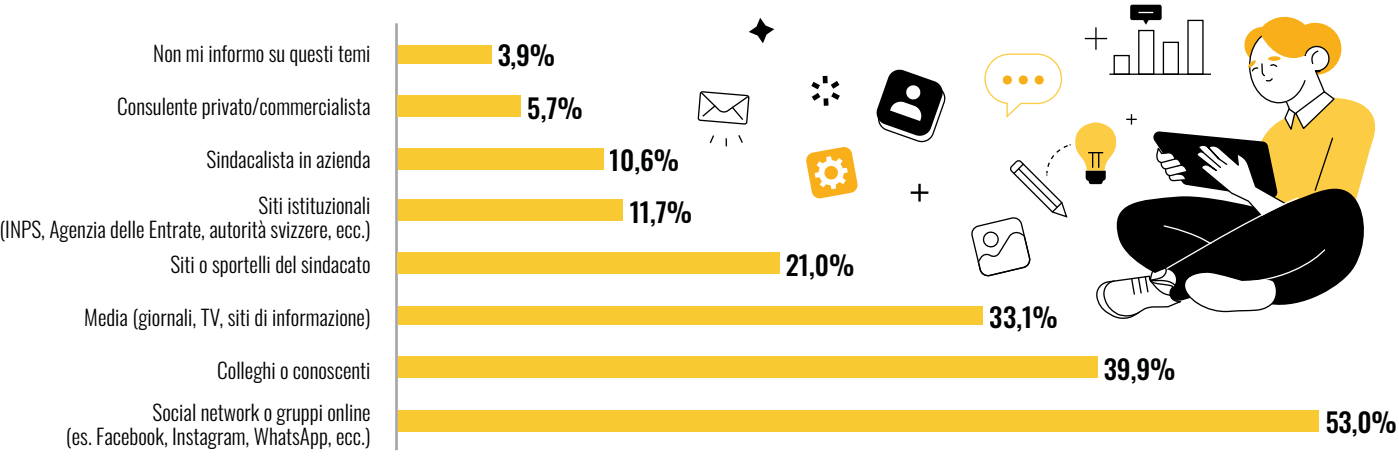
Nel complesso, i risultati evidenziano una valutazione ampiamente positiva dell'azione sindacale nei diversi ambiti considerati e mostrano come i servizi di informazione e consulenza rappresentino il principale punto di contatto tra il sindacato e i lavoratori frontalieri.

Per comprendere come i lavoratori frontalieri si orientino in un contesto normativo particolarmente complesso e soggetto a frequenti cambiamenti, la survey ha chiesto agli intervistati quali siano le principali fonti utilizzate per informarsi sulle novità relative a fiscalità, previdenza, permessi e legislazione del lavoro transfrontaliero.

I risultati evidenziano il ruolo centrale assunto dai canali digitali e dalle reti relazionali informali. La fonte più frequentemente utilizzata è rappresentata dai social network e dai gruppi online (53,0%), seguiti dai colleghi o conoscenti (39,9%) e dai media, sia tradizionali sia online (33,1%).

Accanto a questi canali emerge tuttavia anche un ruolo significativo delle strutture sindacali. Considerando congiuntamente i siti e gli sportelli del sindacato (21,0%) e il sindacalista in azienda (10,6%), circa un lavoratore su tre indica infatti il sindacato tra le proprie principali fonti di informazione. Un risultato coerente con quanto emerso nelle analisi precedenti, che hanno evidenziato elevati livelli di soddisfazione nei confronti dei servizi di consulenza e assistenza offerti sia dall'OCST sia dalla CISL.

Quali sono le tue principali fonti di informazione sulle novità normative relative al lavoro frontaliero (tasse, permessi, leggi)? (Indica fino a 3 risposte)



Più limitato risulta invece il ricorso ai siti istituzionali italiani e svizzeri (11,7%) e ai consulenti privati o commercialisti (5,7%), segnalando come i lavoratori tendano a privilegiare canali percepiti come più accessibili e vicini alle esigenze della vita quotidiana.

Il dato più significativo riguarda tuttavia la straordinaria diffusione dei social network e dei gruppi online, che rappresentano oggi il principale luogo di circolazione delle informazioni sul lavoro frontaliero. Si tratta di uno spazio nel quale convivono informazioni corrette, esperienze personali, interpretazioni individuali e talvolta anche contenuti incompleti o imprecisi. Per questa ragione, la presenza di soggetti qualificati e riconosciuti in questi canali assume un'importanza crescente.

I risultati della survey suggeriscono quindi che una delle principali sfide per le organizzazioni sindacali non sia soltanto quella di fornire servizi di qualità, già ampiamente apprezzati dagli utenti, ma anche quella di presidiare con continuità i luoghi digitali nei quali i lavoratori cercano informazioni, contribuendo a diffondere contenuti verificati, aggiornati e affidabili su temi che incidono direttamente sui diritti, sul reddito e sulla vita quotidiana dei frontalieri.

I SERVIZI DELLA CISL PER I FRONTALIERI: CONOSCENZA E VALUTAZIONE

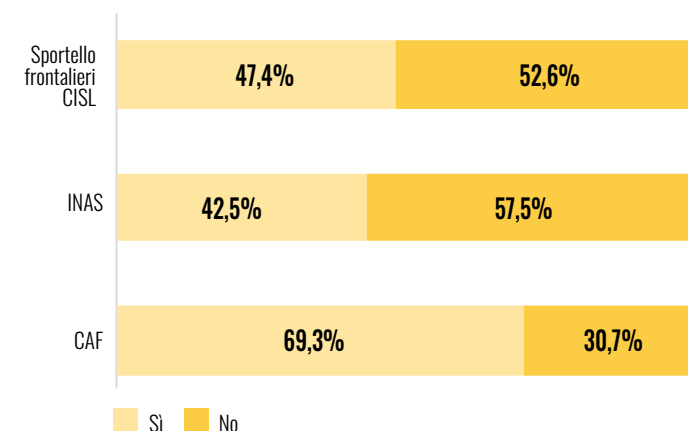
Per approfondire il rapporto dei frontalieri con i servizi offerti dalla CISL in Italia nell'ambito della collaborazione con l'OCST, la survey ha indagato sia il livello di conoscenza dei principali strumenti disponibili sia il grado di soddisfazione espresso da coloro che ne hanno fatto uso.

I dati evidenziano anzitutto margini di crescita sul piano della conoscenza dei servizi. Il CAF rappresenta infatti lo strumento più noto tra gli intervistati, conosciuto dal 69,3% dei lavoratori. Più limitata appare invece la conoscenza dello Sportello Frontalieri CISL (47,4%) e del patronato INAS (42,5%), che risultano noti a meno della metà degli intervistati.

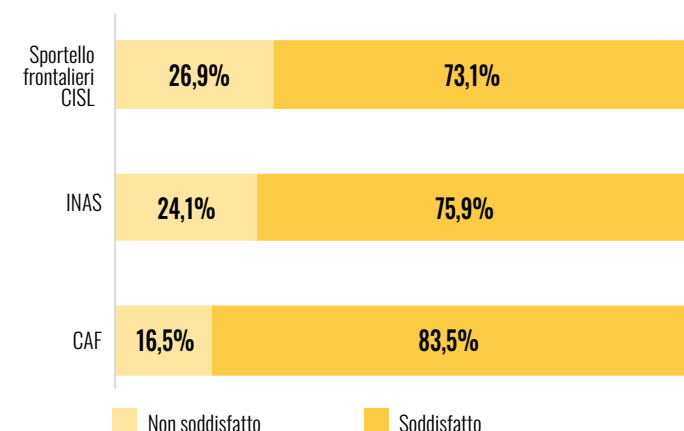
Il dato appare particolarmente interessante se si considera che i temi fiscali, previdenziali e amministrativi occupano una posizione centrale nell'esperienza dei lavoratori frontalieri. La presenza di quote ancora consistenti di lavoratori che dichiarano di non conoscere tali servizi suggerisce quindi l'esistenza di un potenziale bacino di utenti che potrebbe beneficiare maggiormente delle opportunità di assistenza e consulenza disponibili.



Conosci i seguenti servizi CISL erogati in Italia in quanto iscritto OCST frontaliere?

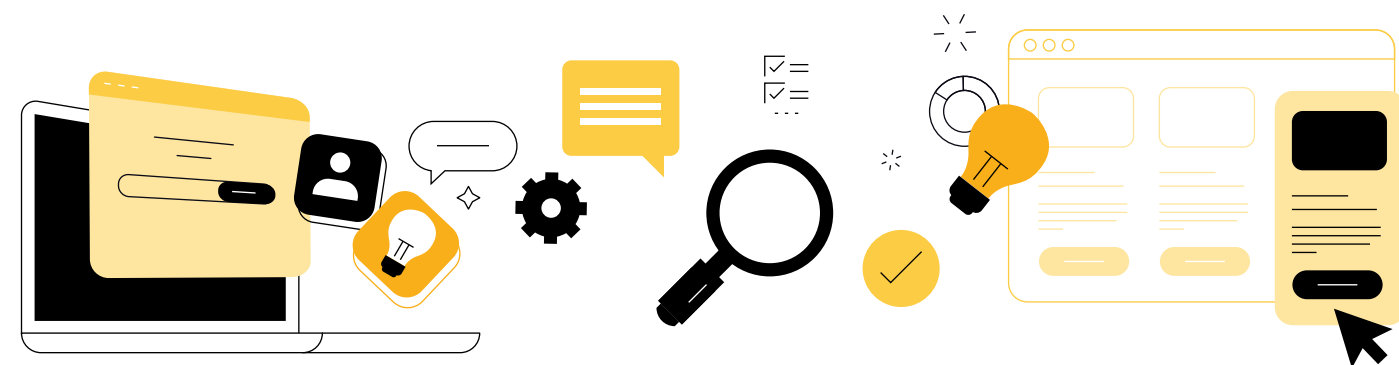


Grado di soddisfazione tra gli utilizzatori dei servizi CISL in Italia



Se la conoscenza dei servizi presenta ancora ampi margini di diffusione, i giudizi espressi da coloro che li hanno utilizzati restituiscono invece un quadro decisamente positivo. Il servizio che raccoglie il livello di soddisfazione più elevato è il CAF, valutato positivamente dall'83,5% degli utenti. Seguono il patronato INAS (75,9%) e lo Sportello Frontalieri CISL (73,1%). In tutti i casi, circa tre utenti su quattro esprimono quindi una valutazione soddisfacente dei servizi ricevuti.

Il confronto tra i due risultati suggerisce una considerazione particolarmente rilevante: il principale limite non sembra risiedere nella qualità percepita dei servizi, bensì nella loro conoscenza e diffusione tra l'insieme dei lavoratori frontalieri. Mentre chi utilizza i servizi tende infatti a esprimere valutazioni ampiamente positive, una quota significativa di lavoratori non ne conosce ancora pienamente l'esistenza o le modalità di accesso.



INTRODUZIONE



Le analisi descrittive presentate nei capitoli precedenti hanno consentito di ricostruire in modo articolato le principali dimensioni dell'esperienza lavorativa dei frontalieri: condizioni economiche, mobilità, welfare, formazione, conciliazione vita-lavoro, tutele contrattuali e rapporto con il sindacato. Tali risultati hanno mostrato come la qualità del lavoro frontaliero non possa essere letta esclusivamente attraverso la dimensione salariale, ma debba essere interpretata come l'esito di una combinazione più ampia di fattori economici, organizzativi e relazionali.

Per approfondire questa prospettiva, il presente capitolo propone un'analisi multivariata finalizzata a individuare quali caratteristiche individuali, professionali e organizzative risultino maggiormente associate alla soddisfazione lavorativa dei frontalieri. L'obiettivo non è stabilire relazioni causali, ma verificare quali fattori mantengano un'associazione significativa con la qualità percepita dell'esperienza lavorativa anche quando vengono considerati simultaneamente.

In questo senso, l'analisi consente di compiere un passaggio ulteriore rispetto alla lettura descrittiva dei dati: non si tratta più soltanto di osservare singole distribuzioni percentuali, ma di comprendere quali dimensioni del lavoro frontaliero pesino maggiormente quando vengono controllate le altre condizioni rilevanti. Il modello permette quindi di distinguere tra fattori che appaiono importanti nelle analisi descrittive e fattori che mantengono un effetto autonomo all'interno di una specificazione multivariata.

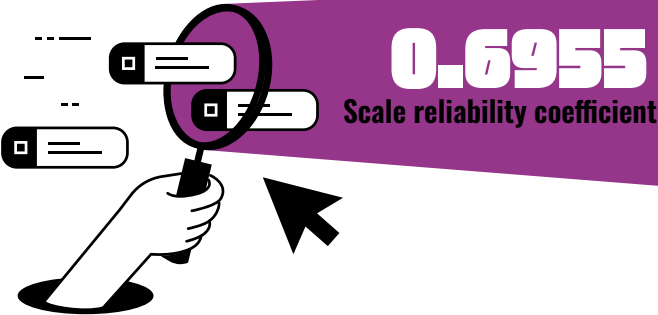
LE VARIABILI DEL MODELLO



Il primo passaggio dell'analisi ha riguardato la costruzione della variabile dipendente, ossia della misura sintetica di soddisfazione lavorativa utilizzata nel modello. Il questionario non prevedeva una domanda unica di soddisfazione complessiva nei confronti dell'esperienza lavorativa frontaliera. Per questa ragione è stato costruito un indicatore sintetico a partire dalla batteria di domande dedicate alla soddisfazione rispetto a cinque dimensioni centrali dell'esperienza lavorativa: retribuzione, equilibrio tra vita privata e lavoro, welfare aziendale, formazione continua e tempi/modalità di spostamento casa-lavoro. Le risposte, originariamente espresse su scala ordinale, sono state ricodificate in valori numerici crescenti da 1 a 4, dove 1 indica il livello minimo di soddisfazione e 4 il livello massimo. Prima di procedere alla costruzione dell'indicatore sintetico, è stata verificata la coerenza interna delle cinque dimensioni considerate. Il coefficiente Alpha di Cronbach risulta pari a 0,696, un valore prossimo alla soglia convenzionale di 0,70 e compatibile con l'utilizzo delle variabili come componenti di una dimensione comune di soddisfazione lavorativa percepita.

Test scale = mean (unstandardized items)

Average interitem covariance	.2476175
Number of items in the scale	5



Successivamente è stata condotta una Principal Component Analysis (PCA) sulle cinque dimensioni della soddisfazione lavorativa considerate. L'obiettivo era verificare se tali aspetti potessero essere ricondotti a una dimensione sintetica comune e, in caso affermativo, costruire un indicatore unico da utilizzare come variabile dipendente nel modello econometrico.

Principal components/correlation	
Number of obs	1,542
Number of comp	5
Trace	5
Rotation: (unrotated = principal)	
Rho	1.0000

Component	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Comp1	2.323	1.319	0.465	0.465
Comp2	1.005	0.344	0.201	0.666
Comp3	0.660	0.112	0.132	0.798
Comp4	0.548	0.085	0.110	0.907
Comp5	0.464	.	0.093	1.000

Principal components (eigenvectors)

Variable	Comp1	Comp2	Comp3	Comp4	Comp5	Unexplained
Stipendio	0.469	-0.245	-0.553	0.642	0.035	0
Worklife balance	0.454	0.369	-0.489	-0.622	0.179	0
Welfare aziendale	0.510	-0.256	0.263	-0.202	-0.751	0
Formazione	0.480	-0.318	0.516	-0.062	0.631	0
Spostamenti casa-lavoro-casa	0.288	0.799	0.345	0.395	-0.061	0

I risultati mostrano che il primo componente principale presenta un autovalore pari a 2,323 e spiega da solo il 46,5% della varianza complessiva delle cinque variabili considerate. Il secondo componente presenta un autovalore appena superiore a 1 (1,005) e spiega un ulteriore 20,1% della varianza. Complessivamente, i primi due componenti spiegano il 66,6% della variabilità osservata nelle risposte. Ai fini dell'analisi, l'attenzione è stata concentrata sul primo componente principale, che rappresenta la dimensione comune maggiormente condivisa dalle diverse forme di soddisfazione indagate. I coefficienti associati al primo componente risultano infatti positivi per tutte le variabili considerate,

indicando che esso cattura una valutazione complessivamente favorevole dell'esperienza lavorativa. In particolare, i contributi più elevati provengono dalla soddisfazione per il welfare aziendale (0,510), dalla formazione continua (0,480), dalla retribuzione (0,469) e dall'equilibrio tra vita privata e lavoro (0,454). Anche la soddisfazione relativa ai tempi e alle modalità di spostamento contribuisce positivamente alla costruzione del componente, pur con un peso inferiore (0,288). Nel complesso, il primo componente può essere interpretato come una misura sintetica della soddisfazione lavorativa generale dei frontalieri, costruita

a partire da diverse dimensioni dell'esperienza occupazionale. L'utilizzo della PCA consente inoltre di evitare di privilegiare arbitrariamente una singola componente della soddisfazione rispetto alle altre, sintetizzando in un unico indicatore le informazioni contenute nelle cinque variabili originarie. Il punteggio individuale associato al primo componente è stato pertanto utilizzato come variabile dipendente nelle analisi multivariate presentate nel prosieguo del capitolo. Una volta definita la variabile dipendente, sono state selezionate le variabili indipendenti da includere nel modello sulla base delle principali dimensioni emerse dall'analisi descrittiva della survey e della letteratura sul lavoro frontaliere. L'obiettivo era verificare se e in quale misura le caratteristiche individuali dei lavoratori, le condizioni occupazionali e l'organizzazione concreta del lavoro risultassero associate ai livelli di soddisfazione lavorativa. Le variabili incluse nel modello possono essere ricondotte a tre principali ambiti interpretativi. Un primo gruppo riguarda le caratteristiche individuali e professionali dei lavoratori. In questa categoria rientrano l'età (espressa in anni), il genere (0 = uomo; 1 = donna), il possesso di un titolo di laurea (0 = non laureato; 1 = laureato) e la tipologia di frontaliere (0 = vecchio frontaliere; 1 = nuovo frontaliere). Un secondo gruppo di variabili descrive le caratteristiche economiche e contrattuali del rapporto di lavoro. Sono stati considerati il livello retributivo mensile, ricostruito utilizzando il valore centrale delle classi salariali indicate dagli intervistati, il settore economico di appartenenza e la presenza di un contratto collettivo di lavoro (CCL), distinta tra lavoratori coperti da un contratto collettivo, lavoratori privi di copertura contrattuale e lavoratori che dichiarano di non conoscere l'eventuale presenza di un CCL. Un terzo gruppo riguarda invece la qualità organizzativa dell'esperienza lavorativa. In questa categoria sono state incluse la possibilità di svolgere telelavoro, il numero di strumenti di welfare aziendale disponibili, la partecipazione ad attività formative negli ultimi due anni, il tempo medio di spostamento quotidiano casa-lavoro-casa e la presenza di episodi di discriminazione percepita sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda il welfare aziendale, è stato costruito un indicatore

quantitativo ottenuto conteggiando il numero di strumenti effettivamente disponibili per ciascun lavoratore. L'indicatore varia quindi in funzione della dotazione di benefit e misure di welfare presenti nell'azienda di appartenenza. Analogamente, il tempo di commuting è stato stimato attribuendo a ciascuna classe di percorrenza il relativo valore centrale, ottenendo così una misura continua dei tempi di spostamento quotidiani. La Tabella di seguito riassume le variabili incluse nel modello e le relative modalità di codifica.

Variabile	Descrizione	Codifica
Soddisfazione lavorativa (Y)	Primo componente PCA	Variabile continua
Età	Età anagrafica	Anni
Genere	Sesso	0 uomo; 1 donna
Laurea	Titolo di studio	0 no; 1 sì
Stipendio	Retribuzione mensile	Valore centrale delle classi
Settore	Macro-settore economico	Variabile categoriale
CCL	Presenza contratto collettivo	0 sì; 1 no; 2 non sa
Telelavoro	Possibilità di lavoro da remoto	0 no; 1 sì
Welfare aziendale	Numero di strumenti disponibili	Conteggio
Formazione	Attività formativa ultimi 2 anni	0 no; 1 sì
Discriminazioni	Episodi discriminatori percepiti in quanto frontalieri	0 sì; 1 no
Tipologia frontaliere	Vecchio/nuovo frontaliere	0 vecchio; 1 nuovo
Commuting	Tempo medio giornaliero di spostamento	Minuti

CHE COSA DETERMINA LA SODDISFAZIONE LAVORATIVA DEI FRONTALIERI? UN'ANALISI MULTIVARIATA

INTERPRETAZIONE DEGLI OUTPUT DEL MODELLO



La tabella sottostante riporta i risultati della regressione lineare multipla utilizzata per analizzare i fattori associati alla soddisfazione lavorativa dei frontalieri. Il modello risulta complessivamente significativo ($F = 32,804$; $p < 0,001$) e spiega circa il 31,0% della variabilità osservata nell'indicatore sintetico di soddisfazione lavorativa ($R^2 = 0,310$). Sebbene una quota della variabilità individuale rimanga inevitabilmente non osservata, il risultato può essere considerato soddisfacente per una ricerca basata su dati survey e riferita a un fenomeno complesso e multidimensionale come la soddisfazione lavorativa, influenzato anche da fattori soggettivi difficilmente misurabili. Il modello consente pertanto di individuare quali caratteristiche individuali, professionali e organizzative mantengano un'associazione significativa con la soddisfazione lavorativa una volta controllati simultaneamente gli altri fattori rilevanti. I risultati evidenziano innanzitutto il ruolo centrale della formazione e della qualità del contesto lavorativo. Tra tutte le variabili considerate, la parte-

cipazione ad attività formative negli ultimi due anni e l'assenza di episodi discriminatori legati alla condizione di lavoratori frontalieri rappresentano i fattori maggiormente associati a livelli più elevati di soddisfazione lavorativa. In entrambi i casi i coefficienti stimati risultano tra i più elevati dell'intero modello, suggerendo come le opportunità di crescita professionale e la possibilità di operare in ambienti percepiti come inclusivi, rispettosi e privi di discriminazioni costituiscano elementi fondamentali nella valutazione complessiva dell'esperienza lavorativa. Il dato appare particolarmente rilevante perché mostra come il benessere lavorativo non dipenda esclusivamente dalle condizioni economiche, ma anche dalla qualità delle relazioni e delle opportunità offerte dall'organizzazione.

soddisfazione_pca	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
genere	.038	.077	0.49	.622	-.113	.189	
laurea	-.083	.088	-0.94	.347	-.255	.09	
stipendio	0	0	8.03	0	0	0	***
ccl : base 0	0	.	.	.	.	.	
1 (CCL assente)	-.265	.097	-2.74	.006	-.454	-.075	***
2	-.116	.097	-1.20	.23	-.306	.074	
telelavoro	.134	.096	1.40	.162	-.054	.321	
commuting	-.005	.001	-7.10	0	-.007	-.004	***
strumenti_welfare aziendale	.178	.022	8.26	0	.136	.22	***
formazione	.64	.073	8.71	0	.496	.784	***
discriminazioni	.665	.068	9.72	0	.531	.799	***
tipologiafrontaliere	-.279	.111	-2.51	.012	-.497	-.061	**
eta	.009	.004	2.45	.015	.002	.016	**
settore : base altro	0	.	.	.	.	.	
artigianato	.645	.264	2.44	.015	.127	1.164	**
edilizia	.115	.144	0.80	.426	-.168	.397	
industria	-.128	.125	-1.03	.305	-.374	.117	
sociosanitario	.207	.146	1.43	.154	-.078	.493	
terziario operativo	.011	.129	0.09	.932	-.241	.263	
terziario qualificato	.175	.142	1.23	.217	-.103	.453	
trasporti e logistica	-.207	.171	-1.21	.225	-.542	.128	
regime_orario	-.014	.002	-5.73	0	-.019	-.009	***
Constant	-.909	.316	-2.88	.004	-1.528	-.29	***
Mean dependent var		-0.004		SD dependent var		1.523	
R-squared		0.310		Number of obs		1482	
F-test		32.804		Prob > F		0.000	
Akaike crit. (AIC)		4943.472		Bayesian crit. (BIC)		5054.796	
*** p<.01, ** p<.05, * p<.1							

Accanto a questi aspetti emergono con forza alcune dimensioni economiche e contrattuali. Come prevedibile, livelli salariali più elevati risultano associati a una maggiore soddisfazione lavorativa, confermando l'importanza della componente retributiva nell'esperienza dei frontalieri. Tuttavia, il salario non rappresenta l'unico fattore economico rilevante. Anche la disponibilità di strumenti di welfare aziendale mostra, infatti, un'associazione positiva e statisticamente significativa con la soddisfazione. A parità delle altre condizioni, i lavoratori che dispongono di una dotazione più ampia di benefit e misure di welfare tendono a esprimere valutazioni più favorevoli della propria esperienza lavorativa. Il risultato suggerisce che la qualità percepita del lavoro dipenda non soltanto dal livello della retribuzione, ma più in generale dall'insieme delle risorse e delle tutele che accompagnano il rapporto di lavoro. In questa prospettiva assume particolare rilievo anche la presenza della contrattazione collettiva. I lavoratori che dichiarano di non essere coperti da un contratto collettivo di lavoro presentano livelli di soddisfazione significativamente inferiori rispetto a coloro che operano in contesti coperti da un CCL. Pur trattandosi di una misura indiretta, il dato suggerisce che la regolazione collettiva del rapporto di lavoro contribuisca non soltanto a definire condizioni oggettive di impiego, ma anche a rafforzare la percezione di tutela, stabilità e riconoscimento professionale.

Il modello conferma inoltre l'importanza della dimensione territoriale e dell'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro. All'aumentare del tempo dedicato agli spostamenti tra casa e luogo di lavoro (commuting) si osserva una riduzione significativa della soddisfazione lavorativa. Il dato rafforza quanto emerso nelle analisi descrittive e mostra come il costo del pendolarismo non sia soltanto economico, ma incida direttamente sulla qualità percepita della vita quotidiana. A questo risultato si affianca quello relativo al regime orario: a parità delle altre condizioni considerate, una maggiore percentuale di impiego risulta associata a livelli inferiori di soddisfazione lavorativa. Il risultato suggerisce che la qualità percepita del lavoro frontaliere dipenda non soltanto dai benefici economici ottenuti, ma anche dal tempo e dall'impegno richiesti per conseguirli. In altre parole, la soddisfazione lavorativa sembra essere influenzata dall'equilibrio complessivo tra remunerazione, carico di lavoro e disponibilità di tempo per la vita personale e familiare.

SODDISFAZIONE LAVORATIVA

Parallelamente, l'età risulta positivamente associata alla soddisfazione lavorativa: i lavoratori più maturi tendono a esprimere valutazioni leggermente più favorevoli della propria esperienza professionale. Anche la tipologia di frontaliere mostra un effetto significativo. I nuovi frontalieri presentano infatti livelli di soddisfazione inferiori rispetto ai frontalieri storici. Il risultato potrebbe riflettere percorsi di inserimento ancora in fase di consolidamento, aspettative differenti nei confronti del lavoro oltre confine oppure una minore stabilizzazione delle condizioni lavorative e professionali.

Alcune variabili frequentemente richiamate nel dibattito pubblico sul lavoro frontaliere non risultano invece associate in modo significativo alla soddisfazione lavorativa una volta controllate le altre caratteristiche considerate nel modello. È il caso del genere, del titolo di studio e della possibilità di svolgere telelavoro. Quest'ultimo risultato appare particolarmente interessante. Le analisi descrittive avevano infatti evidenziato come il telelavoro fosse generalmente percepito come un elemento positivo dai lavoratori frontalieri. Tuttavia, una volta considerate simultaneamente altre condizioni, il suo effetto autonomo tende a scomparire. Una possibile interpretazione è che il telelavoro contribuisca alla soddisfazione soprattutto indirettamente, attraverso la riduzione dei tempi di spostamento e una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro. Non sembra quindi essere il telelavoro in sé a determinare una maggiore soddisfazione, quanto piuttosto alcuni dei benefici concreti che esso rende possibili.

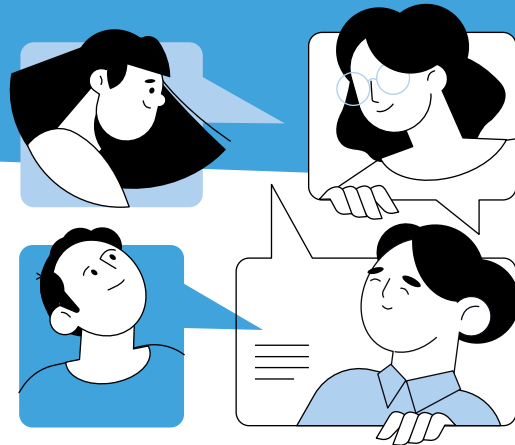
Nel complesso, l'analisi multivariata restituisce un'immagine del lavoro frontaliere più articolata rispetto a quella spesso proposta nel dibattito pubblico. Se il salario continua a rappresentare un elemento importante, la soddisfazione lavorativa appare influenzata in misura almeno altrettanto rilevante da fattori quali la formazione, il welfare aziendale, la presenza di tutele collettive, la qualità delle relazioni nei luoghi di lavoro, la sostenibilità degli spostamenti quotidiani e l'equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di vita.

In altre parole, la qualità del lavoro frontaliere non dipende esclusivamente da quanto si guadagna, ma dal complesso delle condizioni che caratterizzano l'esperienza lavorativa.

Si tratta di un risultato particolarmente significativo perché conferma, anche sul piano quantitativo, quanto emerso nelle analisi descrittive sviluppate nei capitoli precedenti. Le dimensioni che maggiormente contribuiscono alla soddisfazione lavorativa non riguardano soltanto la sfera retributiva, ma investono aspetti legati alle opportunità di crescita professionale, alla qualità dell'organizzazione del lavoro, alle tutele collettive, al riconoscimento professionale e alla possibilità di conciliare in modo sostenibile attività lavorativa e vita quotidiana. Ne emerge una concezione della qualità del lavoro frontaliere profondamente multidimensionale, nella quale il reddito rappresenta una componente importante ma non sufficiente a spiegare il benessere lavorativo dei frontalieri. Da questo punto di vista, i risultati del modello sembrano convergere verso un'indicazione chiara: i lavoratori attribuiscono valore non soltanto a ciò che il lavoro offre in termini economici, ma anche alle condizioni attraverso cui tale valore viene prodotto e distribuito nella vita quotidiana.



CHE COSA CI DICE QUESTA RICERCA IN SINTESI



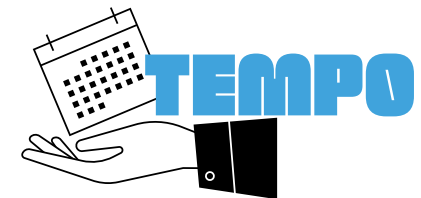
Le analisi presentate nei capitoli precedenti restituiscono l'immagine di un fenomeno che negli anni ha assunto un carattere pienamente strutturale. Il lavoro frontaliero non rappresenta più una realtà marginale o una soluzione temporanea a difficoltà occupazionali contingenti, ma una componente stabile dei mercati del lavoro delle aree di confine. Per migliaia di lavoratori italiani esso costituisce una modalità consolidata di partecipazione al mercato del lavoro, capace di combinare le opportunità professionali offerte dalla Svizzera con il mantenimento della residenza, delle relazioni familiari e del radicamento sociale nei territori italiani.

Questa dimensione strutturale emerge chiaramente anche dalle aspettative dei lavoratori. La maggioranza degli intervistati non manifesta una particolare propensione a trasferirsi stabilmente in Svizzera, segno che il lavoro frontaliero viene vissuto non come una fase preliminare all'emigrazione, ma come una condizione stabile e duratura. Si configura così una forma specifica di esperienza lavorativa transfrontaliera, caratterizzata dalla con-

tinua interazione tra due sistemi economici, normativi e sociali differenti. La ricerca mostra inoltre come la tradizionale interpretazione del frontalierato fondata esclusivamente sul differenziale salariale appaia oggi insufficiente a cogliere la complessità del fenomeno. Le opportunità retributive offerte dal mercato del lavoro svizzero continuano certamente a rappresentare una delle principali ragioni di attrattività del lavoro oltre confine. Tuttavia, le risposte raccolte evidenziano che la qualità dell'esperienza lavorativa viene valutata attraverso una pluralità di dimensioni che vanno ben oltre il reddito percepito.



I frontalieri non sembrano infatti giudicare il proprio lavoro soltanto sulla base di quanto guadagnano, ma anche in relazione alle condizioni concrete nelle quali il lavoro viene svolto. La disponibilità di opportunità formative, la presenza di tutele collettive, l'accesso a strumenti di welfare aziendale, la qualità delle relazioni professionali, il riconoscimento del proprio ruolo e la possibilità di conciliare attività lavorativa e vita privata concorrono in modo significativo alla costruzione del benessere lavorativo. Ne emerge una concezione della qualità del lavoro che appare fortemente multidimensionale e che richiama molte delle trasformazioni osservate negli ultimi anni nei mercati del lavoro europei.



Particolarmente rilevante appare il ruolo del tempo. La mobilità quotidiana continua a rappresentare una delle caratteristiche distintive dell'esperienza frontaliera e costituisce al tempo stesso uno dei principali elementi di criticità. Gli spostamenti incidono sui costi economici sostenuti dai lavoratori, ma soprattutto sul tempo disponibile per la vita personale, familiare e sociale. In questo senso il tema della mobilità non riguarda esclusivamente le infrastrutture o i trasporti, ma investe direttamente la qualità della vita e la sostenibilità dell'esperienza lavorativa nel lungo periodo. La centralità del tempo emerge anche in relazione alle trasformazioni organizzative che stanno interessando il mondo del lavoro. La diffusione del telelavoro ha introdotto nuove opportunità di flessibilità, ma la ricer-

ca suggerisce che il valore attribuito dai lavoratori non risiede tanto nello strumento in sé quanto nei benefici che esso può generare. Ciò che sembra contare maggiormente è la possibilità di ridurre gli spostamenti, gestire con maggiore autonomia il proprio tempo e migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavoro. Più che una domanda di telelavoro in senso stretto, emerge quindi una domanda di sostenibilità organizzativa.



Un'altra evidenza significativa riguarda il tema delle opportunità. I risultati dell'indagine mostrano che i lavoratori attribuiscono un'importanza crescente alla possibilità di sviluppare competenze, aggiornare le proprie conoscenze e valorizzare il proprio percorso professionale. La formazione continua non appare soltanto come uno strumento di adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro, ma come una componente essenziale della qualità dell'occupazione. Allo stesso tempo, l'accesso non uniforme alle opportunità formative evidenzia il rischio che alcuni segmenti della forza lavoro possano beneficiare meno di altri dei processi di crescita professionale.



La ricerca mette inoltre in evidenza l'importanza delle dimensioni relazionali e del riconoscimento professionale. La qualità del lavoro non dipende soltanto dalle condizioni materiali di impiego, ma anche dal modo in cui le persone si percepiscono all'interno dell'organizzazione. Sentirsi rispettati, valorizzati e pienamente integrati nei contesti professionali rappresenta una componente fondamentale del benessere lavorativo. In questa prospettiva,

le situazioni di discriminazione o di mancato riconoscimento assumono un significato che va oltre il singolo episodio e incidono più in profondità sulla percezione complessiva della propria esperienza professionale.



Le evidenze raccolte richiamano inoltre l'importanza delle forme di regolazione collettiva del lavoro. In un contesto caratterizzato da crescente complessità normativa e da continui cambiamenti che interessano fiscalità, previdenza e condizioni occupazionali, il bisogno di orientamento, informazione e tutela emerge come una componente strutturale dell'esperienza frontaliere. La significativa presenza di lavoratori che dichiarano di non conoscere pienamente il proprio inquadramento contrattuale o che ricorrono prevalentemente a canali informativi informali evidenzia l'esistenza di un fabbisogno di accompagnamento che va ben oltre la semplice assistenza amministrativa.



La ricerca evidenzia inoltre come il lavoro frontaliere sia sempre più influenzato dall'evoluzione del quadro normativo che regola i rapporti tra Italia e Svizzera. Le risposte raccolte mostrano una diffusa attenzione verso le recenti modifiche legislative e fiscali che interessano i lavoratori oltre confine. Tra i temi che suscitano maggiore preoccupazione emerge in particolare il contributo al Servizio sanitario nazionale previsto per alcune categorie di frontalieri, comunemente definito "tassa sulla salute". Il rilievo attribuito a questo tema sug-

gerisce come i lavoratori percepiscano con crescente intensità l'impatto delle decisioni normative sul proprio reddito disponibile e sulle prospettive future.



Anche sotto questo profilo, il frontalierato appare oggi sempre meno riconducibile a una semplice scelta economica individuale e sempre più inserito in un contesto istituzionale complesso, nel quale aspetti fiscali, previdenziali e sanitari concorrono a definire l'esperienza lavorativa oltre confine.

Nel loro insieme, i risultati dell'indagine suggeriscono che il lavoro frontaliere stia attraversando una fase di trasformazione. Accanto alle tradizionali motivazioni economiche emergono infatti nuove domande di qualità del lavoro, sviluppo professionale, sostenibilità organizzativa, protezione sociale, stabilità istituzionale e accesso a informazioni affidabili. Si tratta di esigenze che riflettono cambiamenti più ampi del mondo del lavoro contemporaneo e che assumono caratteristiche specifiche nel contesto transfrontaliero.

La prima parte di questo volume ha avuto l'obiettivo di ascoltare i lavoratori e trasformare le loro esperienze in evidenze empiriche. Attraverso l'analisi dei dati raccolti è stato possibile individuare bisogni, aspettative, criticità e fattori che contribuiscono a definire la qualità del lavoro frontaliere. Le evidenze emerse non rappresentano tuttavia un punto di arrivo. Al contrario, costituiscono la base conoscitiva necessaria per affrontare il passaggio successivo: quello che conduce dall'ascolto all'azione.

La seconda parte del volume è dedicata proprio a questo passaggio. Le proposte elaborate dalle organizzazioni promotrici della ricerca prendono infatti avvio dalle evidenze qui presentate e si inseriscono in una logica che considera ascolto, analisi e azione sindacale come momenti di un unico processo. Comprendere il lavoro frontaliere significa infatti non soltanto descriverne le caratteristiche, ma anche interrogarsi sugli strumenti attraverso cui migliorarne concretamente la qualità e rafforzare le condizioni di tutela e rappresentanza dei lavoratori che ogni giorno attraversano il confine.

PARTE DUE LE PROPOSTE PER L'AZIONE SINDACALE

RETRIBUZIONI, FISCALITÀ E POTERE D'ACQUISTO

INDIVIDUARE IL PROBLEMA E LE SUE CAUSE

I risultati della ricerca confermano come la retribuzione continui a rappresentare uno dei principali elementi di attrattività del lavoro in Svizzera. Il 73% degli intervistati si dichiara infatti abbastanza o molto soddisfatto del proprio salario e, nonostante la consistente erosione del potere d'acquisto percepita negli ultimi anni, il livello delle retribuzioni svizzere resta uno dei fattori che maggiormente distinguono l'esperienza professionale dei frontalieri rispetto a quella dei lavoratori occupati in Italia. Al tempo stesso, i dati hanno fatto emergere alcuni elementi di criticità, in quanto oltre la metà degli intervistati ritiene di percepire una retribuzione inferiore rispetto ai residenti svizzeri impiegati in mansioni analoghe e tale percezione risulta più frequente tra i lavoratori non coperti da un **Contratto collettivo di lavoro (CCL)**.



Per comprendere questi risultati e, soprattutto, per individuare possibili linee di azione sindacale, è prima necessario analizzare e comprendere alcune peculiarità del mercato del lavoro svizzero. La Svizzera è uno Stato caratterizzato da salari elevati, ma da un sistema di regolazione delle retribuzioni molto meno uniforme rispetto a quello italiano. Secondo l'Ufficio federale di statistica, nel 2024 il salario mediano lordo mensile per un posto a tempo pieno nell'insieme dell'economia svizzera era pari a 7.024 franchi. Si tratta naturalmente di un dato nazionale, all'interno del quale

esistono differenze considerevoli tra regioni, settori economici, livelli di qualificazione e posizioni professionali, ma che restituisce efficacemente la distanza esistente rispetto ai livelli retributivi normalmente osservati sul mercato del lavoro italiano.

Le differenze tra i due Paesi, tuttavia, non riguardano soltanto quanto si guadagna, ma anche come viene determinato il salario. In Italia la contrattazione collettiva nazionale costituisce il principale punto di riferimento per la definizione delle retribuzioni. Pur non essendovi un salario minimo legale generale, i minimi previsti dai Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) assumono un ruolo centrale nella determinazione della retribuzione dovuta ai lavoratori, in quanto arrivano a coprire la quasi totalità del lavoro privato e il 100% del lavoro pubblico.

In Svizzera il sistema è differente. La contrattazione collettiva svolge un ruolo importante, ma all'interno della sua cornice trovano spazio pochi settori professionali. Se dunque esistono comparti nei quali il CCL rappresenta da decenni il principale strumento di regolazione delle condizioni di impiego – si pensi, ad esempio, all'edilizia, a diversi rami dell'artigianato, all'industria MEM (metalmecchanica), alle diramazioni del settore socio-sanitario (ospedali, case anziani), all'istruzione pubblica, alla vendita e alla ristorazione – viceversa in molti altri la determinazione del salario rimane in larga misura affidata al rapporto individuale tra impresa e lavoratore, entro i limiti posti dalla legge e dagli eventuali strumenti cantonali applicabili. Si tratta, ad esempio, di quanto accade prevalentemente nel terziario impiegatizio.

Anche parlare genericamente di “CCL” rischia però di essere fuorviante, perché non tutti i contratti collettivi svizzeri hanno la medesima efficacia. Una prima distinzione fondamentale è quella tra CCL ordinari e CCL che godono del cosiddetto **“decreto di forza obbligatoria” (DFO)**.

Quando il CCL non è dichiarato di obbligatorietà generale, la sua applicazione dipende essenzialmente dall'appartenenza alle organizzazioni che lo hanno sottoscritto o dall'adesione al contratto secondo le modalità previste dal sistema contrattuale. Esistono pertanto, all'interno dello stesso settore economico, imprese e lavoratori che possono trovarsi al di fuori della sua sfera di applicazione. Questo elemento distingue profondamente il sistema svizzero dalla percezione che normalmente si ha in Italia del contratto nazionale di categoria.

Diversa è la situazione dei CCL che godono del DFO. Su richiesta delle parti sociali e in presenza dei presupposti stabiliti dalla legislazione federale, l'autorità pubblica può estendere determinate disposizioni di un CCL all'intero settore interessato. In questo caso le norme dichiarate obbligatorie – comprese quelle relative ai salari minimi – devono essere rispettate anche dalle imprese e dai lavoratori che non appartengono alle organizzazioni firmatarie. Questa distinzione è essenziale anche per comprendere il ruolo della contrattazione nella protezione dei lavoratori frontalieri. Un salario minimo fissato da un CCL di obbligatorietà generale non costituisce infatti semplicemente un parametro indicativo o una raccomandazione, ma una condizione minima che il datore di lavoro è tenuto a rispettare. L'esistenza di standard comuni rende inoltre più semplice il controllo, riduce gli spazi per la concorrenza salariale al ribasso e offre al lavoratore un punto di riferimento oggettivo con il quale confrontare la propria retribuzione.

Il sistema svizzero ha poi sviluppato, come misura di accompagnamento negoziata con l'UE per l'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC), un ulteriore strumento di protezione, ovvero i cosiddetti **Contratti normali di lavoro** (CNL) con salari minimi vincolanti. Le misure di accompagnamento alla libera circolazione sono nate proprio con l'obiettivo di evitare che una maggiore apertura del mercato del lavoro potesse tradursi in una pressione al ribasso sulle condizioni salariali e lavorative. Le autorità monitorano pertanto l'andamento dei salari e, qualora in un determinato settore vengano constatati in modo ripetuto abusi o salari inferiori a quelli usuali per luogo, professione o ramo e non sia possibile estendere un CCL, possono essere introdotti salari minimi obbligatori transitori attraverso un Contratto normale di lavoro.

In Ticino, ad esempio, questo strumento ha assunto una rilevanza particolare. Il Cantone ha adottato negli anni diversi CNL settoriali proprio nell'ambito delle misure di accompagnamento, fissando retribuzioni minime obbligatorie nei comparti nei quali il monitoraggio del mercato del lavoro aveva evidenziato situazioni di dumping salariale. Un esempio è rappresentato dal Contratto normale di lavoro per il personale di vendita al dettaglio, applicabile sull'intero territorio cantonale e contenente salari minimi vincolanti. Analoghi strumenti sono stati utilizzati in altri ambiti

economici individuati dall'autorità cantonale sulla base delle risultanze dei controlli sul mercato del lavoro.

Il CNL non deve quindi essere confuso con un CCL. Il primo non nasce dalla contrattazione tra organizzazioni sindacali e datoriali, ma dall'intervento dell'autorità pubblica e, nella sua funzione di misura di accompagnamento, rappresenta essenzialmente una rete di sicurezza contro il dumping salariale. Il CCL, al contrario, è il prodotto dell'autonomia collettiva e può disciplinare in maniera molto più ampia l'intero rapporto di lavoro. Se un CCL può intervenire su salari, orari, vacanze, indennità, congedi, previdenza, formazione e diritti sindacali, il CNL adottato quale misura di accompagnamento interviene anzitutto là dove occorre fissare un livello salariale minimo vincolante per proteggere un settore esposto a pressioni anomale.

A questo quadro si è aggiunto, unicamente per il Canton Ticino, il salario minimo cantonale, che costituisce uno strumento ancora diverso. Dal 1° gennaio 2026 il salario orario minimo lordo è differenziato per settore economico e deve collocarsi, a seconda del ramo, tra 20,00 e 20,50 franchi all'ora (è inoltre previsto un innalzamento progressivo di queste soglie nei prossimi anni fino ad una piena entrata in regime nel 2029). La soglia è determinata in rapporto alla mediana salariale nazionale e opera secondo il campo di applicazione e le eccezioni previste dalla legislazione cantonale.

Ne deriva un sistema che può apparire complesso a chi proviene dall'esperienza italiana. Non esiste un'unica fonte che determina il salario minimo di tutti i lavoratori svizzeri. A seconda del settore, dell'impresa e della professione, la retribuzione può essere regolata da un CCL di obbligatorietà generale, da un CCL non esteso, da un Contratto normale di lavoro, dalla legislazione cantonale sul salario minimo oppure, negli spazi lasciati liberi da questi strumenti, dalla contrattazione individuale tra datore di lavoro e dipendente. Le diverse forme di tutela possono inoltre intersecarsi, secondo le regole che disciplinano il rispettivo campo di applicazione.

Questa frammentazione acquista una rilevanza particolare nel caso del Ticino, dove il mercato del lavoro è fortemente interconnesso con quello delle province italiane di confine e dove la presenza di decine di migliaia di lavoratori frontalieri rende particolarmente delicata la questione della concorrenza salariale. Il dato emerso dalla nostra indagine – il 55,6%

degli intervistati ritiene di guadagnare meno di un residente svizzero che svolge mansioni analoghe – deve essere letto anche alla luce di questo contesto. Ancora più significativo è il fatto che tale percezione raggiunga il 63,4% tra i lavoratori privi di CCL e scenda al 51,1% tra quelli coperti dalla contrattazione collettiva.

Non sorprende, pertanto, che la stessa analisi statistica realizzata nell'ambito della ricerca individui l'assenza di un CCL tra i fattori associati a una minore soddisfazione lavorativa.

È proprio da questo punto che deve partire l'azione sindacale. In un mercato del lavoro caratterizzato da salari mediamente elevati ma da livelli di protezione collettiva molto differenti da settore a settore, la questione non può essere ridotta alla sola difesa di una determinata soglia salariale. La sfida consiste piuttosto nel rafforzare gli strumenti capaci di garantire retribuzioni eque, trasparenti e coerenti con la professionalità richiesta, evitando che la condizione di frontaliere diventi, direttamente o indirettamente, un fattore utilizzato per comprimere il costo del lavoro. CCL, dichiarazioni di obbligatorietà generale, Contratti normali di lavoro, salario minimo cantonale e controlli sul mercato del lavoro rappresentano, da questo punto di vista, strumenti differenti ma complementari di una medesima politica di tutela: fare in modo che l'apertura del mercato del lavoro transfrontaliero costituisca un'opportunità per lavoratori e imprese senza trasformarsi in una competizione al ribasso sulle condizioni salariali.

PROPOSTE E INIZIATIVE GIÀ IN ATTO

Le evidenze emerse dalla ricerca consentono di individuare con una certa chiarezza il primo terreno sul quale concentrare l'azione sindacale. Come osservato nella prima parte del volume, la percezione di una penalizzazione salariale rispetto ai lavoratori residenti in Svizzera è sensibilmente più diffusa tra i frontalieri che dichiarano di non essere coperti da un Contratto collettivo di lavoro: il 63,4% di questi ritiene di percepire una retribuzione inferiore a quella di un residente impiegato in mansioni analoghe, contro il

51,1% registrato tra i lavoratori coperti da un CCL. Allo stesso tempo, l'analisi multivariata ha evidenziato come l'assenza della contrattazione collettiva sia associata a livelli inferiori di soddisfazione lavorativa.

I dati non consentono naturalmente di stabilire una relazione causale automatica tra assenza di CCL e dumping salariale. Essi convergono tuttavia con quanto emerge dall'esperienza quotidiana delle organizzazioni sindacali e dall'attività di sorveglianza del mercato del lavoro: laddove mancano regole collettive sufficientemente forti, aumenta lo spazio entro il quale la concorrenza tra imprese può trasferirsi sul costo del lavoro e quindi sui salari. Il problema assume una rilevanza particolare nel mercato del lavoro dei Cantoni di confine, caratterizzato da una forte disponibilità di manodopera proveniente dalle vicine province italiane e da differenziali salariali che rendono appetibile il lavoro in Svizzera anche a condizioni inferiori a quelle normalmente riconosciute ai residenti.

Il rischio è particolarmente evidente nel settore terziario. A differenza di numerosi comparti dell'edilizia, dell'artigianato o dell'industria, nei quali la contrattazione collettiva ha sviluppato nel tempo una rete relativamente consolidata di salari minimi e condizioni di lavoro comuni, ampie porzioni del terziario ticinese rimangono ancora prive di un CCL oppure sono interessate da contratti la cui sfera di applicazione è limitata. Proprio in questi ambiti, negli ultimi anni, le autorità cantonali hanno dovuto intervenire ripetutamente attraverso Contratti normali di lavoro con salari minimi vincolanti. La stessa proliferazione dei CNL costituisce, sotto questo profilo, un indicatore delle difficoltà esistenti: lo Stato interviene infatti quando il normale funzionamento del mercato e del partenariato sociale non è stato sufficiente a impedire il ripetersi di fenomeni di dumping salariale.

La prima proposta sindacale consiste pertanto nel rafforzare e **ampliare la contrattazione collettiva**, con una particolare attenzione al settore terziario. L'obiettivo non deve essere soltanto quello di aumentare il numero dei CCL esistenti, ma di costruire contratti sufficientemente rappresentativi, con minimi salariali adeguati, sistemi di classificazione professionale trasparenti e strumenti efficaci di controllo. Un CCL non rappresenta infatti soltanto una soglia sotto la quale il salario non può scendere: crea riferimenti comuni, limita la concorrenza giocata esclusivamente sul costo del lavoro e per-

mette di valorizzare esperienza, formazione e responsabilità professionale. Il percorso non è semplice. La stipulazione di un CCL presuppone la disponibilità delle parti sociali a riconoscersi reciprocamente come interlocutori e a costruire regole comuni per il settore. In diversi comparti del terziario questo passaggio continua a incontrare resistenze da parte delle associazioni datoriali, talvolta preoccupate che l'introduzione di salari minimi e di standard contrattuali comuni possa ridurre la libertà delle singole imprese nella definizione delle condizioni di impiego. Si tratta di una difficoltà reale, che può rallentare per anni la costruzione di nuovi strumenti collettivi.

L'esperienza degli ultimi anni dimostra tuttavia che tali ostacoli possono essere superati e che il lavoro sindacale di lungo periodo può produrre risultati importanti.

Un esempio particolarmente significativo è rappresentato dal Contratto collettivo di lavoro per gli ingegneri, gli architetti e le professioni affini del Canton Ticino. Per molti anni il settore della progettazione si era trovato sostanzialmente privo di una regolamentazione collettiva vincolante, nonostante il livello generalmente elevato delle qualifiche professionali richieste. Proprio in questo comparto erano progressivamente emerse situazioni di dumping salariale e di concorrenza tra studi giocata anche sulle condizioni offerte ai collaboratori. L'esigenza di introdurre regole comuni venne riconosciuta non soltanto dalle organizzazioni sindacali, ma anche da una parte importante della rappresentanza datoriale, consapevole che il dumping finiva per penalizzare anche gli studi che investono sulla qualità del lavoro e sulle competenze professionali.

Il percorso che ha condotto all'introduzione del CCL è stato tutt'altro che rapido. L'iter è durato circa dieci anni, attraversando il confronto con il Dipartimento delle finanze e dell'economia, il Consiglio di Stato e le autorità federali. Nel maggio 2020 venne pubblicata la domanda di conferimento dell'obbligatorietà generale; seguirono opposizioni, tutte respinte dal Consiglio di Stato, e infine il decreto cantonale del 21 ottobre 2020. Il contratto entrò così in vigore il 1° gennaio 2021, diventando applicabile in maniera generalizzata agli studi e ai lavoratori rientranti nella relativa sfera di applicazione.

Il valore di questa esperienza va oltre il singolo settore. Essa dimostra che la contrattazione collettiva può rappresentare uno strumento condiviso anche

in comparti caratterizzati da professioni altamente qualificate e da una tradizione di forte autonomia aziendale. L'interesse del lavoratore a disporre di condizioni salariali adeguate può infatti coincidere con quello delle imprese corrette a non subire la concorrenza di operatori che cercano competitività comprimendo il costo del personale. Il CCL degli ingegneri e architetti è stato successivamente prorogato e aggiornato e, nel gennaio 2026, il Consiglio di Stato ha ulteriormente prorogato la relativa obbligatorietà generale, confermando la validità del sistema costruito negli anni precedenti.

Un secondo esempio, diverso ma altrettanto significativo, riguarda il CCL degli impiegati di commercio nell'economia ticinese. In questo caso non siamo in presenza di un contratto dichiarato di obbligatorietà generale: il CCL, negoziato dall'OCST con la Camera di commercio del Canton Ticino e con Ticinomodà, si applica alle aziende che vi aderiscono e ha quindi una portata diretta più limitata. Proprio questa caratteristica rende però particolarmente interessante l'effetto prodotto dal contratto sull'intero mercato del lavoro. Il CCL svolge infatti da anni una funzione di riferimento salariale per numerosi Contratti normali di lavoro emanati dal Cantone a tutela degli impiegati di commercio attivi nei settori nei quali sono stati riscontrati fenomeni di dumping salariale. In altre parole, pur non essendo direttamente applicabile a tutte le imprese, gli standard negoziati dalle parti sociali vengono utilizzati dall'autorità pubblica per determinare i salari minimi vincolanti in una serie di comparti privi di una vera contrattazione collettiva. È un esempio concreto di come l'azione negoziale del sindacato possa produrre effetti che vanno ben oltre il numero dei lavoratori formalmente assoggettati al CCL.

Il rinnovo contrattuale valido dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028 ha prodotto un risultato particolarmente significativo. Per diverse categorie professionali – tra cui gli impiegati di commercio generici – l'orario settimanale è stato ridotto da 42 a 40 ore, mantenendo contemporaneamente i livelli salariali minimi già aumentati nell'anno precedente. A parità di salario mensile, la riduzione dell'orario determina un incremento del valore della singola ora lavorata prossimo al 5%.

L'effetto non si è fermato alle aziende aderenti al CCL. Poiché diversi CNL degli impiegati di commercio assumono come riferimento proprio i minimi concordati dalle parti sociali, il Cantone ha adeguato anche tali salari alle

nuove condizioni. Il rapporto 2025 della Commissione tripartita cantonale conferma espressamente che i salari degli impiegati di commercio contenuti nei CNL sono stati aggiornati ai nuovi minimi concordati dalle parti per il 2026. Si è prodotto così un effetto moltiplicatore della contrattazione collettiva: un miglioramento negoziato all'interno di un CCL dalla portata formalmente circoscritta ha determinato un incremento salariale per una platea molto più ampia di lavoratori soggetti ai CNL.

Questi esempi indicano la strada da seguire. Nei settori ancora scoperti occorre continuare a costruire le condizioni per nuovi CCL; nei settori nei quali esistono contratti dalla portata limitata occorre invece ampliarne progressivamente l'adesione e rafforzarne la funzione di riferimento per l'intero mercato del lavoro.

Accanto all'estensione della contrattazione, una seconda priorità riguarda la **tutela del potere d'acquisto**. La ricerca ha mostrato una dinamica apparentemente contraddittoria: il 44,7% degli intervistati dichiara che il proprio salario nominale è aumentato negli ultimi anni, ma il 48,4% ritiene contemporaneamente che il proprio potere d'acquisto sia diminuito. Il dato fotografa un fenomeno che ha interessato l'intera economia svizzera a partire soprattutto dal 2022.

Secondo l'Ufficio federale di statistica, il rincaro annuo medio è stato pari allo 0,6% nel 2021, al 2,8% nel 2022, al 2,1% nel 2023, all'1,1% nel 2024 e allo 0,2% nel 2025. Considerati cumulativamente, questi aumenti corrispondono a una crescita dei prezzi prossima al 7% tra il 2021 e il 2025. Si tratta di un incremento importante per un Paese come la Svizzera, abituato per molti anni a tassi d'inflazione estremamente contenuti.

La diminuzione dell'inflazione osservata più recentemente non annulla gli aumenti intervenuti negli anni precedenti: significa semplicemente che i prezzi stanno aumentando più lentamente. Il livello raggiunto rimane invece acquisito. Quando i salari non vengono aggiornati in misura equivalente, si determina quindi una perdita permanente di potere d'acquisto.

Per questa ragione le organizzazioni sindacali devono porsi l'obiettivo di **inserire più sistematicamente nei CCL meccanismi di adeguamento dei salari al rincaro**. Oggi tali clausole sono assenti in molti contratti oppure l'adeguamento viene lasciato ogni anno alla negoziazione tra le parti.

Questo sistema presenta un evidente limite: proprio nei periodi di maggiore inflazione, quando la protezione del salario reale diventa più necessaria, il recupero del rincaro dipende dai rapporti di forza presenti in quel momento al tavolo negoziale.

L'indicizzazione non deve necessariamente tradursi in un automatismo rigido e identico per ogni settore. Le parti sociali possono definire formule diverse, prevedere soglie di attivazione, distinguere tra adeguamento dei salari minimi e dei salari effettivi o tenere conto di situazioni economiche eccezionali. Il principio da affermare è tuttavia chiaro: la crescita nominale del salario non può essere considerata un vero aumento quando serve soltanto a recuperare l'aumento del costo della vita. La salvaguardia del salario reale dovrebbe quindi diventare una componente ordinaria della contrattazione e non una rivendicazione straordinaria da riaprire ogni volta che l'inflazione accelera. Infine, **occorre intervenire sulle condizioni legislative che permettono di estendere un CCL all'intero settore** (cioè agire sui meccanismi legali che portano ad ottenere il DFO). La storia del contratto degli ingegneri e architetti mostra contemporaneamente la forza e la debolezza del sistema attuale: l'obbligatorietà generale ha consentito di costruire regole comuni estremamente efficaci, ma per raggiungere quel risultato è stato necessario un procedimento durato circa un decennio.

Il conferimento dell'obbligatorietà generale è necessariamente sottoposto a condizioni rigorose, perché trasforma un accordo stipulato tra soggetti privati in una disciplina vincolante anche per imprese e lavoratori non aderenti alle organizzazioni firmatarie. Ciò non significa tuttavia che le procedure non possano essere rese più snelle e meglio adattate alla struttura contemporanea dei mercati del lavoro. In particolare, i requisiti di rappresentatività e i quorum richiesti possono costituire un ostacolo nei settori molto frammentati, proprio quelli nei quali sarebbe spesso maggiormente necessaria una regolazione collettiva.

Il tema è già entrato nel dibattito politico federale. Il postulato 23.3204, presentato dalla consigliera nazionale Samira Marti con il titolo **Moder-nizzare la protezione dei salari. Attuazione autonoma degli sviluppi dell'UE**, chiedeva espressamente al Consiglio federale di esaminare misure volte ad aumentare la copertura della contrattazione collettiva in Svizzera.

Tra le possibilità indicate figuravano la riduzione del quorum dei datori di lavoro necessario per il conferimento dell'obbligatorietà generale e procedure agevolate nei casi in cui sussistano un interesse pubblico, pressioni salariali o fenomeni di dumping. Il Consiglio federale si esprime tuttavia contro il postulato, ritenendo che l'aumento della copertura contrattuale dovesse rimanere principalmente responsabilità delle parti sociali.

Il dibattito federale dimostra comunque che la questione non è teorica. La stessa legislazione sulle misure di accompagnamento prevede già, in presenza di dumping salariale ripetuto e abusivo, una forma di conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale su proposta delle competenti commissioni tripartite. Esiste quindi già nel sistema svizzero il principio secondo cui, quando la tutela del mercato del lavoro lo richiede, l'interesse collettivo può giustificare procedure più accessibili rispetto al regime ordinario. Su questo terreno è opportuno rafforzare l'attività di lobby delle organizzazioni sindacali, sia nei confronti delle autorità cantonali sia a livello federale. L'obiettivo deve essere quello di semplificare e abbreviare le procedure senza indebolire i necessari criteri di rappresentatività. Un CCL sostenuto da organizzazioni realmente rappresentative e costruito per rispondere a comprovati problemi del mercato del lavoro non dovrebbe rimanere per anni confinato a una parte minoritaria delle imprese semplicemente a causa di ostacoli procedurali.

Estendere la contrattazione, proteggere automaticamente il potere d'acquisto e rendere più efficace il percorso verso l'obbligatorietà generale rappresentano quindi tre componenti della medesima strategia. In un territorio transfrontaliero come la Svizzera, la tutela salariale non serve soltanto a proteggere chi proviene dagli Stati confinanti. Serve a evitare che la presenza di un ampio bacino di manodopera disponibile produca una pressione al ribasso sull'intero mercato del lavoro cantonale. Proteggere il salario del frontaliere significa, in questo senso, proteggere contemporaneamente quello del lavoratore residente e impedire che la libera circolazione delle persone venga trasformata da opportunità economica in strumento di concorrenza salariale.

POTERE DI ACQUISTO: LE DIFFERENZE TRA “NUOVI” E “VECCHI FRONTALIERI”

L'analisi delle retribuzioni dei lavoratori frontalieri non può fermarsi al salario lordo o nominale. Come già osservato, ciò che incide concretamente sulle condizioni economiche delle persone è il reddito effettivamente disponibile, vale a dire la capacità della retribuzione di tradursi in potere d'acquisto dopo aver considerato fiscalità, contributi sociali e costi connessi alla condizione di frontaliere.

Da questo punto di vista, una delle trasformazioni più importanti degli ultimi anni è rappresentata dall'entrata in vigore del nuovo Accordo tra Italia e Svizzera sull'imposizione dei lavoratori frontalieri. La ricerca ha già evidenziato come all'interno del campione convivono oggi due gruppi fiscalmente differenti: i cosiddetti “vecchi frontalieri”, che rappresentano l'89,2% degli intervistati, e i “nuovi frontalieri”, pari al 10,8%. I primi presentano inoltre una retribuzione media dichiarata di 4.571 franchi lordi mensili, contro i 4.266 franchi dei secondi, differenza che deve essere interpretata anche alla luce della minore età media e presumibile anzianità professionale dei nuovi frontalieri.

Alla differenza retributiva si aggiunge tuttavia una seconda e più strutturale differenza, determinata dal regime fiscale applicabile. Ed è proprio questa a incidere direttamente sul potere d'acquisto.

Il nuovo Accordo fiscale è stato firmato da Italia e Svizzera il 23 dicembre 2020 ed è entrato in vigore nel luglio 2023, trovando applicazione, quanto al nuovo sistema di imposizione, dal 1° gennaio 2024. La disciplina ha introdotto un regime transitorio destinato a proteggere i lavoratori che avevano già maturato la condizione di frontaliere nel periodo previsto dall'Accordo. In particolare, sono considerati “vecchi frontalieri fiscali” coloro che, tra il 31 dicembre 2018 e il 17 luglio 2023, hanno lavorato in Ticino, Grigioni o Vallese per un datore di lavoro svizzero,

risiedendo in uno dei Comuni italiani situati entro venti chilometri dal confine e rientrando, in linea di principio, quotidianamente al proprio domicilio. Questi lavoratori conservano il diritto alla tassazione esclusiva in Svizzera, anche in caso di cambiamento del datore di lavoro o di temporanee interruzioni della propria presenza sul mercato del lavoro elvetico. Per i lavoratori che acquisiscono invece lo statuto di frontaliere successivamente al 17 luglio 2023 il meccanismo cambia radicalmente. I “nuovi frontalieri” sono sottoposti a un sistema di tassazione concorrente: la Svizzera applica alla fonte un'imposta pari all'80% di quella ordinariamente dovuta, mentre l'Italia, in quanto Stato di residenza, assoggetta a sua volta il reddito all'IRPEF riconoscendo un credito per l'imposta già versata in Svizzera. L'Accordo prevede quindi l'eliminazione della doppia imposizione in senso tecnico, ma determina comunque un carico fiscale complessivo sensibilmente superiore rispetto al regime riservato ai vecchi frontalieri.

Questa distinzione fiscale non è soltanto una questione tecnica. Essa incide direttamente sul valore economico del lavoro oltre confine e quindi sull'attività del mercato del lavoro svizzero.

Le prime evidenze empiriche disponibili sono, sotto questo profilo, particolarmente significative. Nel febbraio 2026 l'Istituto di Ricerche Economiche dell'Università della Svizzera italiana ha presentato alla Commissione tripartita cantonale una prima analisi sull'impatto dell'Accordo fiscale. Lo studio mette in relazione l'introduzione della nuova tassazione con un rallentamento all'ingresso di nuovi lavoratori frontalieri nel mercato del lavoro ticinese. Il confronto elaborato dall'IRE consente di comprenderne immediatamente la ragione. Per un salario lordo annuo di 45.000 franchi, lo studio stima una differenza di salario netto tra vecchio e nuovo frontaliere pari a 5.942 franchi all'anno. Con un salario lordo di 65.000 franchi la differenza sale a 11.004 franchi, mentre con una retribuzione di 80.000 franchi raggiunge 14.403 franchi annui. Si tratta, in altre parole, di diverse centinaia di franchi al mese di reddito disponibile in meno a parità di salario lordo.

Nelle conclusioni dello studio, l'IRE stima che la nuova fiscalità comporti per i nuovi frontalieri una riduzione del salario netto nell'ordine del 15-20%. L'effetto sul mercato del lavoro appare già visibile: rispetto allo scenario controfattuale ricostruito dagli economisti, dall'introdu-

zione del nuovo regime fiscale si registrerebbero circa 8.000 frontalieri in meno, con circa il 70% dello scostamento riconducibile a minori ingressi nel mercato del lavoro, equivalenti a circa 650 nuovi entranti in meno per trimestre. I settori nei quali l'effetto appare maggiormente evidente sono in particolare manifattura, commercio e turismo. È importante interpretare correttamente questi numeri. Lo studio non afferma che ottomila persone abbiano abbandonato il Ticino esclusivamente a causa della nuova imposizione. Una parte delle uscite dal mercato del lavoro risponde infatti a dinamiche congiunturali, pensionamenti, licenziamenti o altre ragioni indipendenti dall'Accordo. L'evidenza più significativa riguarda piuttosto la riduzione dei nuovi ingressi, che l'IRE collega in larga misura all'aumento del peso fiscale.

Il fenomeno conferma un principio economico piuttosto intuitivo. Il lavoratore non decide se accettare un impiego in Svizzera sulla base del solo salario lordo, ma valuta implicitamente il vantaggio economico complessivo dell'operazione: stipendio netto, costi di trasporto, tempo necessario agli spostamenti, sicurezza lavorativa e differenziale rispetto alle opportunità disponibili nel territorio di residenza. Se una parte consistente del vantaggio salariale viene assorbita dalla fiscalità, la soglia oltre la quale diventa conveniente attraversare quotidianamente la frontiera inevitabilmente si alza.

Questo effetto assume una rilevanza particolare nei settori caratterizzati da salari medio-bassi. Una riduzione del reddito netto del 15-20% pesa infatti proporzionalmente molto di più su un lavoratore del commercio, della ristorazione o della manifattura che su una figura altamente qualificata con una retribuzione elevata. Non sorprende quindi che proprio alcuni dei comparti tradizionalmente più dipendenti dalla manodopera frontaliere mostrino, nelle prime analisi IRE, i segnali più evidenti di rallentamento.

Il problema non riguarda peraltro soltanto il lavoratore italiano. Se la fiscalità riduce eccessivamente l'attrattività del lavoro frontaliere, le conseguenze possono propagarsi anche sull'economia Svizzera soprattutto nei settori nei quali il bacino occupazionale residente non è sufficiente a coprire la domanda di personale. Da questo punto di vista, la questione della tassazione dei nuovi frontalieri non può essere letta esclusivamente come una vicenda fiscale italiana: è anche una questione di funzionamento del mercato del lavoro transfrontaliero.

LE PRIME MISURE CORRETTIVE OTTENUTE DAL SINDAGATO

La necessità di mitigare questi effetti era stata individuata dalle organizzazioni sindacali già durante il negoziato che ha portato alla firma del nuovo Accordo.

Il 23 dicembre 2020, contemporaneamente alla firma dell'intesa fiscale tra Italia e Svizzera, venne infatti raggiunto un Memorandum d'intesa tra il Governo italiano, le organizzazioni sindacali e l'Associazione dei Comuni italiani di frontiera. Formalmente il documento fu sottoscritto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, CGIL, CISL, UIL e dall'Associazione dei Comuni italiani di frontiera; al percorso di confronto parteciparono espressamente anche OCST e UNIA. Si trattava dell'esito di una più ampia azione sindacale transfrontaliera sviluppata negli organismi di cooperazione tra le organizzazioni italiane e svizzere. Il principio posto alla base del Memorandum era già allora molto chiaro: il passaggio alla tassazione concorrente non avrebbe dovuto tradursi in un'eccessiva compressione del reddito disponibile dei nuovi frontalieri. Per questa ragione il Governo italiano assunse l'impegno a introdurre un "significativo alleggerimento del carico impositivo" attraverso specifiche misure compensative. Tra queste figurava anzitutto l'aumento della franchigia applicabile al reddito da lavoro frontaliere fino a 10.000 euro annui. Il Memorandum prevedeva inoltre la non imponibilità degli assegni familiari erogati nello Stato di lavoro e la deducibilità dei contributi obbligatori destinati ai sistemi di prepensionamento di categoria. Sul piano sociale, veniva poi richiesta una nuova disciplina della disoccupazione capace di avvicinare la tutela dei frontalieri a quella che essi avrebbero ricevuto qualora fossero stati disoccupati secondo il sistema svizzero.

Gran parte di queste richieste è successivamente confluita nella Legge italiana n. 83/2023, con la quale l'Italia ha ratificato il nuovo Accordo. L'articolo 4 ha portato a 10.000 euro la franchigia sul reddito dei frontalieri; l'articolo

5 ha riconosciuto la deducibilità dei contributi obbligatori per i prepensionamenti di categoria; l'articolo 6 ha escluso dalla base imponibile IRPEF gli assegni familiari erogati dagli enti previdenziali dello Stato di lavoro.

Si tratta di risultati importanti, perché dimostrano come la maggiore imposizione prevista dal nuovo Accordo non sia stata semplicemente accettata come un dato immutabile. Fin dalla sua origine, l'azione sindacale ha cercato di costruire meccanismi di compensazione capaci di preservare una parte del vantaggio economico derivante dal lavoro oltre confine.

Le prime evidenze prodotte dall'IRE suggeriscono tuttavia che questo percorso non possa essere considerato concluso. Se il nuovo sistema determina una riduzione del salario netto nell'ordine del 15-20% e tale riduzione sta già incidendo sulla propensione dei lavoratori italiani a entrare nel mercato del lavoro ticinese, è ragionevole interrogarsi sulla necessità di ulteriori correttivi.

ALTRE PROPOSTE IN FAVORE DEI "NUOVI FRONTALIERI"

Una **prima proposta** consiste nell'aumento dell'attuale franchigia fiscale di 10.000 euro.



La franchigia non deve essere interpretata come un privilegio accordato a una particolare categoria di lavoratori. Essa risponde invece alla specificità oggettiva della condizione frontaliere. Chi lavora oltre confine sostiene costi e rischi differenti rispetto a chi svolge la propria attività nello Stato di residenza: affronta quotidianamente spese di mobilità, si confronta con due ordinamenti fiscali e previdenziali, opera in un mercato del lavoro nel quale – come evidenziato nei paragrafi precedenti – la protezione offerta dalla contrattazione collettiva non è generalizzata e, in caso di perdita dell'impiego, deve fare riferimento a un sistema di protezione sociale appartenente a uno Stato diverso da quello nel quale ha versato la parte principale dei propri contributi. La ricerca ha inoltre mostrato quanto la mobilità incida concretamente sul reddito disponibile: il 28,3% degli intervistati destina agli spostamenti più del 10% del proprio salario mensile e una quota significativa sostiene costi ancora superiori.

In questo contesto, una franchigia più consistente avrebbe una duplice funzione. Da un lato compenserebbe almeno in parte i costi strutturali connessi alla mobilità transfrontaliera; dall'altro consentirebbe al lavoratore di trattenere una quota maggiore del proprio reddito per costruire autonomamente quella riserva economica familiare necessaria a fronteggiare periodi di disoccupazione, spese impreviste o altre situazioni di vulnerabilità.

Il principio sottostante è quindi quello di una fiscalità che tenga conto non soltanto del reddito nominalmente percepito, ma anche del diverso livello di protezione che accompagna quel reddito. Se il lavoratore frontaliere opera all'interno di un mercato del lavoro nel quale alcune tutele possono essere meno estese o meno uniformi rispetto a quelle presenti nel sistema italiano, è ragionevole riconoscergli uno spazio fiscale maggiore per costruire autonomamente strumenti di protezione economica.

L'innalzamento della franchigia rappresenterebbe inoltre un correttivo semplice e trasparente, capace di incidere direttamente sul salario netto e quindi sull'attrattività del lavoro svizzero senza interferire con i livelli salariali determinati dalle imprese e dalla contrattazione collettiva.

Questa riflessione deve essere collocata all'interno di una più ampia strategia per l'equilibrio economico dei territori di confine. La stessa Legge n. 83/2023, all'articolo 11, ha istituito un Fondo destinato al finanziamento

di progetti di sviluppo economico e sociale, al potenziamento delle infrastrutture e al sostegno delle remunerazioni nette dei lavoratori residenti nelle aree di frontiera e occupati presso aziende italiane del territorio, anche attraverso assegni integrativi a titolo di “premio di frontiera”. La finalità indicata dal legislatore è quella di rafforzare la competitività salariale dei territori italiani rispetto ai livelli retributivi svizzeri e di contrastare i rischi di progressiva desertificazione produttiva.

Si apre quindi un terreno di grande rilevanza per l'azione sindacale dei prossimi anni. La definizione dei criteri di distribuzione e delle modalità di utilizzo di queste risorse non può essere considerata una questione meramente amministrativa, ma dovrà diventare oggetto di un confronto stabile con le organizzazioni dei lavoratori. Proprio il sindacato può infatti contribuire a orientare tali risorse verso misure realmente capaci di rafforzare i salari, sostenere l'occupazione locale e ridurre gli squilibri che caratterizzano il mercato del lavoro transfrontaliero.

Una **seconda proposta** riguarda la previdenza professionale svizzera, comunemente definita “secondo pilastro”.



Il sistema pensionistico svizzero si fonda infatti su più livelli di protezione. Accanto all'AVS, che costituisce il primo pilastro, i lavoratori dipendenti soggetti ai requisiti previsti dalla legge partecipano alla previdenza professionale attraverso una cassa pensione. I contributi sono versati dal lavoratore e dal datore di lavoro e concorrono alla costituzione di un capitale destinato a finanziare la futura rendita pensionistica. Il datore di lavoro deve sostenere almeno la metà dei contributi complessivi.

Accanto ai contributi ordinari, in presenza delle condizioni previste dal

regolamento della propria cassa pensione il lavoratore può effettuare anche versamenti facoltativi nella previdenza professionale. Si tratta di somme aggiuntive che il lavoratore decide volontariamente di destinare alla propria cassa pensione, ad esempio per colmare lacune previdenziali maturate negli anni precedenti o per rafforzare le prestazioni disponibili al momento del pensionamento.

Per un lavoratore residente in Svizzera questi strumenti rappresentano normalmente anche una forma di incentivazione fiscale al risparmio previdenziale. Per il nuovo frontaliere residente in Italia, invece, il sistema fiscale italiano riconosce nella determinazione del reddito imponibile i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori versati in Svizzera, mentre non riconosce allo stesso modo gli eventuali versamenti volontari aggiuntivi effettuati nella propria cassa pensione.

Questa differenza merita di essere superata. Consentire ai nuovi frontaliere di dedurre dal reddito imponibile italiano anche i contributi facoltativi versati al secondo pilastro produrrebbe infatti un incentivo coerente con la stessa logica utilizzata per giustificare l'aumento della franchigia: rafforzare la capacità del lavoratore di costruire autonomamente la propria sicurezza economica di lungo periodo. La misura avrebbe inoltre il vantaggio di non tradursi in un semplice alleggerimento fiscale privo di destinazione. Il beneficio sarebbe infatti collegato direttamente a un investimento previdenziale: minore imposizione oggi in cambio della costituzione di maggiore protezione economica per la vecchiaia.

Per i frontaliere più giovani, e dunque in prospettiva proprio per la crescente platea dei “nuovi frontaliere”, il tema assume un'importanza particolare. La stessa ricerca mostra infatti che il livello di conoscenza della previdenza professionale è ancora limitato, soprattutto tra gli under 36: il 76,7% dichiara di conoscere poco o per niente il funzionamento del secondo pilastro.

Una politica fiscale più favorevole ai versamenti previdenziali volontari dovrebbe quindi essere accompagnata anche da una maggiore attività di informazione e consulenza, affinché il beneficio non rimanga uno strumento utilizzabile soltanto dai lavoratori già dotati di elevate conoscenze finanziarie.

Le due proposte – aumento della franchigia e deducibilità dei versamenti facoltativi al secondo pilastro – rispondono in definitiva alla medesima esigenza. Il nuovo Accordo ha modificato in profondità il rapporto economico tra salario lordo e reddito disponibile del lavoratore frontaliere. Le misure ottenute nel 2020 e recepite dalla Legge n. 83/2023 hanno attenuato questo effetto, ma le prime evidenze empiriche mostrano che il differenziale fiscale rispetto ai vecchi frontaliere rimane consistente e che esso sta già incidendo sulla capacità del mercato del lavoro ticinese di attrarre nuova manodopera.

La risposta non può essere quella di ricostruire artificialmente il precedente regime fiscale, né di negare il principio della tassazione concorrente posto alla base del nuovo Accordo. Occorre invece aggiornare progressivamente i meccanismi compensativi, tenendo conto degli effetti che la riforma produce nella realtà. La stessa intesa bilaterale contiene, del resto, una clausola che prevede un riesame dell'Accordo ogni cinque anni per valutare l'eventuale necessità di modifiche.

Preservare un adeguato differenziale economico tra il lavoro svolto in Italia e quello svolto in Svizzera non significa difendere una rendita di posizione. Significa riconoscere che il frontalierato comporta costi, rischi e specificità proprie e che il suo equilibrio economico è parte integrante del funzionamento del mercato del lavoro dell'intera area di confine. Se tale equilibrio viene eccessivamente ridotto dalla fiscalità, a perdere attrattività non è soltanto la condizione individuale del lavoratore frontaliere: è il mercato del lavoro transfrontaliero nel suo complesso.

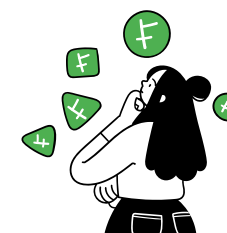
Un ulteriore intervento necessario riguarda l'aggiornamento delle retribuzioni convenzionali, utilizzate per determinare in via forfettaria il reddito imponibile in Italia di determinate categorie di lavoratori che prestano la propria attività all'estero. La disciplina trova il proprio riferimento nell'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR (D.P.R. n. 917/1986), che rinvia alle retribuzioni definite annualmente con decreto ministeriale sulla base del D.L. n. 317/1987, convertito dalla Legge n. 398/1987.

Per i frontaliere questo istituto ha assunto una rilevanza ancora maggiore dopo l'intervento legislativo del 2024, che ha chiarito espressamente la possibilità di applicarlo anche ai lavoratori che soggiornano all'estero per

più di 183 giorni nell'arco di dodici mesi e rientrano al proprio domicilio in Italia una volta alla settimana. In presenza degli altri requisiti previsti dalla norma, il reddito imponibile non viene quindi determinato sulla base della retribuzione effettivamente percepita in Svizzera, ma facendo riferimento al valore convenzionale stabilito per la relativa categoria professionale.

Il problema risiede però nell'attuale struttura delle tabelle ministeriali. Il decreto per il 2026 contempla soltanto determinati settori, tra i quali industria, edilizia, autotrasporto e spedizione merci, trasporto aereo, agricoltura, credito, assicurazioni, commercio-terziario, artigianato, industria cinematografica, spettacolo e giornalismo. L'applicazione delle retribuzioni convenzionali presuppone che il lavoratore sia riconducibile a un settore e a una qualifica espressamente contemplati dalle tabelle; non è quindi possibile colmare liberamente le lacune attraverso l'assimilazione a professioni o comparti considerati analoghi.

Questa rigidità appare sempre meno adeguata all'evoluzione del mercato del lavoro transfrontaliero. Settori particolarmente importanti per l'occupazione frontaliere, come il sociosanitario, l'alberghiero e la ristorazione, non dispongono infatti di una propria specifica classificazione nelle attuali tabelle. È quindi necessario promuoverne una revisione e un ampliamento, affinché le retribuzioni convenzionali possano riflettere meglio le professioni e i settori che caratterizzano oggi il mercato del lavoro, evitando disparità di trattamento tra lavoratori che si trovano in condizioni sostanzialmente analoghe.



AGGIORNAMENTO DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI
PER L'EVOLUZIONE DEL LAVORO TRANFRONTALIERO

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E VALORIZZAZIONE DEL LAVORO FRONTALIERO

La ricerca restituisce un dato che non può essere considerato marginale. Il 42,7% dei lavoratori intervistati dichiara di avere sperimentato almeno una volta in Svizzera un trattamento percepito come sfavorevole o discriminatorio a causa della propria condizione di frontaliere. A questa dimensione si aggiunge quella economica: il 55,6% ritiene di essere retribuito meno di un lavoratore residente che svolge mansioni analoghe, percentuale che sale al 63,4% nei settori privi di Contratto Collettivo di Lavoro.

Naturalmente, la percezione di una discriminazione non equivale automaticamente alla prova della sua esistenza sul piano giuridico. Il dato è tuttavia troppo consistente per essere derubricato a semplice impressione individuale. Esso segnala l'esistenza di un problema di riconoscimento del lavoro frontaliere, che non riguarda soltanto il rapporto con il datore di lavoro, ma investe più complessivamente il modo in cui questa categoria viene considerata sui due lati della frontiera.

La condizione del frontaliere presenta infatti una particolare fragilità: il lavoratore vive in uno Stato e lavora nell'altro, trovandosi quotidianamente all'incrocio tra due sistemi amministrativi, fiscali, previdenziali e politici. Proprio questa collocazione rischia di trasformarlo in un soggetto che appartiene pienamente a entrambi i territori dal punto di vista economico, ma che talvolta viene considerato periferico da entrambi quando si tratta di riconoscerne esigenze e diritti.



SUL VERSANTE ITALIANO: DA CATEGORIA FISCALE A SOGGETTO DA TUTELARE

Sul lato italiano, il sentimento di scarsa considerazione nasce anzitutto dalla constatazione che, nonostante il frontalierato costituisca da decenni una componente strutturale dell'economia delle province di confine, non esiste ancora un sistema organico di tutela specificamente costruito attorno alla condizione del lavoratore frontaliere.

Negli ultimi anni sono certamente stati compiuti passi importanti. Il già citato Memorandum sottoscritto il 23 dicembre 2020 tra Governo, organizzazioni sindacali e Comuni di frontiera aveva riconosciuto esplicitamente la necessità di intervenire non soltanto sul piano fiscale, ma anche sui temi della sicurezza sociale, del mercato del lavoro, del dialogo sociale e della cooperazione transnazionale. Per questo prevedeva l'istituzione di un tavolo interministeriale finalizzato alla definizione di uno Statuto dei lavoratori frontalieri.

Quel principio è stato successivamente trasformato in legge. L'articolo 13 della Legge n. 83/2023 dispone infatti l'istituzione presso il Ministero del Lavoro di un tavolo composto dai Ministeri competenti, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e dalle amministrazioni locali di confine. Il compito attribuito al tavolo è precisamente quello di discutere le proposte in materia di sicurezza sociale, mercato del lavoro, dialogo sociale e cooperazione transnazionale per arrivare alla definizione dello Statuto.

A distanza di anni, tuttavia, questo organismo non è ancora divenuto il luogo stabile di confronto immaginato dal legislatore. È una lacuna significativa. La complessità del frontalierato richiede infatti un luogo permanente nel quale i problemi possano essere affrontati prima che si trasformino in emergenze, superando una modalità di intervento troppo spesso caratterizzata da provvedimenti episodici, competenze frammentate tra diversi Ministeri e interlocuzioni avviate soltanto dopo l'insorgere delle criticità.

UNA PROPOSTA: FINALMENTE UNO STATUTO DEI FRONTALIERI

Da qui discende una prima priorità dell'azione sindacale che CISL, con il supporto di OCST, sta portando avanti da tempo. Si tratta, in sintesi, di dare finalmente attuazione allo **Statuto dei lavoratori frontalieri**.

Lo Statuto non dovrebbe essere concepito come una semplice raccolta delle norme già esistenti, ma come un quadro organico capace di riconoscere la specificità della mobilità transfrontaliera. Dovrebbe individuare diritti, tutele e principi applicabili nelle materie che più frequentemente generano difficoltà: disoccupazione, previdenza, sanità, fiscalità, telelavoro, riconoscimento delle qualifiche, accesso ai servizi pubblici e coordinamento tra le amministrazioni dei due Stati. La necessità di uno Statuto nasce proprio dalla natura del frontalierato. Un lavoratore residente e occupato nello stesso Paese incontra un unico ordinamento; il frontaliere ne incontra quotidianamente almeno due. La maggiore complessità della sua condizione deve corrispondere a una maggiore capacità di coordinamento delle istituzioni.

Per questo CISL e OCST chiedono parallelamente che venga data piena attuazione all'articolo 13 della Legge n. 83/2023 attraverso la convocazione effettiva e stabile del tavolo interministeriale, recuperando lo spirito del Memorandum del 2020. Non si tratta di istituire l'ennesimo organismo consultivo, ma di creare una sede permanente nella quale Governo, territori e parti sociali possano prevenire i problemi e costruire soluzioni condivise. La stessa logica dovrebbe essere replicata sul piano territoriale. Nelle Regioni italiane di confine interessate da consistenti fenomeni di frontalierato dovrebbe essere istituito un tavolo permanente con le organizzazioni sindacali rappresentative dei frontalieri. Molte decisioni che incidono concretamente sulla loro vita – sanità, trasporti, servizi territoriali, utilizzo delle risorse destinate alle aree di confine – vengono infatti assunte a livello regionale. È quindi necessario che chi rappresenta quotidianamente questi lavoratori possa partecipare stabilmente al confronto.

SUL VERSANTE SUIZZERO: QUANDO IL FRONTALIERE DIVENTA IL PROBLEMA

La questione della discriminazione assume caratteristiche differenti sul lato svizzero. Come mostrato nei capitoli precedenti, esiste anzitutto una questione salariale, sulla quale la contrattazione collettiva rappresenta una delle risposte principali. Tuttavia, il problema non si esaurisce nella busta paga. In Ticino il tema dei frontalieri è divenuto negli ultimi quindici anni uno dei terreni più ricorrenti della competizione politica. Il passaggio simbolicamente più significativo è stato l'iniziativa popolare "Prima i nostri!", approvata nel settembre 2016 dal 58% dei votanti, che chiedeva di introdurre nella Costituzione cantonale il principio della preferenza dei lavoratori residenti nel mercato del lavoro.

Quella votazione non deve essere letta isolatamente. Il frontalierato è stato ripetutamente associato nel dibattito pubblico alla pressione sui salari, alla disoccupazione dei residenti e alle difficoltà del mercato del lavoro ticinese. Si è così consolidata una rappresentazione nella quale il lavoratore proveniente dall'Italia rischia di essere identificato non come una componente del sistema economico cantonale, ma come una delle cause delle sue debolezze. È proprio qui che occorre rovesciare la prospettiva. Il dumping salariale non è prodotto dal lavoratore che accetta un'occupazione, ma dalle condizioni che consentono a un'impresa di offrire salari eccessivamente bassi. La risposta deve quindi essere ricercata nel **rafforzamento delle misure di protezione del mercato del lavoro**, nella contrattazione collettiva e nei controlli sulle condizioni salariali, non nella contrapposizione tra residenti e frontalieri. Il rischio delle campagne costruite attorno alla contrapposizione tra "noi" e "loro" è inoltre che il clima politico finisca per produrre effetti che vanno oltre la politica stessa, influenzando il modo nel quale la condizione del frontaliero viene percepita anche nei rapporti con le istituzioni.

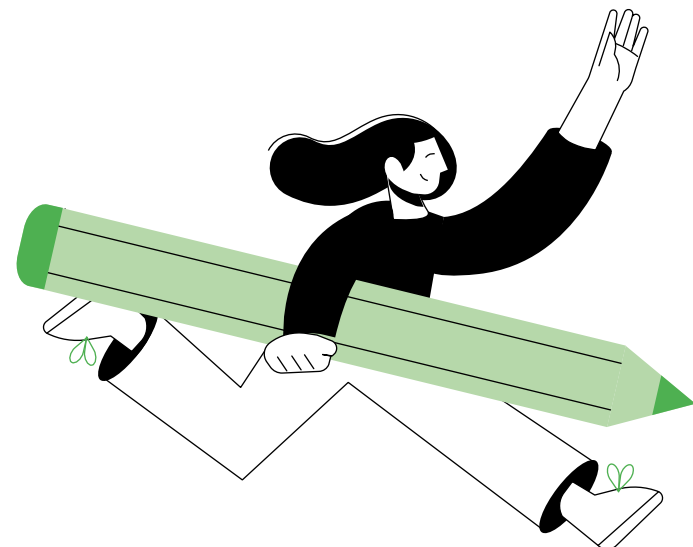
Un esempio particolarmente delicato riguarda i permessi di lavoro. Il Canton Ticino ha conosciuto negli anni un lungo confronto sull'utilizzo del casella-

rio giudiziale nelle procedure riguardanti i cittadini stranieri. La questione fondamentale riguarda soprattutto il modo nel quale eventuali precedenti penali vengono valutati. L'Accordo sulla libera circolazione delle persone non consente infatti di trasformare automaticamente una condanna pregressa in un impedimento alla mobilità lavorativa.

Le limitazioni devono essere interpretate restrittivamente e presuppongono una minaccia effettiva, attuale e sufficientemente grave per un interesse fondamentale della società. La sola esistenza di una condanna penale non può quindi essere sufficiente, in quanto è necessaria una valutazione individuale e proporzionata.

Non si tratta di un principio astratto. Anche l'esperienza maturata dagli uffici sindacali ha mostrato come decisioni amministrative eccessivamente restrittive possano essere contestate con successo. OCST ha seguito e vinto numerosi ricorsi riguardanti permessi di lavoro e di soggiorno, dimostrando concretamente quanto sia importante che il lavoratore possa contare su una tutela giuridica qualificata.

È precisamente in situazioni di questo genere che la tutela sindacale individuale assume una funzione che va oltre il singolo ricorso: difendere un lavoratore da un provvedimento amministrativo sproporzionato significa anche riaffermare concretamente il principio della libera circolazione e della parità di trattamento.



DALLA CONTRAPPOSIZIONE ALLA VALORIZZAZIONE

Contrastare le discriminazioni richiede però qualcosa di più della difesa giuridica dei singoli casi. Occorre intervenire anche sulla narrazione pubblica del frontalierato.

La prima proposta è quindi lo sviluppo di una **campagna permanente di informazione e sensibilizzazione sul valore del lavoro frontaliero**, rivolta tanto ai lavoratori quanto all'opinione pubblica ticinese. I frontalieri non devono essere presentati come concorrenti dei residenti, ma come parte dello stesso mercato del lavoro.

Quando esistono salari insufficienti, dumping o concorrenza sleale, la risposta non consiste nel contrapporre chi vive a nord del confine a chi vive a sud, ma nell'estendere le regole che proteggono entrambi: Contratti Collettivi di Lavoro, salari minimi adeguati, controlli efficaci e responsabilizzazione delle imprese.

I dati della stessa ricerca forniscono un argomento importante in questa direzione. Nei settori privi di CCL la percezione di un differenziale salariale rispetto ai residenti risulta sensibilmente più elevata. Il dato non dimostra da solo un rapporto causale, ma indica con chiarezza la direzione nella quale intervenire: più regole comuni significano meno spazio per mettere lavoratori diversi in concorrenza tra loro.



Accanto all'azione collettiva deve poi essere rafforzata la tutela individuale. Gli uffici sindacali devono continuare a **garantire assistenza nelle procedure amministrative** e, quando necessario, patrocinio nei ricorsi contro decisioni che comprimono illegittimamente i diritti derivanti dalla libera circolazione. L'esperienza maturata da OCST nella tutela dei permessi dimostra che l'azione sindacale può ottenere risultati concreti anche nei confronti dell'amministrazione.

Noi crediamo che il lavoro frontaliero tenga insieme due territori e rap-presenti, al di là delle diverse letture politiche che lo accompagnano, una componente strutturale e ormai indispensabile delle rispettive economie di confine. Per i Cantoni svizzeri, la manodopera frontaliera costituisce una risorsa essenziale per il funzionamento di numerosi settori e per la capacità delle imprese di reperire le professionalità necessarie. Per i territori italiani di frontiera, essa rappresenta allo stesso tempo una fondamentale opportunità occupazionale e una rilevante fonte di reddito che viene in larga parte riportato e speso nei luoghi di residenza. In sua assenza, molte aree di confine faticerebbero ad assorbire localmente una simile domanda di lavoro, con il rischio di accentuare fenomeni di impoverimento economico e progressivo spopolamento. Il frontalierato non deve quindi essere letto soltanto come un fenomeno da regolare, ma come una risorsa condivisa da governare e valorizzare nell'interesse di entrambi i territori. Per questo la sfida sindacale dei prossimi anni deve essere duplice. Da una parte occorre impedire che il frontaliero venga discriminato, fiscalmente o amministrativamente, perché vive da un lato della frontiera e lavora dall'altro. Dall'altra occorre evitare che le legittime preoccupazioni dei lavoratori residenti vengano indirizzate contro altri lavoratori.

La risposta alle distorsioni del mercato del lavoro non può essere una competizione tra persone con passaporti o residenze differenti. Deve essere la costruzione di regole capaci di proteggere il lavoro, ovunque risieda chi lo svolge. È su questo terreno che CISL e OCST intendono continuare a costruire la propria azione comune: rappresentare il frontaliero sui due lati del confine e, nello stesso tempo, impedire che quel confine venga utilizzato per dividere lavoratori che hanno, in realtà, gli stessi interessi fondamentali.

PARTE DUE LE PROPOSTE PER L'AZIONE SINDACALE

WELFARE AZIENDALE E QUALITÀ DEL LAVORO



DAL PRIMATO DEL SALARIO A UNA CONCEZIONE PIÙ AMPIA DELLA QUALITÀ DEL LAVORO

Per lungo tempo una parte importante dell'attrattività del mercato del lavoro svizzero, e in particolare di quello ticinese nei confronti dei lavoratori residenti nelle regioni italiane di confine, si è fondata principalmente sulla leva salariale. Retribuzioni generalmente superiori a quelle disponibili nei territori italiani limitrofi, unitamente ad un regime fiscale agevolato, hanno rappresentato uno dei principali fattori alla base della scelta di lavorare oltre confine e hanno consentito alle imprese svizzere di attirare manodopera

anche senza accompagnare necessariamente il salario con un sistema particolarmente articolato di benefit e prestazioni di welfare.

La ricerca conferma che questa componente economica continua a mantenere un peso molto rilevante. Oltre sette lavoratori su dieci dichiarano infatti di essere soddisfatti della propria retribuzione. Il quadro cambia sensibilmente quando si passa al welfare aziendale, in quanto soltanto il 41,1% degli intervistati si dichiara abbastanza o molto soddisfatto delle misure disponibili nella propria realtà lavorativa.

Questa distanza tra soddisfazione salariale e soddisfazione per il welfare costituisce uno degli elementi più interessanti dell'indagine. Essa suggerisce che il tradizionale vantaggio retributivo del lavoro in Svizzera continui

a essere percepito, ma che le aspettative dei lavoratori siano diventate nel frattempo più articolate. La qualità di un impiego non viene valutata esclusivamente attraverso la somma indicata sulla busta paga, ma anche considerando ciò che esiste attorno al salario: protezione previdenziale, coperture assicurative, sostegno alle spese derivanti dal lavoro, servizi aziendali e altre forme di beneficio economico o sociale.

Non si tratta di un elemento marginale. Nell'analisi sviluppata, la soddisfazione per il welfare aziendale presenta addirittura il contributo più elevato alla componente sintetica utilizzata per rappresentare la soddisfazione lavorativa generale, con un peso leggermente superiore a quello della formazione, della retribuzione e del work-life balance. Il risultato non significa naturalmente che il welfare sia "più importante" del salario in senso assoluto, ma conferma come esso costituisca ormai una componente strutturale della percezione di un buon lavoro.

Da questo punto di vista è interessante osservare quanto avvenuto negli ultimi anni in Italia. Pur all'interno di un sistema economico, fiscale e contrattuale profondamente diverso da quello svizzero, il welfare aziendale è entrato progressivamente nella contrattazione di secondo livello ed è stato favorito anche attraverso specifici meccanismi fiscali. Al 15 luglio 2026, 10.233 dei 15.565 contratti di produttività attivi depositati presso il Ministero del Lavoro italiano prevedevano misure di welfare aziendale. Il dato non può naturalmente essere trasferito automaticamente alla realtà elvetica, ma mostra come benefit e servizi siano ormai diventati strumenti ordinari attraverso i quali le imprese cercano di migliorare la propria capacità di attrarre e fidelizzare i lavoratori.

Questo cambiamento assume particolare importanza in una fase nella quale anche il mercato del lavoro svizzero deve confrontarsi con la crescente necessità di reperire personale qualificato e di trattenerlo nel tempo. L'attrattività non può quindi poggiare soltanto sulla capacità di offrire un salario più elevato rispetto ai territori limitrofi. Occorre sviluppare una concezione più ampia della qualità del lavoro.

Per il sindacato ne deriva un obiettivo generale: **portare progressivamente il welfare dalla dimensione della concessione volontaria dell'impresa a quella della contrattazione collettiva.** Non tutti i

benefit devono necessariamente diventare obbligatori e non tutti i settori possono sostenere le medesime prestazioni. I CCL possono però diventare il luogo nel quale individuare standard minimi, priorità e strumenti capaci di migliorare concretamente la protezione e la qualità della vita dei lavoratori.

MIGLIORARE LA PREVIDENZA PROFESSIONALE: OLTRE IL MINIMO PREVISTO DALLA LPP

Uno dei primi ambiti sui quali intervenire riguarda la previdenza professionale. Il sistema pensionistico svizzero si fonda su più pilastri. Alla previdenza pubblica del primo pilastro, denominata AVS, si affianca il secondo pilastro della previdenza professionale, disciplinato dalla Legge sulla Previdenza Professionale (LPP). Durante la vita lavorativa una parte del salario viene destinata alla costruzione di un capitale previdenziale, finanziato attraverso contributi del lavoratore e del datore di lavoro. Complessivamente, il datore di lavoro deve finanziare almeno una quota pari a quella versata dai propri dipendenti, ma può in via facoltativa assumersi una parte maggiore dell'onere.

È importante ricordare che la LPP stabilisce soprattutto **condizioni minime**. Al di sopra di questa soglia esiste un ampio spazio di autonomia per le casse pensioni, le aziende e le parti sociali. Una cassa può quindi assicurare una quota maggiore del salario, prevedere contributi datoriali superiori al minimo, applicare condizioni più favorevoli o costruire una previdenza cosiddetta sovraobbligatoria.

I risultati della ricerca mostrano come la LPP sia uno degli strumenti di welfare maggiormente consolidati. Tuttavia, il fatto che circa tre beneficiari su dieci giudichino comunque insufficiente la propria copertura indica che anche all'interno di un sistema apparentemente consolidato esistono importanti margini di miglioramento.

Il tema sindacale, quindi, non consiste tanto nel chiedere genericamente "più LPP", quanto nel **qualificare maggiormente la previdenza profes-**

sionale attraverso i CCL. Nei rinnovi contrattuali dovrebbe diventare più frequente discutere non soltanto di salari e indennità, ma anche della qualità dei piani pensionistici: aumento della quota di premio sostenuta dal datore di lavoro, riduzione della deduzione di coordinamento, assicurazione di una porzione maggiore del salario o, dove le condizioni economiche del settore lo consentano, **introduzione di prestazioni sovraobbligatorie.**

Un simile approccio consentirebbe di riconoscere pienamente la previdenza come una componente della remunerazione. Un franco versato oggi dal datore di lavoro nella cassa pensione non compare nel salario netto mensile, ma concorre comunque alla costruzione della sicurezza economica futura del lavoratore. Per questa ragione la qualità di un contratto di lavoro non dovrebbe essere valutata soltanto sulla remunerazione immediata, bensì anche sulla retribuzione differita che esso permette di accumulare.

LPP, LAVORO A TEMPO PARZIALE E IMPIEGHI MULTIPLI: UNA LAGUNA DA CORREGGERE

All'interno della previdenza professionale esiste inoltre una criticità specifica che interessa soprattutto i lavoratori con basse percentuali di impiego o con più rapporti di lavoro contemporaneamente.

Occorre innanzitutto distinguere due concetti che spesso vengono confusi: **la soglia d'entrata e la deduzione di coordinamento.** Nel 2026 l'affiliazione obbligatoria alla LPP scatta, in linea generale, quando il salario annuale percepito presso un singolo datore di lavoro supera 22.680 franchi. Una volta entrati nel sistema, nel regime minimo obbligatorio viene poi applicata una deduzione di coordinamento di 26.460 franchi per determinare la parte di salario assicurata dal secondo pilastro. Le casse pensioni possono tuttavia prevedere condizioni più favorevoli, per esempio riducendo la deduzione in funzione della percentuale di occupazione oppure assicurando il salario dal primo franco.

Il problema diventa particolarmente evidente quando una persona lavora contemporaneamente presso più aziende. La legge considera infatti i diversi rapporti di lavoro separatamente. Se un lavoratore guadagna, ad esempio, 15.000 franchi presso un'impresa e altri 15.000 presso una seconda, il suo reddito complessivo raggiunge 30.000 franchi, ma nessuno dei due rapporti supera singolarmente la soglia d'entrata. Di conseguenza, nessuno dei due datori di lavoro è obbligato ad affiliarlo alla propria cassa pensione di secondo pilastro. Il lavoratore può, quando il reddito complessivo supera la soglia, assicurarsi facoltativamente presso l'Istituto collettore LPP o, se il relativo regolamento lo permette, presso la cassa pensione di uno dei datori di lavoro; manca però un meccanismo automatico di copertura obbligatoria. Si tratta di una lacuna tutt'altro che teorica. È una situazione che può riguardare, ad esempio, il settore delle pulizie, dove una stessa persona può lavorare poche ore per numerose imprese o presso diversi committenti. Formalmente ciascun rapporto di lavoro produce un salario troppo basso per generare automaticamente l'obbligo LPP; sostanzialmente, però, quella persona svolge un'attività lavorativa complessiva dalla quale ricava un reddito che dovrebbe giustificare una protezione previdenziale.

Il problema interessa con particolare intensità le persone occupate a tempo parziale e, quindi, anche molte lavoratrici. Non a caso l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali riconosce esplicitamente che le persone con più datori di lavoro e con basse percentuali occupazionali costituiscono una delle categorie maggiormente esposte a lacune del secondo pilastro.

Su questo terreno OCST, insieme alla propria associazione mantello Travail Suisse, sostiene la necessità di superare una logica costruita attorno al singolo rapporto di lavoro e di guardare maggiormente al **reddito lavorativo complessivo della persona.** L'obiettivo dovrebbe essere quello di consentire che i salari percepiti presso diversi datori vengano sommati ai fini della previdenza e che venga applicato un unico meccanismo di coordinamento, evitando che la frammentazione dell'occupazione si trasformi automaticamente in una frammentazione – o addirittura nell'assenza – della protezione pensionistica.

Parallelamente, nell'attesa di una riforma legislativa, anche la contrattazione collettiva può intervenire. Nei settori maggiormente caratterizzati da la-

voro a tempo parziale sarebbe opportuno negoziare soglie d'entrata inferiori, deduzioni di coordinamento proporzionate alla percentuale di impiego o piani che assicurino il salario fin dal primo franco. La LPP offre infatti alle casse la possibilità di andare oltre il minimo legale.

La necessità di intervenire non riguarda peraltro soltanto l'ammontare delle prestazioni, ma anche la loro comprensione. Il 69,2% dei frontalieri intervistati dichiara di conoscere poco o per niente il funzionamento della propria cassa pensione; la percentuale sale al 76,7% tra gli under 36 e al 74% tra le donne. Accanto al miglioramento dei piani previdenziali occorre quindi rafforzare anche l'informazione, affinché il lavoratore sia realmente in grado di comprendere quanto viene versato, quali prestazioni gli vengono garantite e quali possibilità offre il regolamento della propria cassa.

PROTEGGERE IL REDDITO DURANTE LA MALATTIA: RENDERE UNIVERSALE L'ASSICURAZIONE PER PERDITA DI GUADAGNO

Un secondo pilastro del welfare aziendale dovrebbe riguardare la protezione del reddito durante i periodi di malattia.

Contrariamente a quanto spesso si pensa, in Svizzera l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia – comunemente indicata come **assicurazione per perdita di guadagno** – non è obbligatoria per legge. In assenza di una simile copertura, il datore di lavoro è tenuto, in presenza delle condizioni previste dal Codice delle obbligazioni, a continuare a versare il salario per un periodo limitato, la cui durata dipende anche dall'anzianità di servizio e dalla prassi applicabile. Molte imprese scelgono invece di assicurare collettivamente i propri dipendenti. Le polizze normalmente diffuse prevedono prestazioni pari all'80% del salario per 720 o 730 giorni nell'arco di 900 giorni, anche se le condizioni concrete dipendono dalla singola assicurazione.

La differenza per il lavoratore è evidente. Una malattia di lunga durata può provocare una perdita significativa di reddito e trasformare rapidamente un problema sanitario in una difficoltà economica. Una buona assicurazione per perdita di guadagno consente invece di garantire continuità reddituale per un periodo molto più lungo e costituisce quindi una delle forme più concrete di sicurezza sociale legate al rapporto di lavoro.

La percezione dei lavoratori conferma pienamente il valore di questa prestazione. Tra tutti gli strumenti di welfare analizzati dalla ricerca, proprio l'assicurazione per perdita di guadagno ottiene il livello di soddisfazione più elevato: il 74,7% di coloro che ne beneficiano la considera adeguata. Proprio questa evidenza rende ancora più difficile giustificare il fatto che una tutela tanto importante non sia universale. L'obiettivo sindacale dovrebbe pertanto muoversi su due livelli. Nel breve periodo occorre **inserire sistematicamente l'assicurazione per perdita di guadagno nei CCL che ancora non la prevedono**, negoziando inoltre condizioni adeguate in materia di durata, percentuale del salario coperto, giorni di carenza e ripartizione del premio tra datore di lavoro e dipendente. In una prospettiva più ampia sarebbe invece opportuno sostenere l'introduzione di un vero obbligo legale di copertura, superando le differenze oggi esistenti tra aziende e settori. Una malattia prolungata non dovrebbe produrre livelli di protezione radicalmente differenti soltanto perché una persona ha avuto la fortuna – o meno – di essere assunta da un'impresa che ha deciso volontariamente di stipulare una buona assicurazione collettiva.

UN WELFARE DELLA MOBILITÀ PER CHI ATTRAVERSA OGNI GIORNO IL CONFINE

Il welfare aziendale assume una connotazione particolare quando viene applicato ai lavoratori frontalieri. Essi sostengono infatti spese direttamente connesse alla propria condizione occupazionale che per molti altri lavoratori hanno un peso più contenuto. Una delle principali è quella legata alla mobilità.

Per evitare sovrapposizioni con il capitolo successivo dedicato ai tempi di lavoro e alla conciliazione vita-lavoro, il tema deve essere affrontato qui soprattutto sotto il profilo economico (ovvero non quanto tempo il frontaliere trascorra negli spostamenti, ma in quale misura l'impresa possa concorrere a sostenerne il costo).

La ricerca ci ha restituito un dato molto chiaro. I contributi aziendali ai costi di trasporto non sono disponibili per il 60,4% degli intervistati.



Si apre quindi uno spazio significativo per la contrattazione collettiva e aziendale. I CCL potrebbero incentivare o prevedere contributi agli abbonamenti del trasporto pubblico, compartecipazioni alle spese dei parcheggi di interscambio, navette aziendali per i grandi poli occupazionali, sostegni al car pooling o altre forme di rimborso dei costi di mobilità.

Non è necessario individuare un unico modello valido per tutti. Un'azienda situata accanto a una stazione ferroviaria presenta esigenze differenti rispetto a un'impresa collocata in una zona industriale scarsamente servita dai mezzi pubblici. Il principio da affermare dovrebbe però essere comune: **una parte dei costi aggiuntivi generati dalla mobilità professionale può diventare materia di welfare e di contrattazione**, anziché essere considerata esclusivamente un problema privato del lavoratore.

Una politica di questo tipo avrebbe inoltre un secondo effetto positivo, in quanto consentirebbe alle imprese di utilizzare il welfare della mobilità anche come strumento di attrazione e fidelizzazione del personale. Per chi deve scegliere tra due offerte simili sotto il profilo salariale, sapere che un datore di lavoro contribuisce in modo significativo ai costi del pendolarismo può assumere un peso concreto nella decisione finale.

L'AUTO AZIENDALE: UN BENEFIT OGGI FORTEMENTE LIMITATO PER I FRONTALIERI

All'interno del tema della mobilità, va poi affrontata una questione molto specifica e peculiare del lavoro transfrontaliero, ovvero quella dell'**auto aziendale concessa anche per uso privato**.

L'auto aziendale ad uso promiscuo costituisce in numerosi settori un vero e proprio fringe benefit. L'impresa mette a disposizione del lavoratore un'automobile non soltanto per effettuare trasferte o altre attività professionali, ma anche per gli spostamenti privati. Il valore economico per il dipendente può essere considerevole, poiché riduce o elimina la necessità di sostenere personalmente i costi di acquisto, manutenzione e gestione di un'automobile.

Per un frontaliere residente in Italia e impiegato da un'impresa svizzera, tuttavia, questo beneficio incontra un ostacolo normativo molto particolare. La disciplina italiana sulla circolazione dei veicoli immatricolati all'estero è stata modificata con l'introduzione dell'articolo 93-bis del Codice della strada e del Registro dei Veicoli Esteri, il REVE. Il Ministero dell'Interno ha chiarito che il lavoratore residente in Italia che utilizza un veicolo estero esclusivamente per la propria attività professionale, senza autonomia nell'utilizzo del mezzo, non è tenuto a registrarlo personalmente. Diverso è il caso in cui il veicolo venga concesso in comodato o possa essere utilizzato anche per esigenze personali: in quel caso il lavoratore deve procedere all'iscrizione al REVE.

La stessa interpretazione è stata confermata dall'ACI rispondendo direttamente a una richiesta di chiarimenti presentata da OGST nel 2022. ACI ha precisato che, quando un residente in Italia dispone del veicolo estero anche per uso personale, deve iscriversi al REVE come utilizzatore; una volta effettuata la registrazione, dal punto di vista della normativa italiana sulla circolazione il veicolo viene equiparato, sotto questo profilo, a quelli immatricolati in Italia.

A prima vista il problema sembrerebbe quindi risolto. In realtà non è così, perché accanto al Codice della strada italiano opera l'ordinamento doganale europeo, le cui disposizioni entrano in conflitto con la norma di diritto interno.

La Svizzera non appartiene infatti all'Unione europea né al suo territorio doganale. Un'automobile immatricolata in Svizzera che entra in Italia è quindi, dal punto di vista doganale, un bene proveniente da un Paese terzo. Le regole europee sull'ammissione temporanea permettono a determinate condizioni al lavoratore residente nell'UE di utilizzare l'automobile appartenente al datore di lavoro stabilito fuori dall'Unione senza procedere all'importazione definitiva e al pagamento di dazi e IVA. Tuttavia il regime limita fortemente l'utilizzo privato: già il Regolamento UE n. 2015/234 aveva stabilito che esso fosse consentito essenzialmente per il tragitto tra luogo di residenza e posto di lavoro e per lo svolgimento delle mansioni professionali previste dal contratto. La Commissione europea, chiamata nel 2018 a pronunciarsi proprio sul caso di un lavoratore frontaliere italiano al quale un'azienda svizzera aveva concesso un'automobile anche per uso privato, ha confermato la natura doganale dell'ostacolo e ha escluso che esso potesse essere eliminato semplicemente attraverso una diversa normativa nazionale sull'immatricolazione dei veicoli.

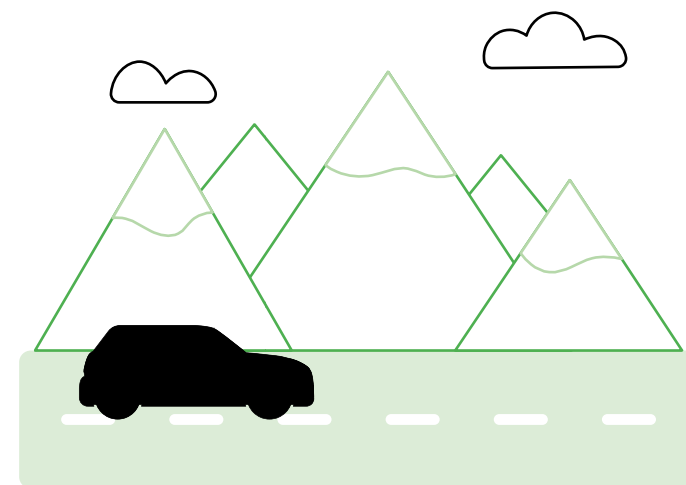
Nasce così un paradosso giuridico. La normativa italiana sulla circolazione contempla la possibilità di registrare al REVE un veicolo aziendale estero utilizzato anche per esigenze personali; la normativa doganale dell'Unione continua però a limitare fortemente l'uso privato di un veicolo svizzero da parte di una persona residente nell'UE. Il rispetto della prima normativa non determina automaticamente il rispetto della seconda.

Per il lavoratore e per l'azienda questa sovrapposizione crea una situazione di forte incertezza. Una registrazione regolare al REVE non è sufficiente, da sola, a sanare un eventuale problema doganale. Le conseguenze di una violazione delle norme sull'ammissione temporanea possono inoltre essere molto rilevanti sotto il profilo di dazi, IVA e sanzioni; l'Agenzia delle Dogane richiama, in relazione all'utilizzo irregolare di veicoli svizzeri da parte di residenti italiani, anche conseguenze che possono arrivare

alla confisca del mezzo nelle ipotesi previste dalla disciplina applicabile. Il risultato è che molte imprese svizzere sono comprensibilmente restie a riconoscere ai frontalieri l'auto aziendale con le medesime possibilità di utilizzo privato concesse ai colleghi residenti in Svizzera. Un beneficio teoricamente disponibile diventa quindi, proprio a causa della residenza oltre confine, concretamente inutilizzabile o fortemente limitato. Si tratta di un problema sul quale l'azione sindacale dovrebbe proseguire. Un primo obiettivo deve essere quello di **ottenere un'applicazione piena, uniforme e chiara della disciplina italiana sul REVE**, evitando interpretazioni difformi da parte delle diverse autorità chiamate a effettuare i controlli.

Inoltre, poiché come si è visto l'ostacolo principale ha natura doganale europea, occorre parallelamente **promuovere un intervento delle autorità italiane presso le istituzioni dell'Unione europea** affinché venga riconosciuta la specificità del lavoro transfrontaliero e resa possibile, entro condizioni chiare e controllabili, la concessione dell'automobile aziendale svizzera anche per un effettivo uso promiscuo.

La questione non riguarda il diritto del lavoratore a disporre di un'automobile aziendale – che naturalmente non esiste in termini generali – ma la parità di accesso a un benefit laddove l'impresa abbia deciso di riconoscerlo a determinate categorie di personale.



MENSA, BUONI PASTO E SOSTEGNO AI COSTI QUOTIDIANI DEL LAVORO

Occorre infine agire sul sostegno delle aziende alle spese direttamente generate dalla presenza al lavoro.

Un'ampia maggioranza degli intervistati segnala l'assenza di una mensa aziendale o di buoni pasto. Ancora meno diffusi sono i buoni spesa o acquisto, assenti per oltre quattro lavoratori su cinque e, tra tutti gli strumenti analizzati, anche quelli che ricevono il giudizio meno favorevole da parte dei beneficiari. Questi risultati suggeriscono di concentrare l'azione sindacale più sulle prestazioni direttamente connesse all'attività lavorativa che sui benefit genericamente orientati al consumo. Una mensa, un buono pasto o un contributo alla mobilità permettono infatti di ridurre costi che il lavoratore sostiene proprio perché deve recarsi al lavoro.

Si potrebbe quindi **sviluppare anche in Svizzera un concetto di welfare dei costi accessori del lavoro**: non sostituire salario con benefit, ma affiancare al salario prestazioni che riducano alcune delle spese inevitabilmente generate dalla prestazione professionale.

Questo principio è particolarmente significativo per il frontaliere. Il vantaggio economico derivante dal salario svizzero deve infatti essere valutato al netto di una serie di costi specifici – mobilità, parcheggi, pasti fuori casa e altre spese – che possono incidere sensibilmente sul reddito realmente disponibile.



UN WELFARE DI CONFINE ANCHE SUL VERSANTE ITALIANO

Il rafforzamento del welfare non può tuttavia riguardare soltanto le imprese svizzere. Anche i territori italiani di residenza sono chiamati a costruire servizi capaci di rispondere alle esigenze specifiche dei lavoratori frontalieri e delle loro famiglie. In questa direzione, una parte delle risorse previste dall'articolo 11 della Legge n. 83/2023, destinate allo sviluppo economico e sociale delle zone di confine, potrebbe sostenere **forme di welfare territoriale**, ad esempio nel campo della mobilità, dei servizi alla famiglia e della conciliazione. Una politica di frontiera moderna dovrebbe infatti accompagnare il lavoratore non soltanto nel luogo in cui presta la propria attività, ma anche nel territorio in cui vive.



PARTE DUE LE PROPOSTE PER L'AZIONE SINDACALE

TEMPI DI LAVORO, TELELAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO



IL VALORE DEL TEMPO NELLA QUALITÀ DEL LAVORO



I risultati della ricerca mostrano come, accanto al reddito e alle misure di welfare, stia assumendo per i lavoratori un'importanza crescente la dimensione del tempo come risorsa decisiva per la qualità della vita.

Nel caso del frontaliere questo tema assume una rilevanza particolare. La giornata lavorativa non coincide infatti soltanto con le ore trascorse sul posto di lavoro. Ad esse si sommano gli spostamenti necessari per raggiungere la Svizzera, attraversare il confine e rientrare ogni sera al proprio domicilio. Il pendolarismo diventa così una sorta di prolungamento indiretto della prestazione lavorativa, che non viene retribuito ma incide profondamente sulla

vita familiare, sulle relazioni sociali, sul riposo e sulle possibilità di dedicarsi ad attività personali.

La ricerca restituisce bene la dimensione del fenomeno. Non sorprende, alla luce dei numeri già enunciati nella parte di analisi, che la conciliazione tra vita privata e attività professionale rappresenti uno degli aspetti più problematici emersi dall'indagine. Come si è già visto, quasi la metà degli intervistati si dichiara poco o per niente soddisfatto del proprio equilibrio vita-lavoro. Questi risultati invitano ad ampliare il concetto stesso di buona occupazione. Un lavoro di qualità non può essere valutato soltanto attraverso il salario che

garantisce. È necessario considerare anche quanto tempo richiede, come questo tempo viene organizzato e quanto spazio rimane alla persona per la propria vita al di fuori dell'attività professionale.

Da qui discende un compito importante per la contrattazione collettiva e, più in generale, per l'azione sindacale di OCST e CISL. **Occorre fare in modo che il tema del tempo entri sempre più stabilmente nelle politiche del lavoro, non come un elemento accessorio**, ma come una delle componenti essenziali del benessere professionale.

RIDURRE L'ORARIO E COSTRUIRE UNA FLESSIBILITÀ CHE FAVORISCA I LAVORATORI

Un primo terreno di intervento riguarda la durata complessiva della settimana lavorativa.

La legislazione svizzera consente ancora oggi orari molto estesi. La Legge federale sul lavoro fissa infatti il limite massimo settimanale a 45 ore per il personale delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al dettaglio, mentre per gli altri lavoratori il limite può arrivare a 50 ore.

Questi valori non rappresentano necessariamente l'orario ordinario praticato nelle aziende, che può essere significativamente inferiore grazie ai contratti individuali e soprattutto ai Contratti collettivi di lavoro. Proprio per questo la contrattazione rappresenta lo strumento più efficace per intervenire.

L'obiettivo sindacale dovrebbe essere quello di proseguire progressivamente nella **riduzione del tempo di lavoro settimanale**, senza diminuzione del salario. Nei settori nei quali si lavora ancora 41, 42 o più ore alla settimana, il raggiungimento delle 40 ore può rappresentare un primo traguardo concreto. Dove invece questa soglia è già consolidata, si può cominciare a ragionare, quando le condizioni economiche e organizzative lo consentono, su ulteriori riduzioni.

Un esempio significativo è rappresentato dal nuovo CCL degli impiegati di commercio nell'economia ticinese. Con il rinnovo entrato in vigore nel 2026, l'orario normale di lavoro è stato ridotto da 42 a 40 ore settimanali. Non si tratta semplicemente di due ore in meno alla settimana. Nell'arco dell'anno la riduzione restituisce al lavoratore una quantità considerevole di tempo, senza ridurne il salario.

Esperienze di questo tipo dovrebbero essere progressivamente estese ad altri comparti, tenendo naturalmente conto delle caratteristiche e delle condizioni economiche dei diversi settori.

La riduzione dell'orario può inoltre produrre effetti positivi anche per le imprese. Il mercato del lavoro sta cambiando e la capacità di attrarre personale qualificato dipende sempre meno soltanto dal livello retributivo. Orari sostenibili, flessibilità, possibilità di conciliazione e maggiore autonomia organizzativa stanno diventando fattori importanti nella scelta di un datore di lavoro. Per molte aziende migliorare la qualità del tempo lavorativo significa quindi aumentare la propria competitività nel mercato delle risorse umane.

Accanto alla durata complessiva è necessario intervenire anche sulle **modalità con cui l'orario viene distribuito**. La flessibilità, infatti, non è positiva in sé. Può esserlo quando permette al lavoratore di gestire meglio la propria giornata, ma può trasformarsi nel suo contrario quando serve soltanto a rendere la persona permanentemente disponibile alle esigenze aziendali. Per questo motivo i CCL dovrebbero promuovere maggiormente fasce flessibili di entrata e uscita, banche delle ore regolate in modo chiaro e forme di compensazione che consentano di recuperare realmente i periodi nei quali si è lavorato di più. Dove l'organizzazione del lavoro lo permette, anche una maggiore libertà nella distribuzione dell'orario può rappresentare uno strumento efficace per conciliare esigenze personali e professionali.

Nello stesso quadro acquista progressivamente importanza anche il **diritto alla disconnessione**. La digitalizzazione ha reso possibile lavorare praticamente ovunque e in qualsiasi momento. Proprio per questo diventa necessario stabilire con maggiore chiarezza quando il lavoro finisce. E-mail, messaggi, telefonate e piattaforme aziendali non possono trasformare il tempo libero in una forma di reperibilità permanente e non dichiarata.

TELELAVORO E FRONTALIERI, UNA GRANDE OPPORTUNITÀ ANCORA LIMITATA

Il telelavoro rappresenta probabilmente lo strumento che meglio permette di comprendere quanto l'organizzazione del tempo possa incidere sulla qualità della vita di un frontaliere.

Il paradosso è che proprio questo strumento, così apprezzato dai lavoratori, continua a essere utilizzato in misura molto limitata.

Soltanto poco più di un terzo degli intervistati dichiara di lavorare in un'azienda che consente ai frontaliere di svolgere almeno una parte della propria attività da remoto. Inoltre, tra chi può farlo, è consentito telelavorare tendenzialmente per una quota compresa tra il 10 e il 25% dell'attività complessiva.

Le cause non sono solamente organizzative. Una parte consistente del problema deriva dall'attuale normativa internazionale che regola il telelavoro, in quanto vi è una discrasia tra le norme che disciplinano gli impatti fiscali (i quali sono normati dagli accordi bilaterali tra Italia e Svizzera) e quelle che regolano gli impatti previdenziali (che sono invece disciplinati dai Regolamenti europei).

Andiamo nel dettaglio. Sul piano delle assicurazioni sociali è stato compiuto un importante passo avanti. Grazie all'Accordo multilaterale europeo sul telelavoro transfrontaliero, al quale aderiscono sia la Svizzera sia l'Italia, un frontaliere può lavorare dal proprio domicilio fino al 49,99% del tempo senza modificare il proprio assoggettamento previdenziale. Entro questa soglia continua quindi a versare i contributi nel sistema dello Stato nel quale lavora. Sul piano fiscale il quadro è molto meno favorevole. Per i frontaliere che rientrano nella definizione fiscale prevista dall'Accordo tra Italia e Svizzera, la soglia entro la quale il telelavoro non produce conseguenze sull'imposizione è stata fissata soltanto al 25%.

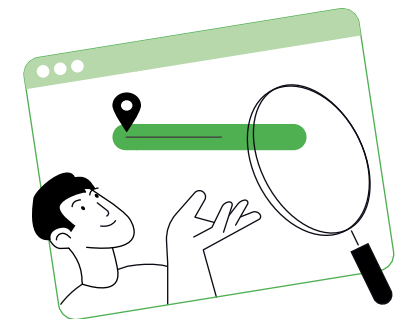
Si è così creata una situazione poco razionale. La stessa persona può lavorare da casa quasi per metà del proprio tempo senza avere alcun cambiamento previdenziale, ma può farlo soltanto per un quarto del tempo se vuole evitare conseguenze fiscali.

La divergenza non era inevitabile. Durante il negoziato la Svizzera era disponibile ad accettare una soglia fiscale più elevata, intorno al 40%, come avvenuto nei rapporti con la Francia. Fu soprattutto la posizione italiana a portare al limite del 25%. Lo stesso sindacato OCST ha più volte evidenziato come l'adesione successiva dell'Italia alla soglia previdenziale del 49,99% abbia reso ancora più evidente la difficoltà di giustificare la differenza tra i due sistemi.

Da questo punto di vista **esiste uno spazio di intervento molto concreto per OCST e CISL**. La richiesta dovrebbe essere rivolta anzitutto alle autorità competenti dei due Paesi, in particolare al Ministero italiano dell'Economia e delle Finanze e alla Segreteria di Stato svizzera per le questioni finanziarie internazionali. Il Protocollo aggiuntivo all'Accordo fiscale dovrebbe essere nuovamente discusso, cercando di avvicinare il più possibile la soglia fiscale a quella già prevista sul piano previdenziale.

Una piena armonizzazione al 49,99% sarebbe la soluzione più semplice e comprensibile per lavoratori e imprese. Anche una prima estensione al 40%, sul modello dell'intesa già sottoscritta tra Svizzera e Francia, rappresenterebbe comunque un notevole miglioramento.

Ridurre questa distanza normativa avrebbe effetti importanti anche per le imprese. Una sola soglia consentirebbe infatti alle aziende di costruire policy sul telelavoro più semplici e facilmente gestibili, evitando di dover continuamente incrociare regole fiscali e previdenziali differenti.



IL PROBLEMA DELLA STABILE ORGANIZZAZIONE

La percentuale massima consentita non rappresenta però l'unico ostacolo al telelavoro dei frontalieri. Esiste un secondo problema, meno visibile ai lavoratori ma molto importante per le imprese.

Quando un dipendente di una società svizzera lavora abitualmente dalla propria abitazione in Italia, può sorgere il dubbio che tale situazione determini la presenza di una stabile organizzazione dell'impresa sul territorio italiano. In altre parole, l'azienda teme che l'abitazione utilizzata per il telelavoro possa essere considerata, in determinate circostanze, una sorta di sede aziendale fiscalmente rilevante.

La questione è complessa e deve essere valutata caso per caso. Il semplice fatto di lavorare da casa non comporta automaticamente la nascita di una stabile organizzazione. Assumono rilievo diversi elementi, tra cui la continuità dell'utilizzo dell'abitazione, il grado di disponibilità di quel luogo per l'impresa, le mansioni svolte dal dipendente e gli eventuali poteri di rappresentanza o di conclusione di contratti.

Proprio questa complessità genera però una forte incertezza. Molte aziende svizzere, anche quando sarebbero disponibili a concedere il telelavoro, preferiscono adottare un atteggiamento prudente e vietarlo ai frontalieri per evitare possibili conseguenze fiscali in Italia.

Il risultato è che un problema di interpretazione giuridica finisce per ricadere direttamente sui lavoratori.

Per questo motivo **OCST e CISL dovrebbero farsi promotori affinché gli organi preposti italiani giungano ad un chiarimento specifico e aggiornato.** Sarebbe utile individuare condizioni sufficientemente certe entro le quali il normale telelavoro svolto dal domicilio del dipendente non possa essere considerato idoneo a creare una stabile organizzazione dell'impresa svizzera.

Una maggiore certezza del diritto avrebbe un impatto immediato. Molte aziende potrebbero concedere il lavoro da remoto con maggiore tranquillità e verrebbe eliminato uno degli ostacoli che oggi ne limitano la diffusione.

PORTARE IL TELELAVORO DENTRO LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Risolvere i problemi fiscali e previdenziali non significa naturalmente trasformare il telelavoro in un diritto automatico per qualsiasi lavoratore. Esistono moltissime attività che richiedono necessariamente la presenza fisica. Anche nel settore impiegatizio possono esserci funzioni o momenti nei quali è indispensabile essere presenti in azienda.

Quando però una mansione è oggettivamente compatibile con il lavoro a distanza, sarebbe opportuno evitare che la possibilità di usufruirne dipenda esclusivamente dalla libera decisione del datore di lavoro.

I Contratti collettivi possono svolgere un ruolo importante anche in questo campo. Potrebbero stabilire criteri trasparenti per l'accesso al telelavoro, disciplinare le modalità con le quali viene presentata la richiesta e prevedere che un eventuale rifiuto debba essere motivato sulla base di effettive esigenze organizzative.

La contrattazione può inoltre disciplinare aspetti che oggi vengono spesso affidati alle singole policy aziendali. Rientrano in questo ambito la fornitura degli strumenti di lavoro, la sicurezza, la protezione dei dati, la partecipazione ai costi sostenuti dal dipendente, la registrazione dell'orario e il diritto alla disconnessione.

Un simile approccio aiuterebbe anche a evitare differenze ingiustificate tra lavoratori residenti e frontalieri. Se la funzione è la stessa e la normativa fiscale e previdenziale viene rispettata, la residenza oltre confine non dovrebbe costituire automaticamente un motivo per escludere il lavoratore dalle opportunità di telelavoro.

MATERNITÀ, E PATERNITÀ, TUTELE ANCORA INSUFFICIENTI

La conciliazione tra attività professionale e vita privata diventa ancora più delicata quando nasce un figlio.

La normativa svizzera ha compiuto alcuni passi avanti negli ultimi anni, ma il sistema rimane complessivamente poco sviluppato. Il congedo di maternità previsto a livello federale dura 14 settimane. Si tratta di una tutela che corrisponde sostanzialmente alla soglia minima prevista dalla normativa europea e che risulta meno generosa rispetto a quella riconosciuta in diversi altri Stati. Il problema emerge in maniera ancora più netta sul versante della paternità. Soltanto dal 2021 è stato introdotto in Svizzera un congedo di due settimane per il padre, oggi definito nella legislazione come congedo per l'altro genitore. La misura venne approvata attraverso una votazione popolare e rappresenta una conquista importante, ottenuta anche grazie all'impegno di Travail.Suisse e delle sue organizzazioni, tra cui OCST.

Quelle due settimane hanno segnato un cambiamento culturale significativo, ma oggi appaiono insufficienti. La nascita di un figlio non può essere considerata quasi esclusivamente una responsabilità materna, né sul piano familiare né su quello professionale.

Una distribuzione fortemente squilibrata dei congedi continua peraltro a produrre effetti anche sul mercato del lavoro. Quando la madre dispone di un'assenza molto più lunga rispetto al padre, il rischio è che la genitorialità venga ancora percepita dalle aziende soprattutto come un possibile elemento di discontinuità nella carriera femminile.

Per questo motivo il tema dei congedi riguarda anche la parità tra donne e uomini. Una maggiore partecipazione dei padri al lavoro di cura può contribuire a distribuire più equamente le responsabilità familiari e, nel lungo periodo, anche i costi professionali legati alla nascita dei figli.

LA PROPOSTA DELLE 18 SETTIMANE PER CIASCUN GENITORE

In questa prospettiva assume particolare rilevanza l'iniziativa popolare promossa da Travail.Suisse e sostenuta da OCST per introdurre un nuovo congedo familiare.

La proposta prevede 18 settimane di congedo per ciascun genitore. Si arriverebbe quindi complessivamente a 36 settimane, distribuite in maniera paritaria tra madre e padre o altro genitore.

Un elemento qualificante consiste nel fatto che i periodi sarebbero personali e non liberamente trasferibili da un genitore all'altro. Questa scelta vuole evitare che, anche in presenza di un congedo formalmente più ampio, la maggior parte del tempo continui a essere utilizzata quasi esclusivamente dalle madri.

La proposta ha quindi una doppia finalità. Da un lato vuole garantire alle famiglie più tempo durante i primi mesi di vita del bambino. Dall'altro cerca di favorire una reale corresponsabilità tra i genitori, riducendo la differenza oggi esistente tra maternità e paternità.

Al momento è in corso la raccolta delle firme necessarie per portare l'iniziativa al voto popolare. Per OCST questo rappresenta uno degli obiettivi politici più importanti nel campo della conciliazione vita-lavoro.

Anche per le imprese esistono ragioni per guardare con interesse a una simile evoluzione. In una fase caratterizzata dalla crescente carenza di personale qualificato, favorire la possibilità di conciliare lavoro e famiglia può ridurre l'abbandono dell'attività professionale, soprattutto da parte delle donne, e facilitare il rientro dopo la nascita dei figli.

La strada politica non esclude naturalmente quella contrattuale. In attesa di eventuali modifiche legislative, i CCL possono già oggi prevedere condizioni migliori rispetto ai minimi di legge, sia attraverso un aumento della durata dei congedi, sia integrando le indennità previste dal sistema pubblico fino a garantire una maggiore copertura salariale.

L'azione sindacale deve quindi continuare a svilupparsi contemporaneamente sui due livelli. Da una parte occorre cercare di migliorare subito le condizioni attraverso la contrattazione collettiva; dall'altra è necessario lavorare affinché anche il minimo previsto dalla legge diventi più avanzato.

LA CONCILIAZIONE NON RIGUARDA SOLTANTO I FIGLI

Le esigenze di cura non finiscono con la prima infanzia e non riguardano soltanto la genitorialità.

L'invecchiamento della popolazione sta facendo crescere il numero di persone che, pur continuando a lavorare, devono assistere genitori anziani, partner malati o altri familiari non autosufficienti. È una realtà destinata a diventare sempre più comune nei prossimi anni.

La legislazione svizzera ha introdotto nel 2021 alcuni strumenti importanti. Oggi il lavoratore ha diritto a un congedo pagato per assistere un familiare o il partner con problemi di salute. La durata è normalmente limitata a tre giorni per singolo evento e, salvo le eccezioni previste per i figli, a dieci giorni complessivi nell'arco dell'anno. È stato inoltre introdotto un congedo fino a quattordici settimane per i genitori di figli gravemente malati o infortunati.



Si tratta di miglioramenti importanti rispetto al passato, ma ancora insufficienti a rispondere a molte situazioni concrete.

Una malattia grave di un genitore, una disabilità sopravvenuta, la progressiva perdita di autonomia di una persona anziana o una fase terminale possono richiedere un'assistenza che dura settimane o mesi. In questi casi tre giorni di congedo risolvono soltanto una parte molto limitata del problema.

La contrattazione collettiva può ancora una volta svolgere un ruolo di anticipazione.

Il nuovo CCL degli impiegati di commercio offre alcuni esempi interessanti. Sono stati introdotti un congedo pagato fino a tre giorni per l'inserimento di un figlio all'asilo nido o all'asilo, fino a due ore per la donazione di sangue e fino a cinque giorni per l'assistenza a ciascun familiare in fin di vita. In quest'ultimo caso, il tempo deve tuttavia essere successivamente recuperato.

Queste misure hanno un valore che va oltre la loro durata. Riconoscono infatti che nel corso della vita esistono momenti nei quali una persona deve poter temporaneamente anteporre un'esigenza familiare alla normale organizzazione del lavoro senza essere costretta a utilizzare ferie o a dipendere esclusivamente dalla disponibilità individuale del datore di lavoro.

Nei prossimi rinnovi contrattuali sarebbe opportuno **trasferire gradualmente questi congedi anche ad altri settori** e, dove possibile, migliorarli.

PARTE DUE LE PROPOSTE PER L'AZIONE SINDACALE

PREVIDENZA, SANITA E TUTELE OLTRE IL SALARIO



La condizione del lavoratore frontaliere presenta una peculiarità che emerge con particolare evidenza quando si affrontano i temi della protezione sociale. La vita professionale si sviluppa infatti a cavallo di due sistemi nazionali, con contributi prevalentemente versati nello Stato di lavoro e prestazioni, servizi e procedure che possono invece dipendere tanto dalla Svizzera quanto dall'Italia. Previdenza, assistenza sanitaria, disoccupazione e sicurezza sociale diventano così ambiti nei quali la complessità normativa può tradursi concretamente in difficoltà, incertezze e, in alcuni casi, in una riduzione delle tutele.

La ricerca conferma quanto sia importante presidiare questa dimensione. Le evidenze raccolte indicano sia la necessità di intervenire sul piano politico e normativo, sia quella di rafforzare la capacità del sindacato di informare, accompagnare e rappresentare il lavoratore lungo l'intero percorso professionale, soprattutto nei momenti in cui il funzionamento dei due ordinamenti tende a sovrapporsi.

RAFFORZARE LA CULTURA PREVIDENZIALE DEI LAVORATORI FRONTALIERI

Uno dei dati più significativi emersi dall'indagine riguarda la scarsa conoscenza del sistema previdenziale. Come si è visto, oltre due terzi degli intervistati dichiara di conoscere poco o per nulla il funzionamento della propria cassa pensione, un fenomeno ancora più acuto tra gli under 36.

Il dato è particolarmente rilevante perché riguarda un ambito nel quale le decisioni compiute nel corso della vita professionale possono produrre conseguenze economiche a molti anni di distanza. Una delle priorità dell'azione sindacale dovrà quindi essere lo **sviluppo di una vera cultura previ-**

denziale, capace di mettere i lavoratori nelle condizioni di comprendere il proprio percorso, verificare periodicamente la situazione maturata e compiere scelte più consapevoli.

OCST promuove già da anni **assemblee, incontri e webinar dedicati ai temi pensionistici**. Questa esperienza dovrebbe essere ulteriormente rafforzata e trasformata progressivamente in un programma permanente di educazione previdenziale per i frontalieri, sviluppato insieme alla CISL e **valorizzando in particolare le competenze del patronato INAS CISL, presente anche in Svizzera**.

Accanto agli incontri collettivi potrebbero essere costruiti percorsi differenti in funzione delle varie fasi della vita professionale. Chi entra per la prima volta nel mercato del lavoro svizzero necessita innanzitutto di conoscere il funzionamento generale del sistema. Durante la fase centrale della carriera diventa invece importante verificare la posizione accumulata e individuare per tempo eventuali lacune. Chi si avvicina al pensionamento ha infine bisogno di un accompagnamento più specifico, soprattutto quando deve ricostruire periodi contributivi maturati nei due Paesi e coordinare prestazioni provenienti da sistemi differenti.

Una particolare attenzione dovrebbe essere riservata ai lavoratori più giovani, che dalla ricerca risultano essere quelli meno informati, nonostante abbiano davanti a sé il periodo più lungo nel quale eventuali decisioni previdenziali possono produrre effetti. Proprio per questo l'educazione previdenziale dovrebbe iniziare fin dai primi anni di attività e non essere rinviata, come troppo spesso avviene, all'ultima parte della carriera.

A questo lavoro di consulenza dovrebbe affiancarsi una più **sistematica attività di comunicazione**. Guide pratiche, webinar, brevi video, podcast, infografiche e contenuti digitali possono rendere accessibili argomenti spesso percepiti come eccessivamente tecnici. Il valore dell'informazione sindacale diventa ancora maggiore in un contesto nel quale una quota consistente dei frontalieri si informa anche attraverso social network e gruppi online, ambienti nei quali informazioni corrette e interpretazioni inesatte possono facilmente sovrapporsi.

DIFENDERE UNA TUTELA SANITARIA EQUA E CONDIVISA

Sul versante sanitario la ricerca restituisce un'indicazione ancora più netta. La cosiddetta "tassa sulla salute" viene considerata abbastanza o molto penalizzante dalla grande maggioranza degli intervistati e il giudizio negativo diventa ancora più marcato tra coloro che dichiarano di conoscere bene il provvedimento.

Questa percezione conferma la **necessità di proseguire una vertenza che le organizzazioni sindacali hanno sviluppato negli ultimi anni su diversi livelli**. Fin dall'introduzione della norma, OCST, CISL e le altre organizzazioni italiane riunite nei Consigli sindacali interregionali ne hanno chiesto la cancellazione, contestandone tanto l'equità quanto la compatibilità con il quadro giuridico costruito attraverso gli accordi tra Italia e Svizzera.

Alla pressione politica si è accompagnato un **lavoro di approfondimento giuridico**. Il CSIR Ticino-Lombardia-Piemonte ha commissionato un apposito parere legale, finalizzato a verificare la compatibilità del nuovo contributo con l'Accordo internazionale sulla fiscalità dei frontalieri e con l'ordinamento italiano. Le conclusioni raggiunte hanno rafforzato i dubbi già espressi dalle organizzazioni sindacali. Successivamente anche la perizia commissionata dal Governo ticinese all'Università di San Gallo ha messo in discussione la compatibilità della misura con l'articolo 9 dell'Accordo.

La vertenza è stata inoltre portata direttamente tra i lavoratori e nell'opinione pubblica. Alle manifestazioni organizzate contro il provvedimento, tra cui quella tenutasi a Como nel maggio 2024, si sono aggiunte numerose assemblee pubbliche nei territori italiani di confine, occasioni nelle quali le organizzazioni sindacali hanno potuto informare i lavoratori, raccogliergli le preoccupazioni e mantenere alta la pressione sulle istituzioni.

Il tema ha assunto rilievo anche sul versante svizzero. **Interventi e atti parlamentari**, ai quali hanno contribuito anche esponenti vicini all'OCST, hanno portato la questione all'attenzione delle autorità cantonali e federali, alimentando il confronto sulla compatibilità della misura italiana con gli impegni assunti bilateralmente. Nel 2026 il dibattito ha raggiunto anche il Gran Consiglio ticinese, dove è stata presentata una mozione che denunciava la possibile violazione dell'Accordo e chiedeva una reazione istituzionale. L'azione sindacale dovrà quindi proseguire lungo le direttrici già avviate. L'obiettivo prioritario resta quello di impedire che la tassa sulla salute diventi un nuovo costo strutturale unilateralmente posto a carico dei frontalieri, mantenendo contemporaneamente la pressione sul piano politico, diplomatico e giuridico. Qualora il contributo venga concretamente riscosso, sarà inoltre necessario dare seguito alla strategia dei ricorsi già annunciata dalle organizzazioni sindacali, affinché la legittimità della norma possa essere sottoposta al giudizio della magistratura italiana.

Più in generale, la questione sanitaria dovrebbe essere riportata all'interno di un autentico confronto transfrontaliero. Il rafforzamento della sanità nelle regioni italiane di confine costituisce un obiettivo condivisibile, ma deve essere perseguito attraverso risorse pubbliche e forme di cooperazione tra istituzioni, evitando di trasformare una specifica categoria di lavoratori nel soggetto chiamato a finanziare direttamente gli squilibri dei territori di frontiera.

RENDERE EFFETTIVE LE TUTELE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE

La tutela contro la perdita del lavoro costituisce uno degli esempi più evidenti delle contraddizioni che possono derivare dalla condizione frontaliere. L'attuale sistema discende dal coordinamento europeo dei sistemi di sicurezza sociale e, in particolare, dal Regolamento CE n. 883/2004. In caso di disoccupazione completa, il frontaliere versa durante l'attività lavorativa i contributi nello Stato nel quale è occupato, ma riceve la relativa prestazione nello Stato di residenza. Per un lavoratore italiano impiegato in Svizzera que-

sto significa contribuire al sistema assicurativo svizzero durante il rapporto di lavoro e rivolgersi invece all'INPS per la NASpl quando perde l'impiego. La differenza tra i livelli delle prestazioni previste dai due sistemi ha rappresentato negli anni un elemento di forte criticità. I salari sui quali il frontaliere versa i propri contributi in Svizzera sono generalmente più elevati rispetto a quelli italiani, mentre la successiva prestazione NASpl viene calcolata sulla base delle regole italiane e può quindi risultare nettamente inferiore rispetto all'indennità alla quale il lavoratore avrebbe avuto accesso in Svizzera.

Proprio per correggere questa situazione, le organizzazioni sindacali ottennero un primo importante impegno con il Memorandum del 23 dicembre 2020. Nel documento, sottoscritto dal Governo italiano, dalle organizzazioni sindacali e dai Comuni di frontiera al termine del confronto che accompagnò il nuovo Accordo fiscale e al quale parteciparono anche OCST e Unia, venne prevista una modifica del trattamento di disoccupazione dei frontalieri. L'obiettivo era quello di innalzare la prestazione nei primi mesi successivi alla perdita del lavoro, tenendo maggiormente conto della retribuzione effettivamente percepita in Svizzera. Quel risultato è stato successivamente recepito nella Legge n. 83 del 2023. L'articolo 7 stabilisce che, per i primi tre mesi di disoccupazione, la NASpl del lavoratore frontaliere debba essere calcolata in misura pari all'importo erogabile secondo la legislazione svizzera, salvo il caso nel quale la normale prestazione italiana risulti già superiore.

La norma rappresenta un riconoscimento importante della specificità del lavoro frontaliere. Tuttavia, a distanza di anni dalla sua approvazione, questa disposizione non viene ancora concretamente applicata dall'INPS. Un risultato ottenuto attraverso il confronto sindacale, recepito prima nel Memorandum e successivamente trasformato in legge dello Stato, continua quindi a non tradursi in una tutela effettivamente fruibile dai lavoratori che perdono l'impiego. Le organizzazioni sindacali hanno più volte denunciato questo ritardo, inserendo la mancata attuazione della nuova NASpl tra le principali vertenze aperte con il Governo italiano. Di fronte al protrarsi di questa situazione, la sola pressione politica potrebbe non essere più sufficiente. Una delle iniziative da valutare è quindi l'avvio di una vertenza attraverso ricorsi, partendo dai casi concreti dei lavoratori

frontalieri che, dopo avere perso il posto di lavoro, non si vedono riconoscere il trattamento stabilito dall'articolo 7. L'obiettivo sarebbe ottenere per via amministrativa e, se necessario, giudiziaria l'applicazione di una disposizione che non necessita di essere nuovamente conquistata, essendo già parte dell'ordinamento italiano.

Mentre resta aperta questa vertenza, il quadro europeo sta però evolvendo in una direzione che potrebbe modificare alla radice il sistema.

Nel 2026 è infatti maturata a Bruxelles una riforma delle regole europee sul coordinamento della sicurezza sociale. La nuova impostazione prevede che, in futuro, la responsabilità dell'indennità di disoccupazione dei frontalieri possa passare dallo Stato di residenza allo Stato nel quale il lavoratore ha svolto la propria attività e versato i contributi. Per un frontaliere italiano impiegato in Svizzera ciò significherebbe, una volta attuata la riforma, poter accedere direttamente alla disoccupazione svizzera invece di rivolgersi all'INPS.

Il cambiamento introduce una maggiore coerenza tra contribuzione e diritto alla prestazione. Chi finanzia durante la propria attività lavorativa un determinato sistema assicurativo verrebbe tutelato dal medesimo sistema anche al momento della perdita del lavoro. Si tratta di un principio sostenuto da tempo nel dibattito sindacale europeo e che può contribuire a ridurre una delle più evidenti disparità oggi vissute dai frontalieri.

L'applicazione della riforma alla Svizzera non sarà tuttavia automatica. La Confederazione, non facendo parte dell'Unione europea, dovrà confrontarsi con le nuove disposizioni nell'ambito degli accordi sulla libera circolazione delle persone. Si aprirà quindi una fase negoziale nella quale potranno essere affrontate modalità di recepimento, tempistiche, eventuali periodi transitori e conseguenze finanziarie e amministrative per il sistema svizzero. Le indicazioni oggi disponibili collocano l'eventuale entrata a regime della riforma verso la fine del decennio.

Per il sindacato si aprono pertanto due fronti di lavoro che dovranno procedere contemporaneamente. Nel breve periodo resta necessario ottenere dall'Italia la piena applicazione dell'articolo 7 della Legge n. 83/2023, ricorrendo se necessario anche alla strada contenziosa. In una prospettiva più lunga sarà invece indispensabile seguire il processo di

recepimento delle nuove regole europee, confrontandosi con le istituzioni svizzere affinché l'eventuale nuovo sistema tuteli efficacemente i lavoratori e venga introdotto con modalità sostenibili.

Durante questo percorso assumerà grande importanza anche l'**attività di informazione**. Le nuove disposizioni europee non producono effetti immediati e richiederanno ancora passaggi politici e negoziali. OCST e CISL dovranno quindi garantire agli iscritti aggiornamenti costanti, tempestivi e comprensibili, chiarendo di volta in volta ciò che è già effettivamente applicabile e ciò che appartiene invece alle possibili evoluzioni future. In un ambito così delicato, evitare false aspettative e interpretazioni premature costituisce esso stesso una forma di tutela.



PARTE DUE LE PROPOSTE PER L'AZIONE SINDACALE

FORMAZIONE CONTINUA, COMPETENZE E SVILUPPO PROFESSIONALE



Le trasformazioni che stanno attraversando il mercato del lavoro rendono sempre più difficile pensare alla formazione come a una fase della vita che si conclude con l'ingresso nel mondo professionale. Digitalizzazione, nuovi modelli organizzativi, transizione ambientale e, più recentemente, diffusione dell'intelligenza artificiale modificano con crescente rapidità gli strumenti utilizzati nelle imprese e le competenze richieste alle lavoratrici e ai lavoratori. In questo scenario, la possibilità di continuare ad apprendere nel corso della propria vita professionale diventa una componente essenziale della tutela del lavoro.

I risultati della nostra ricerca mostrano tuttavia come la formazione continua non sia ancora un'esperienza generalizzata tra i frontalieri. Negli ultimi due anni meno della metà degli intervistati ha partecipato ad attività di formazione o aggiornamento professionale. Ancora più significativa è la differenza determinata dal livello di istruzione. Tra i laureati la partecipazione sale al 60,7%, mentre tra i non laureati si ferma al 40,7%. Si manifesta quindi

un rischio che merita particolare attenzione. Chi dispone già di un capitale formativo più elevato tende ad avere maggiori possibilità di continuare ad accrescere le proprie competenze, mentre proprio i lavoratori che avrebbero maggiore necessità di rafforzare la propria posizione professionale rischiano di restare ai margini dei processi di aggiornamento. Una dinamica analoga era già stata rilevata dal progetto Interreg Skillmatch Insubria (al quale OCST partecipò come organizzazione membro del Comitato di pilotaggio), che aveva evidenziato una relazione molto forte tra livello di istruzione e partecipazione alla formazione continua.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COME LEVA PER LA FORMAZIONE

Il primo terreno sul quale intervenire è ancora una volta quello della contrattazione collettiva. Estendere la copertura dei CCL non significa infatti soltanto definire salari minimi, orari di lavoro e tutele normative. La contrattazione permette anche di costruire strumenti collettivi destinati allo sviluppo professionale, attraverso le Commissioni paritetiche e i fondi alimentati nell'ambito dei diversi settori.

Il principio è importante perché consente di superare una visione secondo la quale l'aggiornamento delle competenze sarebbe responsabilità esclusiva del singolo lavoratore. La formazione produce certamente un beneficio individuale, ma rafforza al tempo stesso la qualità del lavoro, la produttività e la capacità delle imprese di affrontare le trasformazioni tecnologiche e organizzative. È quindi un interesse condiviso di lavoratori e aziende. Una formulazione molto chiara di questo principio è presente, ad esempio, nel CCL degli impiegati di commercio nell'economia ticinese, che considera la formazione professionale continua uno strumento per consolidare la competitività sul mercato del lavoro e una responsabilità tanto dei datori di lavoro quanto dei collaboratori, prevedendo che le aziende facilitino la partecipazione ai corsi anche attraverso il tempo e il sostegno finanziario necessari.

L'obiettivo sindacale deve essere quello di estendere progressivamente questa impostazione, negoziando nei CCL non soltanto risorse economiche per la formazione, ma anche condizioni che ne rendano realmente possibile la fruizione. Per i corsi strettamente connessi all'attività professionale si dovrà quindi puntare, laddove possibile, al riconoscimento del tempo di formazione come parte del percorso lavorativo e alla partecipazione del datore di lavoro ai relativi costi.

RENDERE UTILIZZABILI LE OPPORTUNITÀ CHE GIÀ ESISTONO - FONDI BILATERALI

Accanto alla necessità di creare nuove opportunità, esiste però anche un problema di conoscenza e accessibilità di quelle già disponibili. Nei settori coperti da CCL, molti lavoratori ignorano infatti che attraverso le rispettive Commissioni paritetiche possono essere previste forme di finanziamento parziale o totale di corsi coerenti con la propria attività professionale, generalmente con il consenso dell'azienda.

La ricerca mostra quanto questa dimensione informativa sia rilevante. Tra coloro che si sono formati, il 64,2% ha partecipato a corsi organizzati direttamente dall'azienda e oltre l'82% ha visto il costo sostenuto prevalentemente dal datore di lavoro. Il ruolo degli enti formativi collegati al sindacato risulta invece inferiore all'1%. Quest'ultimo dato rappresenta per OCST uno stimolo molto concreto. Non dimostra una scarsa utilità della formazione sindacale, quanto piuttosto la necessità di renderla molto più visibile e maggiormente integrata con l'attività quotidiana di rappresentanza.

Gli operatori sindacali possono svolgere da questo punto di vista una funzione decisiva. Durante le visite nelle aziende, le assemblee e i colloqui individuali, **i sindacalisti dovrebbero contribuire anche a far conoscere le possibilità di sviluppo professionale esistenti.** Informare un lavoratore sui corsi finanziabili dalla propria Commissione paritetica, aiutarlo a comprendere le procedure necessarie e sensibilizzare l'azienda sull'opportunità di autorizzarne la partecipazione sono azioni sindacali a tutti gli effetti. Significa intervenire prima che una competenza diventi obsoleta e prima che la perdita di occupabilità si trasformi in una vertenza.

RAFFORZARE LA RETE FORMATIVA TRA CFP-OCST, IAL E SINDACATO

Questa prospettiva richiede anzitutto di rafforzare la capacità delle organizzazioni sindacali di tradurre i cambiamenti del mercato del lavoro in nuove opportunità formative. Sul versante svizzero, un ruolo centrale può essere svolto dal Centro di Formazione Professionale OCST; sul versante italiano, un interlocutore naturale è rappresentato da IAL, l'ente di formazione promosso dalla CISL. La collaborazione già esistente tra OCST e CISL nella rappresentanza dei lavoratori frontalieri potrebbe così estendersi in maniera più strutturata anche alla formazione professionale.

L'obiettivo dovrebbe essere quello di costruire progressivamente percorsi formativi comuni, capaci di partire dai fabbisogni rilevati nei rispettivi territori e di offrire risposte coordinate sui due versanti della frontiera. Il mercato del lavoro dell'area insubrica è infatti fortemente integrato, mentre l'offerta formativa continua a svilupparsi prevalentemente entro logiche nazionali o regionali. Una maggiore collaborazione tra CFP-OCST e IAL consentirebbe invece di mettere in comune competenze, docenti ed esperienze, progettando corsi rivolti tanto ai lavoratori occupati in Svizzera quanto alle persone residenti in Italia che intendono rafforzare o aggiornare il proprio profilo professionale in funzione delle opportunità presenti nel mercato transfrontaliero.

Si potrebbe, ad esempio, individuare periodicamente un numero limitato di ambiti formativi prioritari, sulla base delle esigenze segnalate dalle aziende, dagli operatori sindacali e dalle strutture territoriali di OCST e CISL. A partire da questa ricognizione, CFP e IAL potrebbero progettare percorsi condivisi o complementari, eventualmente organizzati in moduli fruibili sui due lati della frontiera e anche a distanza. Particolare attenzione dovrebbe essere riservata alle competenze interessate dalle trasformazioni più rapide del mercato del lavoro, senza però limitarsi alle sole competenze digitali.

Il CFP-OCST ha già iniziato a muoversi in questa direzione. La nuova offer-

ta dedicata all'intelligenza artificiale ne rappresenta un esempio concreto. Dopo un primo ciclo introduttivo dedicato alla comprensione dell'IA, ai suoi effetti sul mercato del lavoro e alla cyber security, il Centro ha sviluppato un percorso più applicativo, rivolto all'utilizzo professionale degli strumenti di intelligenza artificiale. Il programma previsto nel 2026 comprende dieci incontri per complessive trenta ore e affronta, tra gli altri temi, l'uso professionale di ChatGPT e di altri strumenti di IA, la produzione di documenti e presentazioni, l'analisi dei dati, il lavoro con Excel e le questioni relative a privacy, copyright ed etica.

La direzione intrapresa deve essere consolidata e inserita in una strategia più ampia. Proprio il Masterplan Formazione Insubria 2030, elaborato nell'ambito del progetto Interreg Skillmatch Insubria, sottolinea la necessità di costruire nell'area transfrontaliera strumenti comuni di monitoraggio delle trasformazioni del mercato del lavoro, sistemi condivisi di orientamento e informazione e percorsi formativi capaci di rispondere alle esigenze della regione nel suo complesso. In questa prospettiva, la collaborazione tra CFP-OCST e IAL potrebbe rappresentare una concreta traduzione operativa di quella visione.

Un ruolo decisivo dovrebbe infine essere affidato agli stessi operatori sindacali. Chi entra quotidianamente nelle aziende, incontra lavoratori e responsabili del personale e segue l'evoluzione dei diversi settori dispone infatti di informazioni preziose sui cambiamenti delle professioni e sulle competenze che iniziano a mancare. Occorre quindi creare un collegamento più sistematico tra questa conoscenza e l'attività degli enti formativi. Gli operatori di OCST e CISL dovrebbero contribuire sia a segnalare i fabbisogni emergenti, orientando la programmazione di CFP e IAL, sia a promuovere maggiormente i percorsi disponibili presso aziende e lavoratori.

Si costruirebbe così un circuito virtuoso nel quale il sindacato intercetta i cambiamenti del lavoro, gli enti formativi li trasformano in percorsi concreti e gli stessi operatori sindacali ne favoriscono poi la diffusione. In un mercato del lavoro profondamente transfrontaliero, anche la formazione può e deve diventare progressivamente più transfrontaliera.

PARTE DUE LE PROPOSTE PER L'AZIONE SINDACALE

MOBILITÀ TRANSFRONTALIERA: RESIDENZIALITÀ, TERRITORIO E QUALITÀ DELLA VITA



La ricerca ha mostrato come la mobilità rappresenti una componente strutturale della condizione frontaliere, incidendo sui tempi quotidiani, sui costi sostenuti e, più in generale, sulla qualità della vita. Allo stesso tempo, è emerso un forte radicamento dei lavoratori nei territori italiani di residenza, pur in presenza di una quota non trascurabile di persone che prenderebbe in considerazione un trasferimento stabile in Svizzera.

Le proposte sindacali devono pertanto muoversi lungo due direzioni complementari. Da una parte occorre rendere più sostenibile la mobilità quotidiana di chi continuerà a vivere in Italia e lavorare in Svizzera. Dall'altra è opportuno facilitare, senza naturalmente orientare la scelta individuale, il percorso di chi desidera trasformare la propria esperienza frontaliere in un progetto di vita stabile sul territorio svizzero.

ACCOMPAGNARE CHI VUOLE DIVENTARE RESIDENTE

Trasferirsi da uno Stato all'altro rappresenta una decisione complessa, che non si esaurisce nell'ottenimento di un nuovo permesso di soggiorno. Il lavoratore deve valutare contemporaneamente aspetti fiscali, assicurativi, abitativi, familiari e amministrativi, spesso rivolgendosi a interlocutori differenti e faticando a costruire una visione complessiva delle conseguenze economiche della propria scelta.

OCST potrebbe quindi rafforzare i propri servizi sviluppando una consulenza integrata sulla residenzialità, rivolta ai frontalieri che stanno concretamente valutando di stabilirsi in Svizzera. Il sindacato potrebbe accompagnare la persona lungo l'intero percorso decisionale, aiutandola anzitutto a comprendere se il

trasferimento sia economicamente e organizzativamente sostenibile. Una parte centrale del servizio dovrebbe riguardare il conteggio preventivo delle imposte. Il lavoratore dovrebbe poter confrontare il proprio attuale inquadramento fiscale con quello che deriverebbe dal trasferimento in Svizzera, tenendo conto anche del Comune nel quale intende stabilirsi. Alla valutazione fiscale andrebbe affiancata una più ampia analisi dei principali costi della vita, considerando in particolare affitto, cassa malati, spese familiari e altri oneri ordinari, ma anche il risparmio derivante dalla riduzione o dall'eliminazione degli spostamenti quotidiani oltre confine.

Il servizio potrebbe inoltre comprendere l'assistenza nelle pratiche amministrative connesse al cambiamento di residenza e di statuto, a partire dai permessi e dagli adempimenti necessari nei due Paesi, insieme a un orientamento sul funzionamento della cassa malati, sul mercato dell'alloggio e sui principali costi iniziali da sostenere. Per le famiglie sarebbe utile poter offrire anche una prima informazione sui servizi scolastici e per l'infanzia, sugli assegni familiari e, più in generale, sulle conseguenze che il trasferimento produce sull'organizzazione della vita familiare.

Il sindacato non dovrebbe naturalmente sostituirsi alle amministrazioni pubbliche, alle assicurazioni o agli operatori immobiliari. Potrebbe però svolgere una funzione di accompagnamento, mettendo insieme informazioni oggi distribuite tra diversi soggetti e indirizzando il lavoratore verso gli interlocutori specialistici quando necessario.

Anche le aziende potrebbero essere coinvolte maggiormente. Nei settori e nelle professioni nei quali esistono difficoltà di reclutamento o di fidelizzazione del personale, **la contrattazione aziendale potrebbe promuovere forme di sostegno al trasferimento.** Potrebbero essere previsti contributi a tantum per le spese iniziali, giorni di congedo destinati alle pratiche amministrative o forme di assistenza nella ricerca di un alloggio. Si tratterebbe di adattare alla realtà transfrontaliera strumenti di accompagnamento al trasferimento già utilizzati nel mercato del lavoro internazionale, estendendoli anche a lavoratori che normalmente non beneficiano di queste opportunità.

Più in generale, OCST dovrebbe partecipare anche alla discussione pubblica sulla residenzialità e sull'accessibilità economica del territorio. Se il Ticino

vuole essere attrattivo non soltanto come luogo nel quale lavorare, ma anche come territorio nel quale costruire il proprio progetto di vita, il tema dell'abitazione a costi sostenibili e della disponibilità di servizi adeguati alle famiglie diventa inevitabilmente anche una questione di politica del lavoro.

DAL PROGETTO, ALLA MOBILITÀ REALMENTE UTILIZZATA

Per chi continuerà a vivere in Italia rimane invece centrale il tema della mobilità quotidiana. Negli ultimi anni non sono mancate idee, studi e sperimentazioni dedicate alla mobilità sostenibile nell'area di confine. Attraverso i programmi INTERREG sono stati sviluppati, tra gli altri, progetti come TI-CICLO-VIA e Smart Border, mentre più recentemente sono proseguite le iniziative dedicate alle infrastrutture ciclabili, al trasporto condiviso e alla mobilità aziendale transfrontaliera. Il punto critico non sembra quindi essere la mancanza di proposte, quanto piuttosto la capacità di trasformarle in soluzioni realmente utilizzate.

L'esperienza dei Piani comprensoriali di mobilità aziendale del Basso Mendrisiotto è significativa. Negli anni sono state coinvolte numerose aziende e migliaia di collaboratori, sono stati analizzati i bisogni di mobilità e sperimentate differenti misure. Alcune hanno trovato concreta applicazione, mentre altre non sono riuscite a raggiungere la massa critica necessaria per diventare strutturali.

È proprio nello spazio che separa la progettazione dall'implementazione che il sindacato può assumere un ruolo molto più rilevante.

OCST conosce le aziende, è presente nei luoghi di lavoro e mantiene un rapporto diretto con migliaia di lavoratori. Può quindi contribuire non soltanto alla raccolta dei bisogni, ma soprattutto alla costruzione dell'adesione necessaria affinché un progetto diventi concretamente sostenibile. Le organizzazioni sindacali possono presentare le iniziative ai lavoratori, raccogliere osservazioni sulle esigenze reali, favorire il coinvolgimento delle direzioni

aziendali e mettere in relazione imprese che condividono gli stessi bacini territoriali di provenienza del personale.

Per questa ragione OCST e le organizzazioni sindacali italiane dovrebbero **chiedere un coinvolgimento più strutturale nei futuri programmi INTERREG e negli altri progetti pubblici o privati dedicati alla mobilità transfrontaliera**. Tale partecipazione dovrebbe iniziare, quando possibile, già nella fase di costruzione delle iniziative, evitando che le parti sociali vengano coinvolte soltanto quando il progetto è stato definito e occorre trovare aziende e lavoratori disposti ad aderirvi.

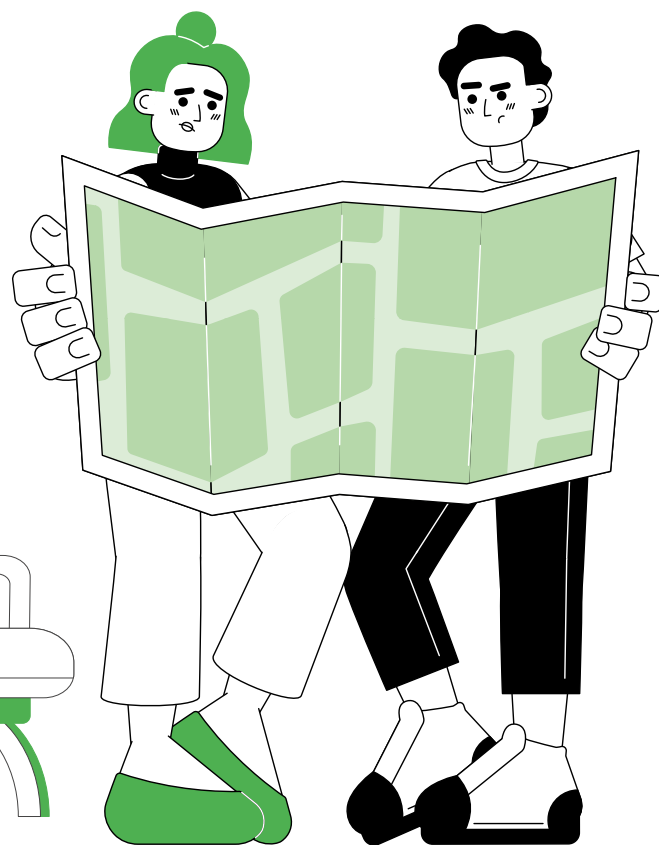
MomòRide rappresenta in questo senso un esempio interessante. Il progetto sviluppato da Balerna, Chiasso e Novazzano punta alla creazione di equipaggi di carpooling, alla riduzione del traffico e della domanda di parcheggi e alla costruzione di una rete tra aziende e mobility manager del comprensorio. Gli strumenti utilizzati consentono inoltre di integrare carpooling, incentivi, gestione dei parcheggi, navette e altre soluzioni di mobilità aziendale. Proprio iniziative di questo genere potrebbero beneficiare della presenza del sindacato come soggetto capace di raggiungere contemporaneamente imprese e lavoratori.

Un maggiore coinvolgimento sindacale potrebbe inoltre contribuire a spostare l'attenzione dalla sola elaborazione dei progetti alla loro continuità nel tempo. Un'iniziativa di mobilità dovrebbe essere valutata anche sulla base del numero di aziende e lavoratori effettivamente coinvolti, della capacità di modificare le abitudini di spostamento e soprattutto della possibilità di mantenere le soluzioni attive una volta conclusa la fase di finanziamento o sperimentazione.

AGIRE ANCHE SULLA NECESSITÀ DI SPOSTARSI

Rendere più sostenibile la mobilità significa infine riconoscere che non tutti gli spostamenti sono necessariamente inevitabili.

Come già approfondito nel capitolo dedicato ai tempi di lavoro e alla conciliazione, il telelavoro può ridurre significativamente il numero di attraversamenti quotidiani del confine. Ogni giornata lavorata da casa significa un viaggio in meno, con benefici per il lavoratore, per il traffico e per il territorio. Gli attuali accordi consentono ai frontalieri fiscali di svolgere fino al 25% dell'attività da remoto senza modificare il proprio inquadramento tributario. Anche una maggiore flessibilità negli orari di entrata e uscita può contribuire a distribuire diversamente i flussi di traffico nell'arco della giornata, riducendo almeno in parte la concentrazione degli spostamenti nelle ore di punta.



PARTE DUE LE PROPOSTE PER L'AZIONE SINDACALE

I SERVIZI SINDACALI PER I FRONTALIERI: INFORMAZIONE, INNOVAZIONE, E PROSSIMITÀ BILATERALE

La crescente complessità del lavoro frontaliero rende i servizi di informazione, consulenza e assistenza una componente sempre più importante della rappresentanza sindacale. Chi vive in Italia e lavora in Svizzera deve infatti confrontarsi contemporaneamente con ordinamenti differenti in materia fiscale, previdenziale, amministrativa e lavoristica, spesso soggetti a modifiche frequenti e non sempre facilmente interpretabili.

L'indagine ha restituito un giudizio complessivamente molto positivo sui servizi di consulenza e assistenza messi a disposizione dall'OCST, confermando la qualità delle competenze sviluppate nel tempo. Al contempo, è emersa una conoscenza ancora non uniforme dei servizi disponibili sul territorio italiano attraverso la CISL. È soprattutto su questo secondo elemento che appare necessario intervenire.



RAFFORZARE LA RETE BILATERALE OCST-CISL

Uno degli elementi più significativi del modello sviluppato negli anni da OCST e CISL consiste nella possibilità di offrire al lavoratore una tutela che prosegue sui due lati del confine. Il frontaliere può trovare nell'OCST il proprio riferimento per quanto riguarda il rapporto di lavoro in Svizzera e, parallelamente, può beneficiare dei servizi messi a disposizione dalla CISL nel territorio italiano di residenza.

Si tratta di una forma concreta di sindacalismo transfrontaliero, particolarmente coerente con una categoria di lavoratori la cui vita professionale si sviluppa quotidianamente tra due Stati. Proprio per questo motivo la rete esistente dovrebbe essere resa maggiormente riconoscibile agli associati. Occorre innanzitutto migliorare la comunicazione relativa agli sportelli frontalieri della CISL, ai servizi fiscali e a quelli previdenziali e assistenziali disponibili sul territorio italiano. Newsletter, social network, siti internet, assemblee e materiale informativo consegnato al momento dell'adesione possono essere utilizzati in maniera più coordinata, facendo comprendere con immediatezza quali prestazioni siano comprese nell'iscrizione e a quale struttura rivolgersi nelle diverse situazioni.

L'obiettivo dovrebbe però andare oltre la semplice promozione dei singoli sportelli. Il lavoratore non dovrebbe essere costretto a individuare autonomamente quale organizzazione o servizio sia competente per il proprio problema. La collaborazione tra OCST e CISL dovrebbe consentire una presa in carico sempre più integrata, nella quale ciascun punto di accesso alla rete sindacale sia in grado di orientare rapidamente la persona verso il servizio più appropriato.

VALORIZZARE LA RETE DEI SERVIZI INAS CISL E CAF

Un tassello importante della rete di tutela rivolta ai frontalieri è rappresentato dai servizi offerti da **INAS CISL e CAF CISL**, che consentono di affiancare all'assistenza sindacale una competenza specifica in materia previdenziale, assistenziale e fiscale. La crescente complessità della normativa transfrontaliera rende infatti sempre più difficile separare nettamente questi diversi ambiti. Una scelta compiuta sul piano fiscale può avere conseguenze previdenziali e, allo stesso modo, un cambiamento della situazione lavorativa o familiare può produrre effetti che interessano contemporaneamente entrambi i sistemi nazionali.

La collaborazione tra patronato e assistenza fiscale permette quindi di costruire un percorso più integrato, evitando che il lavoratore debba orientarsi autonomamente tra strutture, amministrazioni e normative differenti. In questa prospettiva assume particolare valore anche la presenza capillare della CISL nei territori italiani di confine. Gli sportelli INAS e CAF distribuiti nelle province maggiormente interessate dal frontalierato, insieme alla possibilità di utilizzare strumenti digitali per l'invio della documentazione e la gestione di alcune pratiche a distanza, consentono di avvicinare i servizi ai luoghi nei quali i lavoratori vivono.

Questo aspetto è particolarmente rilevante per una popolazione caratterizzata da spostamenti quotidiani spesso lunghi, orari di lavoro poco compatibili con quelli tradizionali degli sportelli e, in alcuni settori, dalla presenza di turnazioni. Rafforzare la prossimità territoriale e quella digitale significa quindi rendere concretamente più accessibile la tutela, riducendo il tempo che il lavoratore deve dedicare agli adempimenti amministrativi.

Sul versante fiscale, il **CAF CISL** può offrire un'assistenza specializzata nella gestione delle dichiarazioni dei redditi e delle differenti situazioni che interessano i frontalieri. Il nuovo Accordo tra Italia e Svizzera ha infatti accentuato la necessità di distinguere correttamente i diversi regimi fiscali applicabili, in particolare tra lavoratori che beneficiano del regime transitorio e lavoratori sottoposti alla nuova imposizione concorrente. A ciò si aggiungono

questioni quali l'applicazione della franchigia sul reddito da lavoro dipendente, il riconoscimento del credito per le imposte versate in Svizzera, il monitoraggio fiscale delle attività detenute oltre confine e gli effetti prodotti dal telelavoro transfrontaliero. In tutti questi casi, un'assistenza qualificata può prevenire errori e ridurre il rischio di successive contestazioni con l'amministrazione fiscale.

Parallelamente, **INAS CISL** svolge un ruolo importante sul versante della sicurezza sociale e della previdenza, aiutando il lavoratore a orientarsi tra il sistema italiano e quello svizzero. Il percorso previdenziale di un frontaliere può infatti coinvolgere nel corso degli anni AVS, previdenza professionale, prestazioni pensionistiche italiane e svizzere, disoccupazione, invalidità, infortuni e prestazioni familiari. La presenza di un patronato con competenze specifiche sul lavoro transfrontaliero permette di accompagnare la persona non soltanto al momento del pensionamento, ma durante le diverse fasi della vita lavorativa e nei passaggi nei quali il rapporto con i sistemi di sicurezza sociale diventa più delicato.

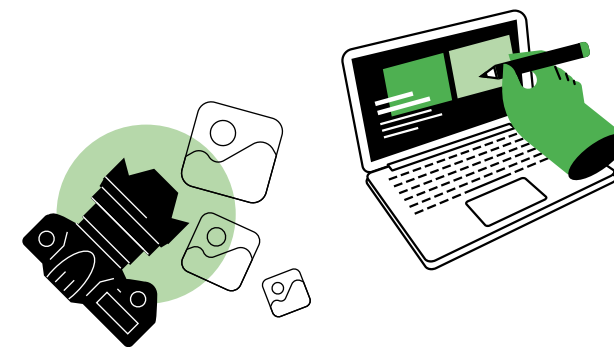
Proprio questa integrazione tra competenze fiscali, previdenziali e sindacali rappresenta un elemento che dovrebbe essere ulteriormente valorizzato. Il frontaliere non vive infatti separatamente una dimensione lavorativa svizzera e una dimensione amministrativa italiana. La sua condizione nasce dall'intreccio costante tra i due sistemi. Per questo la rete OCST-CISL dovrebbe tendere sempre più verso un modello nel quale Ufficio frontalieri, strutture territoriali, INAS e CAF operino come parti complementari di uno stesso percorso di assistenza.

La prospettiva non è soltanto quella di aumentare il numero delle pratiche gestite, ma di costruire una **presa in carico più completa del lavoratore**, nella quale l'aggiornamento reciproco tra le strutture e il corretto indirizzamento verso il servizio competente permettano di fornire risposte coerenti anche nei casi più complessi. In questo modo la presenza capillare della CISL sul territorio italiano e le competenze maturate dall'OCST sul versante svizzero possono diventare i due elementi di una medesima rete transfrontaliera di tutela.

COMUNICARE MEGLIO, SOPRATTUTTO NEI LUOGHI DIGITALI

Un secondo campo di intervento riguarda l'informazione. L'esperienza degli ultimi anni dimostra quanto rapidamente possano cambiare le norme che interessano i frontalieri. Il nuovo Accordo fiscale, il telelavoro, le regole previdenziali, la disoccupazione, la sanità e i diversi regimi applicabili alle singole categorie di lavoratori hanno reso il quadro complessivo molto articolato. La stessa produzione informativa dell'Ufficio frontalieri OCST testimonia la necessità di accompagnare costantemente i lavoratori nell'interpretazione delle novità normative. In questo contesto il sindacato deve continuare a investire nella capacità di trasformare contenuti tecnici complessi in informazioni comprensibili e immediatamente utilizzabili. Newsletter, schede sintetiche, tabelle operative, video brevi e contenuti social possono contribuire a contrastare quella diffusione di informazioni parziali o inesatte che spesso caratterizza il dibattito online sui frontalieri.

Non si tratta quindi soltanto di utilizzare maggiormente i social network, ma di presidiare gli spazi nei quali i lavoratori cercano già le informazioni, portandovi competenza, affidabilità e capacità di aggiornamento. L'informazione diventa così essa stessa uno strumento di tutela preventiva.



PORTARE MAGGIORMENTE LE COMPETENZE DELL'UFFICIO FRONTALIERI NELLE AZIENDE

Un ulteriore sviluppo dovrebbe riguardare il rapporto con le imprese svizzere che occupano lavoratori residenti in Italia.

Le aziende sono sempre più spesso chiamate a confrontarsi con problematiche originate dalla natura transfrontaliera del rapporto di lavoro. Fiscalità, assicurazioni sociali, telelavoro, permessi e residenza possono generare conseguenze non soltanto per il dipendente, ma anche per il datore di lavoro. La disciplina del telelavoro rappresenta un esempio particolarmente evidente, poiché soglie e regole differenti sul piano fiscale e previdenziale possono produrre adempimenti e conseguenze molto diverse a seconda della situazione del singolo lavoratore. L'Ufficio frontalieri OCST dispone di competenze specialistiche che potrebbero essere messe maggiormente a disposizione anche delle imprese, ferma restando la funzione primaria del sindacato di tutela e rappresentanza dei lavoratori. Occorre quindi ampliare progressivamente la rete delle aziende che riconoscono nell'Ufficio frontalieri un interlocutore qualificato per le problematiche generali connesse all'occupazione transfrontaliera.

Potrebbero essere promossi incontri periodici con responsabili delle risorse umane, momenti di aggiornamento sulle principali novità normative e canali di consulenza dedicati alle problematiche che coinvolgono contemporaneamente datore di lavoro e dipendente.

Una maggiore presenza dell'Ufficio frontalieri nel rapporto con le aziende avrebbe inoltre un'importante ricaduta associativa. Entrare in contatto con imprese che occupano numerosi frontalieri significa infatti poter far conoscere i servizi OCST anche a lavoratori che ancora non sono iscritti e mostrare concretamente il valore aggiunto derivante dalla presenza di una struttura specializzata. Il servizio diventa così anche uno strumento per ampliare la capacità di rappresentanza del sindacato.

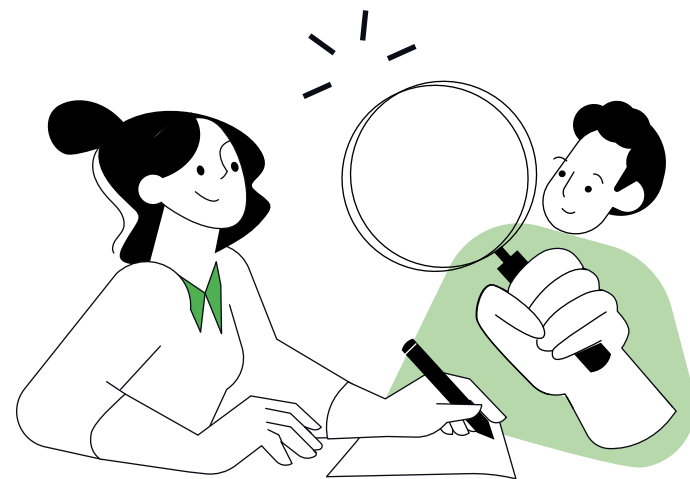
CONSOLIDARE LA CONSULENZA ONLINE

Negli ultimi due anni l'Ufficio frontalieri OCST ha investito significativamente nello sviluppo della consulenza online. È una direzione che deve essere ulteriormente consolidata.

La popolazione frontaliere presenta infatti caratteristiche che rendono particolarmente utile la possibilità di accedere ai servizi da remoto. Gli spostamenti quotidiani tra Italia e Svizzera, gli orari di lavoro e i tempi di percorrenza possono rendere difficoltoso raggiungere fisicamente una sede sindacale durante gli orari di apertura.

La consulenza digitale consente di superare almeno in parte questo ostacolo e di aumentare la capacità di risposta dell'organizzazione. Non deve naturalmente sostituire il colloquio in presenza nei casi più complessi o delicati, ma può affiancarlo, permettendo di differenziare le modalità di assistenza in funzione delle esigenze della persona.

La prossimità sindacale, in questo senso, non coincide più necessariamente con la sola vicinanza geografica. Significa soprattutto rendere semplice e rapido il contatto con l'organizzazione quando il lavoratore ne ha bisogno.



LA “VALUTAZIONE DELL'OFFERTA”: INTERVENIRE PRIMA ANCORA DELL'INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Particolarmente interessante è infine lo sviluppo, avvenuto all'interno dell'Ufficio frontalieri, del servizio di valutazione dell'offerta.

Il servizio è rivolto alle persone che hanno ricevuto una proposta di lavoro in Svizzera e devono decidere se accettarla. Attraverso una consulenza dedicata è possibile analizzare preventivamente gli aspetti contrattuali, fiscali e previdenziali collegati alla futura occupazione e ricostruire così in maniera più realistica le conseguenze economiche della scelta. La necessità di questo tipo di accompagnamento è aumentata soprattutto dopo l'entrata in vigore del nuovo Accordo fiscale. Per una parte dei potenziali frontalieri, infatti, il salario lordo svizzero non consente più da solo di comprendere quale sarà il reale vantaggio economico dell'offerta, perché occorre tenere conto anche dell'imposizione italiana, dei contributi sociali, degli eventuali costi di trasporto e delle altre conseguenze connesse alla condizione di frontaliere. L'analisi condotta dall'IRE ha del resto mostrato come il nuovo regime fiscale abbia ridotto sensibilmente il salario netto dei nuovi frontalieri e modificato l'attrattività del lavoro oltre confine.

Il valore di questo servizio sta anche nel momento in cui interviene. Il sindacato non entra in gioco soltanto quando il rapporto di lavoro è già iniziato o quando si manifesta un problema, ma accompagna la persona nella fase stessa della decisione.

La valutazione dell'offerta dovrebbe pertanto essere ulteriormente promossa, anche attraverso la rete CISL sul territorio italiano e attraverso le aziende che si rivolgono all'Ufficio frontalieri. In questo modo sarebbe possibile intercettare i potenziali frontalieri prima ancora del loro ingresso nel mercato del lavoro svizzero e costruire fin dall'inizio una relazione con l'organizzazione sindacale.

ACCOMPAGNARE IL FRONTALIERE LUNGO TUTTO IL SUO PERCORSO

Le diverse proposte convergono verso un obiettivo comune. OCST e CISL devono puntare a costruire un sistema di servizi sempre più integrato, capace di accompagnare il lavoratore nelle differenti fasi della propria esperienza transfrontaliera.

Il primo contatto può avvenire già nel momento in cui viene ricevuta un'offerta di lavoro. Successivamente possono emergere esigenze relative alla fiscalità, alla previdenza, ai permessi, al telelavoro o al rapporto con l'azienda. Altre necessità possono manifestarsi in occasione della perdita del lavoro, del pensionamento o della scelta di trasferire la propria residenza in Svizzera. In ciascuna di queste fasi il lavoratore dovrebbe poter riconoscere nella rete OCST-CISL un unico sistema di riferimento, pur articolato su strutture e competenze diverse.

È questa, in definitiva, la principale prospettiva di sviluppo dei servizi sindacali per i frontalieri. Non moltiplicare gli sportelli, ma collegarli meglio; non limitarsi a produrre informazioni, ma portarle dove vengono cercate; non attendere che sorga un problema, ma intervenire anche in chiave preventiva; non considerare il confine come una separazione tra competenze, ma costruire intorno al lavoratore una rete realmente bilaterale.

In un mercato del lavoro transfrontaliero sempre più complesso, anche il sindacato deve diventare sempre più transfrontaliero nelle modalità attraverso le quali informa, assiste e accompagna le persone.

CONCLUSIONI

DI ANDREA PUGLIA - VICESEGRETERARIO CANTONALE OCST



Arrivati alla fine di questo percorso, credo sia utile tornare per un momento al punto dal quale siamo partiti. Prima dei dati, delle percentuali, delle analisi statistiche e delle proposte contenute in questo volume, ci sono infatti decine di migliaia di persone che ogni mattina attraversano un confine per andare al lavoro e che, alla fine della giornata, lo attraversano nuovamente per tornare a casa.

È una scena che nei nostri territori appartiene ormai alla normalità. Proprio per questo rischiamo qualche volta di dimenticarne la straordinarietà. Il lavoratore frontaliere vive contemporaneamente dentro due Paesi. Produce valore in Svizzera, mantiene legami familiari e sociali in Italia, versa contributi in un sistema, utilizza servizi nell'altro, incontra norme fiscali, previdenziali e amministrative che continuamente si sovrappongono. La sua esperienza professionale non coincide con un solo ordinamento e spesso neppure con un solo territorio. È, per sua natura, una condizione transfrontaliera.

Questa realtà ha accompagnato la storia di OCST e CISL per molti decenni. Le relazioni tra le nostre organizzazioni risalgono agli anni Sessanta, quando il frontalierato stava assumendo progressivamente quella rilevanza econo-

mica e sociale che oggi conosciamo. La prima convenzione formale sarebbe arrivata soltanto negli anni Ottanta, ma la collaborazione sindacale era già nata molto prima, perché prima ancora degli accordi scritti erano stati i problemi concreti dei lavoratori a rendere evidente la necessità di operare insieme.

È una storia importante anche perché ha anticipato, nella pratica quotidiana, qualcosa di cui oggi si parla molto. La cooperazione transfrontaliera non è per noi un principio astratto né una formula istituzionale. È stata costruita sul campo, attraverso la tutela dei lavoratori, la contrattazione, le vertenze, le assemblee, i servizi, il confronto con le imprese e il rapporto con le istituzioni. In altre parole, OCST e CISL hanno imparato da tempo che un lavoratore che vive tra due Stati non può essere efficacemente rappresentato da un sindacato che si ferma alla dogana.

Anche questa ricerca nasce da tale convinzione.

Quando abbiamo iniziato a immaginarla, il nostro obiettivo non era semplicemente quello di aggiungere un nuovo studio alla già vasta produzione esistente sul frontalierato. Sul numero dei lavoratori, sulla loro provenienza,

sui settori nei quali sono occupati e sull'impatto economico dei flussi transfrontalieri esistono già statistiche e analisi autorevoli. Ci interessava qualcosa di diverso. Volevamo chiedere direttamente alle persone come stesse cambiando la loro esperienza di lavoro, quali fossero le difficoltà incontrate, quali aspetti continuassero a rendere attrattivo il lavoro in Svizzera e quali, invece, richiedessero un intervento sindacale più deciso.

La risposta dei lavoratori è stata, da questo punto di vista, probabilmente il primo risultato della ricerca.

Sono stati raccolti 1.542 questionari completi, provenienti da lavoratrici e lavoratori di età, professioni, settori e territori differenti. Il dato deve naturalmente essere letto con la prudenza metodologica richiamata nella prima parte del volume. Non siamo di fronte a un campione probabilistico dal quale ricavare automaticamente una rappresentazione statistica dell'intera popolazione frontaliere. Ma sarebbe altrettanto sbagliato sottovalutare il significato di una partecipazione di queste dimensioni.

Più di millecinquecento persone hanno scelto di dedicare parte del proprio tempo a un questionario articolato, entrando nel merito di temi che riguardano il salario, il rapporto con l'azienda, il welfare, gli spostamenti, la formazione, il telelavoro, la previdenza, le discriminazioni e il ruolo del sindacato. Il fatto stesso che una simile platea abbia risposto alla nostra sollecitazione dice qualcosa sul rapporto costruito negli anni dalle organizzazioni sindacali con questa comunità di lavoratori.

Dice soprattutto una cosa che, in un'epoca nella quale si parla frequentemente di crisi dei corpi intermedi, non considero affatto scontata. La proposta sindacale continua a interessare le persone. A condizione, naturalmente, che sia capace di partire dai loro problemi reali, di utilizzare linguaggi comprensibili e di trasformare l'ascolto in iniziativa concreta.

È proprio l'ascolto a restituirci un frontalierato più complesso di quello raccontato dalle rappresentazioni abituali.

Il salario resta una ragione fondamentale della scelta svizzera. Quasi tre intervistati su quattro ne sono soddisfatti. Eppure, più della metà ritiene di guadagnare meno di un residente impiegato nelle stesse mansioni, una percezione ancora più diffusa nei settori privi di Contratto collettivo. Quasi il 43% riferisce inoltre di aver vissuto almeno una situazione sfavorevole o discriminatoria legata alla propria condizione di frontaliere.

Non è una contraddizione. Si può apprezzare il livello della propria retribuzione e, nello stesso tempo, chiedere che essa riconosca pienamente il valore

del lavoro svolto. Si può considerare la Svizzera un'opportunità e pretendere parità di trattamento. Il frontalierato sfugge quindi alle categorie semplici del privilegio o della penalizzazione.

Soprattutto, la qualità del lavoro non si esaurisce più nella busta paga. Il welfare aziendale ne è un esempio evidente. Quasi sei intervistati su dieci ne danno un giudizio negativo, mentre molte delle prestazioni disponibili vengono apprezzate da chi può effettivamente beneficiarne. Più che nella qualità degli strumenti, il problema sembra dunque stare nella loro diffusione ancora troppo limitata.

Poi c'è il tempo. La mobilità quotidiana è forse il costo meno visibile del lavoro oltre confine, ma anche uno dei più pesanti. Ore sottratte ogni settimana alla famiglia, alle relazioni, alla vita personale. Non sorprende che il telelavoro, quando possibile, venga valutato così positivamente. Non offre soltanto comodità. Restituisce tempo.

Anche la formazione acquista un peso crescente. Il frontaliere contemporaneo è sempre meno riconducibile all'immagine di una manodopera attratta unicamente dal differenziale salariale. È una popolazione professionalmente articolata, spesso qualificata, chiamata a muoversi in un mercato del lavoro che cambia rapidamente. Aggiornare le competenze significa quindi difendere la propria occupabilità, ma anche costruire prospettive professionali migliori.

A tutto questo si aggiunge la complessità di vivere tra due ordinamenti. Fiscalità, previdenza, sanità e sicurezza sociale cambiano a seconda della residenza, dello statuto fiscale, della storia lavorativa e delle singole prestazioni. In questo intreccio di regole, informazione e consulenza diventano esse stesse una forma di tutela. Non a caso, chi utilizza i servizi sindacali li valuta molto positivamente, mentre resta ancora molto da fare per renderli più conosciuti e accessibili.

Se dovessi sintetizzare in una frase ciò che questa ricerca ci consegna, direi che il salario continua a spiegare perché si sceglie di lavorare in Svizzera, ma non basta più a spiegare come si vuole lavorare in Svizzera.

Il frontaliere di oggi cerca una buona retribuzione, ma anche equità, tempo, welfare, competenze, sicurezza e riconoscimento professionale. In fondo, chiede ciò che stanno chiedendo sempre più lavoratori. Solo che, vivendo ogni giorno tra due Paesi, questa trasformazione appare sul confine con particolare nitidezza.

Da questa consapevolezza nasce la seconda parte del volume. Non abbiamo

voluto costruire un catalogo di rivendicazioni da consegnare a qualcun altro. Abbiamo provato, piuttosto, a individuare i luoghi nei quali l'azione sindacale può concretamente produrre dei cambiamenti.

In Svizzera occorre continuare ad agire anzitutto dentro il mercato del lavoro. Significa rafforzare la contrattazione collettiva laddove è ancora debole, migliorare salari e sistemi di classificazione professionale, costruire forme più moderne di welfare, intervenire sui tempi di lavoro, utilizzare meglio il telelavoro, rafforzare le coperture previdenziali e assicurative, creare maggiori opportunità formative e coinvolgere le imprese nelle politiche di mobilità. Significa, soprattutto, impedire che la condizione di frontaliere possa diventare uno strumento attraverso il quale abbassare le condizioni di lavoro.

Al tempo stesso, una parte altrettanto importante delle risposte deve essere costruita in Italia. Qui si giocano la fiscalità, la previdenza, l'indennità di disoccupazione, la sanità, i servizi ai lavoratori, le politiche territoriali e molte delle decisioni capaci di modificare profondamente il reddito disponibile delle famiglie. Qui occorre continuare a chiedere che la specificità del frontalierato venga riconosciuta dalle istituzioni nazionali e che i lavoratori abbiano luoghi stabili di rappresentanza nei processi decisionali che li riguardano. Anche le risorse generate dal lavoro transfrontaliero devono poter contribuire allo sviluppo di un autentico welfare dei territori di confine, migliorando servizi, mobilità e qualità della vita delle comunità che ogni giorno sostengono questi flussi.

In alcuni casi, infine, nessuno dei due versanti può procedere da solo. Telelavoro, mobilità, tassazione, sicurezza sociale e politiche territoriali richiedono accordi, progetti e soluzioni bilaterali. È forse questa una delle lezioni più evidenti emerse dal lavoro svolto. Quando il problema è transfrontaliero, anche la risposta deve diventarlo.

Qui torna in gioco la ragione profonda della collaborazione tra OCST e CISL. Le nostre due organizzazioni dispongono infatti di competenze diverse che, messe insieme, consentono di accompagnare il lavoratore lungo quasi tutta la sua esperienza professionale. OCST opera nel Paese nel quale il frontaliere lavora. Entra nelle aziende, contratta i CCL, incontra i datori di lavoro, segue le vertenze, tutela individualmente i dipendenti, conosce il mercato del lavoro svizzero e può intervenire direttamente laddove le condizioni di impiego vengono determinate.

La CISL possiede invece il radicamento territoriale e la forza di rappresentanza necessari nel Paese nel quale il lavoratore vive. Attraverso le proprie

strutture territoriali, il patronato INAS, il CAF e l'azione confederale può accompagnare il frontaliere nei rapporti con il sistema italiano e, soprattutto, rappresentarne le istanze davanti a Regioni, Parlamento e Governo.

Non è una semplice divisione di compiti. È il valore aggiunto di un modello sindacale che prova a seguire la persona anziché i confini amministrativi.

La storia recente ne ha fornito numerosi esempi. Molte delle grandi questioni che hanno interessato i frontalieri hanno richiesto contemporaneamente una conoscenza tecnica del sistema svizzero e una capacità di interlocuzione con le istituzioni italiane. La tutela funziona davvero quando questi due livelli riescono a parlarsi. Quando il problema incontrato dal singolo lavoratore in azienda può diventare tema di contrattazione e, se necessario, questione da portare davanti a un Ministero. Quando un cambiamento legislativo deciso a Roma viene immediatamente interpretato anche alla luce delle conseguenze prodotte nei luoghi di lavoro ticinesi.

In fondo, è questa la particolarità più interessante della collaborazione costruita da OCST e CISL. Poter seguire lo stesso lavoratore dalla sua azienda in Svizzera fino alle istituzioni del suo Paese di residenza. Dalla qualità del contratto di lavoro alla tutela del reddito. Dalla previdenza alla fiscalità. Dalla consulenza individuale alla rappresentanza collettiva.

Il lavoro svolto per questo volume ci consegna dunque una grande quantità di dati e molte possibili linee di azione. Ma ci affida soprattutto una responsabilità.

Le 1.542 persone che hanno risposto alla nostra ricerca non ci hanno semplicemente fornito informazioni. Ci hanno consegnato aspettative, problemi e domande. Alcune confermano battaglie che il sindacato porta avanti da anni. Altre ci invitano a cambiare priorità, linguaggi e strumenti. Tutte ci ricordano che la rappresentanza non può vivere soltanto delle proprie convinzioni. Deve continuamente tornare dalle persone, verificare ciò che sta cambiando e avere il coraggio di aggiornare le proprie risposte.

Questo volume si chiude, quindi, ma il lavoro che ha generato non può considerarsi concluso.

Anzi, comincia ora.

