

Editoriale

2004, porte aperte?

Dal prossimo 1. giugno i cittadini dell'UE e dei Paesi dell'AELS avranno praticamente libero accesso al mercato del lavoro svizzero. Il permesso non sarà più condizionato dalla priorità per gli svizzeri o per i lavoratori già integrati. Quest'apertura – per molti aspetti un mutamento epocale – suscita non pochi timori e diffidenze: che risvolti avrà sulle condizioni di lavoro, sugli stipendi, sull'occupazione, sul tenore di vita? Gli esiti della libera circolazione delle persone sulle condizioni economiche, salariali e sociali saranno decisivi per valutare l'approccio "à la carte" della Svizzera al processo dell'integrazione europea. La prova si svolge in un periodo agitato: le controverse riforme delle assicurazioni sociali (l'undicesima revisione dell'AVS, la quinta dell'AI), gli ultimi dati sulla disoccupazione, il legame sempre più labile e aleatorio fra crescita e occupazione certo non dispongono al meglio gli animi per cogliere la sfida europea.

A cominciare da questo primo numero, seguiremo attentamente l'approrinarsi della fatidica data, con un occhio di riguardo agli aspetti operativi. Cominciamo dalle 'misure di accompagnamento' varate dal Parlamento proprio per evitare che l'eventuale afflusso di lavoratori provochi un repentino abbassamento delle remunerazioni o si traduca in uno svantaggio competitivo per il personale già occupato in Svizzera.

Andrea Ostinelli

andrea.ostinelli@boss-editore.ch

All'interno:

- Libera circolazione, le misure contro il dumping sociale
- Disoccupazione e bilaterali
 intervista con Christian Marazzi
- Scandali finanziari: come cambiano le risorse umane
- Il diritto del colloquio

Libera circolazione, le misure contro il dumping sociale

di Libero Malandra*



A partire dal 1. giugno 2004, le condizioni attualmente vigenti per il rilascio dei permessi di lavoro (esame della priorità dei lavoratori integrati nel mercato del lavoro, controllo delle

condizioni di salario e di lavoro), la cui sussistenza è valutata dall'Ufficio della manodopera estera, saranno soppresse per i cittadini dell'Unione europea e dell'AELS. Fino al 31 maggio 2007, si applicheranno invece anche a loro i contingenti annuali per i nuovi permessi di dimora (15'300) e di dimora temporanea (115'700). Tutto ciò avverrà in base all'Accordo bilaterale, in vigore dal 1. giugno 2002, che prevede un passaggio graduale e non automatico alla libera circolazione delle persone.

Contemporaneamente all'eliminazione della priorità per i lavoratori integrati e del controllo sulle condizioni salariali e di lavoro, saranno attuate alcune misure d'accompagnamento, votate dal Parlamento svizzero per evitare il pericolo del dumping salariale e sociale, a scapito dei lavoratori attivi in Svizzera.

Il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale ai CCL

In deroga al principio secondo cui un contratto collettivo di lavoro (CCL) disciplina soltanto i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori membri delle associazioni che lo hanno firmato, a determinate condizioni un CCL può essere dichiarato di obbligatorietà generale.

Ove fosse accertato che in un determinato ramo, ripetutamente e in modo abusivo, i salari e/o le condizioni relative agli orari di lavoro non sono quelli abituali, sarà possibile conferire, tramite una proce-

dura agevolata, obbligatorietà generale alle disposizioni del contratto collettivo riguardanti la retribuzione, gli orari di lavoro e di riposo e i controlli paritetici.

Un CCL, cui è conferita l'obbligatorietà generale, è applicabile, nel relativo ambito geografico, a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori di un ramo o di un settore economico, indipendentemente dal fatto che siano membri delle associazioni firmatarie.

Il Consiglio federale decide se il campo d'applicazione del CCL, cui è conferita l'obbligatorietà generale, riguarda tutta la Svizzera o alcuni Cantoni. Se il campo d'applicazione è stato esteso a tutta la Confederazione, il suo contenuto diventa diritto imperativo, valido in tutto il Paese.

L'introduzione di salari minimi nei contratti normali di lavoro

Nei settori e nelle professioni nei quali non vi sono CCL, il conferimento dell'obbligatorietà generale non è praticabile. In questi casi è pertanto necessario ricorrere a un altro strumento: il contratto normale di lavoro (CNL).

Secondo il Codice delle obbligazioni, il CNL può contenere soltanto norme dispositive. Con un'apposita modifica del CO è stata introdotta la possibilità di stabilire salari minimi vincolanti mediante CNL, nel caso sussistano ripetuti episodi di dumping salariale.

La legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera

La legge si prefigge di evitare che l'esecuzione di mandati (pubblici o privati) da parte di lavoratori distaccati provochi fenomeni di dumping salariale e/o sociale a sfavore di quanti lavorino in Svizzera. A tale scopo la legge stabilisce le condizioni lavorative e salariali minime che occorre garantire ai lavoratori

distaccati, dichiarando loro applicabile un certo numero di norme in vigore in Svizzera.

Le commissioni tripartite

Nell'ambito delle misure d'accompagnamento è pure previsto l'obbligo per ogni Cantone e per la Confederazione di istituire Commissioni tripartite in materia di libera circolazione delle persone, composte da rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, come pure dello Stato. Tali Commissioni avranno il compito di osservare l'evoluzione del mercato del lavoro, di individuare le situazioni d'abuso e, se necessario, proporre alle autorità politiche (Consiglio di Stato o Consiglio federale) l'adozione delle misure sopra citate. A livello federale la Commissione tripartita avrà anche un ruolo di coordinamento.

Per quanto riguarda il Canton Ticino, il Consiglio di Stato ha istituito la relativa Commissione, composta da sei rappresentanti per parte, il 3 ottobre 2000. Il 29 novembre 2000 ha incaricato l'Istituto di Ricerche Economiche (IRE) di elaborare un progetto di Osservatorio del mercato del lavoro. Il modello per il monitoraggio del mercato del lavoro (Ti-Lav), presentato dall'IRE, è stato approvato dalla Commissione tripartita il 19 aprile 2002 e successivamente dal Consiglio di Stato il 5 giugno 2002. Comprende, oltre alla Commissione, due "strumenti" operativi: l'Osservatorio del mercato del lavoro (O-Lav) e l'Unità di coordinamento (UCO-Lav).

L'Osservatorio del mercato del lavoro (O-Lav)

Istituito presso l'IRE, non ha propriamente funzioni di controllo, bensì il compito di analizzare le opportunità, i rischi e le dinamiche del mercato del lavoro.

L'Unità di coordinamento (UCO-Lav)

Istituita presso l'Ufficio della manodopera estera, assumerà le funzioni di segretariato della Commissione, il coordinamento del sistema di sorveglianza, la ricezione e la trasmissione delle informazioni fra i vari interessati e svolgerà il ruolo di interfaccia tra la Commissione, l'Osservatorio, i servizi dell'amministrazione cantonale, le Associazioni imprenditoriali e sindacali, le Commissioni paritetiche, l'Associazione interprofessionale di controllo del settore della costruzione e altri attori.

Il modello di monitoraggio prevede inoltre la creazione di una piattaforma informatica, la richiesta di un co-finanziamento del progetto da parte della

Confederazione, l'aumento dell'effettivo dell'Ispettorato del lavoro e il finanziamento dell'organismo di controllo del settore della costruzione.

A livello cantonale sono quindi già stati predisposti tutti gli strumenti per rispondere in modo serio e professionale alle opportunità e ai rischi che la liberalizzazione del mercato del lavoro comporterà a partire dal 1. giugno 2004.

**Capo dell'Ufficio manodopera estera*

Sul contratto collettivo di lavoro (CCL): manuale, 2.3, 3.2.3

Sul contratto normale di lavoro (CNL): manuale, 2.4

Sulle commissioni tripartite: manuale, 2.4

Sugli accordi bilaterali: manuale, 2.4, 2.6.2, 3.2.1.1, 3.3.2.1, 3.3.2.2, 3.3.3.1, 3.3.4

*web: www.ti.ch/manodopera-estera
www.ti.ch/accordi-bilaterali*

Keyword

Dumping salariale

Unita agli aggettivi "salariale" e "sociale", la parola inglese è evocata sempre più spesso in relazione a possibili rischi d'impovertimento conseguenti alla libera circolazione delle persone.

Originariamente per *dumping* s'intendeva una pratica del commercio internazionale scorretta, consistente nell'esportazione di merci a prezzi ribassati rispetto a quelli praticati sul mercato interno, talvolta addirittura sottocosto, allo scopo di sconfiggere slealmente la concorrenza sui mercati esteri.

Oggi, per 'dumping sociale' e 'dumping salariale', s'indica quel fenomeno per cui l'accresciuta concorrenza su scala mondiale aumenta la pressione sul costo lavoro e rischia di minare la sostenibilità finanziaria dei sistemi di protezione sociale. Ciò è vero soprattutto nel confronto coi Paesi in via di sviluppo, che fondano la loro competitività su salari bassi e protezioni sociali lacunose o inesistenti.

In Svizzera, il libero accesso al mercato del lavoro dei cittadini dell'UE e dei Paesi dell'AELS non dovrebbe provocare simili conseguenze. Infatti, i Quindici hanno sistemi di protezione sociale evoluti, tutto sommato equivalenti al nostro e, in difesa dei salari, sono state previste delle misure di accompagnamento al relativo accordo bilaterale Svizzera-UE.

Diario

Assicurazione maternità, ancora al voto

L'UDC ha raccolto 72mila firme contro il progetto di assicurazione maternità proposto in ottobre dal Parlamento, che prevede il versamento dell'80% del salario durante le quattordici settimane successive al parto a tutte le donne che esercitano un'attività lucrativa. Il deposito alla Cancelleria federale è già avvenuto, la data più probabile per la consultazione è il 26 settembre 2004.

Swatch in Ticino, indietro non si torna

I dipendenti di Bienne della Swatch sono contrari alla decisione dell'impresa di trasferire la logistica a Taverne. Riuniti in assemblea, hanno conferito mandato ai sindacati UNIA e FLMO per intavolare una celere trattativa. L'azienda ha comunque confermato la sua decisione.

Economiesuisse: più tasse universitarie per migliorare la competitività

Per migliorare l'insegnamento, la ricerca e la competitività del sistema economico, gli Istituti universitari hanno bisogno di più soldi. Secondo uno studio promosso da Economiesuisse la ricetta sarebbe un aumento moderato delle tasse universitarie, unito a un'estensione del sistema dei prestiti agli studenti.

AI, combattere gli abusi non basta

Sul punto sembrano tutti d'accordo: contro l'aumento delle spese, la vicedirettrice dell'UFAS, Beatrice Breitenmoser, parla d'istituire un controllo obbligatorio per tutte le assenze per malattia superiori a trenta giorni; Peter Hasler, direttore dell'Unione padronale, propone un sistema di diagnosi precoce e di assistenza; Colette Nova, dell'USS, ritiene che sia necessario affrontare più rapidamente la questione del reinserimento professionale.

Occupazione, ancora giù

Gli indicatori trimestrali del barometro dell'impiego UST evidenziano un altro peggioramento della situazione del mercato del lavoro. Rispetto all'anno scorso, nel terzo trimestre del 2003 sono diminuiti sia il numero degli occupati (-0,6%), sia quello degli addetti (-1,1%). Assai significativo il calo di lavoratori a tempo pieno (-2,7%) non compensato dalla crescita degli occupati a tempo parziale (+2,8%). L'indice di valutazione delle prospettive e quello dei posti liberi si trovano a un livello considerevolmente più basso rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

Disoccupazione e bilaterali: il punto con Christian Marazzi*



Professor Marazzi, i dati di dicembre dell'UFS sulla disoccupazione hanno avuto ampia eco sulla stampa, perché sono i più alti degli ultimi sei anni. Confermano, inoltre, una nota dolente: la Svizzera latina è sempre la più toccata dal fenomeno. Come mai?

«Le ragioni sono quelle di sempre. C'è strutturalmente una situazione di disparità salariale col resto della Svizzera. Tale disparità rappresenta un handicap di partenza, che si manifesta nelle fasi di recessione o di trasformazione delle condizioni occupazionali. Sono proprio i bassi salari, inferiori del 20% rispetto alla media svizzera, a far sì che in alcuni settori, come nella costruzione, nella distribuzione, nella vendita e nel settore alberghiero, ci sia una disoccupazione più alta. Per giunta, dato che non si può vivere in Svizzera con salari del genere, è più facile che certi posti siano occupati dagli stranieri e dai frontalieri.»

Non è un paradosso che la disoccupazione sia più alta proprio dove il costo del lavoro è più basso?

«È un paradosso che, però, va rovesciato: va visto, appunto, sotto il profilo della possibilità di vivere con salari così bassi. Certo, per le aziende sono un vantaggio ma per la forza lavoro non è così semplice, tanto più che l'elasticità della domanda di lavoro è particolarmente ridotta dove le remunerazioni sono basse. Si noti che in Ticino abbiamo una percentuale molto elevata di 'working poor': il 13% della popolazione attiva è composto da persone povere malgrado lavorino. Statisticamente, per il resto della Svizzera, lo stesso fenomeno si aggira intorno al 6,5%. Questa è la situazione strutturale, che non a caso ha generato anche l'espressione 'mercato del lavoro duale': praticamente, ce n'è uno per la popolazione residente e un altro per gli stranieri, regolari o clandestini.»

Sempre a proposito di costo del lavoro, come pensa che influirà la libera circolazione delle persone? Quali pensa saranno le conseguenze dei bilaterali sul versante dell'occupazione e dei redditi?

«Non penso che ci sarà un afflusso così marcato, come enfatizzato da molti. Non bisogna mai dimenticare che i dislivelli salariali, come abbiamo appena detto, sono molto forti già all'interno della Svizzera. Questo, però, non basta a generare flussi intramigratori, perché spostarsi non è soltanto una questione di differenziali salariali. Bisogna considerare anche i problemi connessi al viaggio, all'alloggio e alla vita in generale. Immigrare costa, in molti sensi. Bisogna quindi sfatare la "minaccia" dei bilaterali. È tuttavia possibile che ci siano fenomeni di dumping salariale. L'arrivo di questa nuova forza lavoro, che ha verso la Svizzera delle aspettative alte, sicuramente contribuirà a esercitare una pressione sulla popolazione attiva occupata ma molto dipenderà dalle misure di accompagnamento. Semmai, vedrei ripercussioni per le fasce più qualificate: ormai abbiamo a che fare con dei "serbatoi" che non sono più costituiti da forza lavoro poco qualificata a basso salario; la qualificazione è molto diffusa e la forza lavoro estera è competitiva.»

Questo significa che non dovrebbero verificarsi delle riduzioni vistose per i salari medio-bassi, mentre ciò potrebbe verificarsi su quelli alti.

«Credo proprio di sì: non mi pare che i bassi salari possano scendere ulteriormente, a meno che non si accetti l'ipotesi che in Svizzera delle fasce di popolazione vivano segregate. Credo che nessuno vi abbia interesse. Inoltre, non bisogna sottovalutare il 'gap' tra le aspettative di questi nuovi immigrati e la situazione reale: ove fosse troppo deludente, probabilmente costoro rientrerebbero in patria. Pur ammettendo la peggiore delle ipotesi, mi sembra che l'eventualità di una popolazione povera in aumento a causa dell'immigrazione non si possa combattere con delle misure repressive. Ormai i flussi migratori hanno già sviluppato la capacità di eludere i dispositivi di contingentamento; molto meglio, allora, un approccio ragionevole di accoglienza e di investimento nella formazione, affinché, se necessario, per queste persone possano maturare le condizioni per un rientro nel Paese di origine. Dunque, per quanto riguarda il dumping salariale, sono gli investimenti nella ricerca e nella qualificazione della forza lavoro l'unica vera risorsa a nostra disposizione. Se da un lato riduciamo i fondi per la ricerca e, dall'altro,

pensiamo di far fronte al dumping salariale reprimendo i flussi migratori, è chiaro che ci troveremo senza uscita. L'immigrazione, in forme clandestine o lecite, è ormai un fatto ineluttabile.»

Parlo ora all'accademico. Si aprono nuove prospettive con l'accordo Svizzera-UE sulla ricerca?

«Sì, certo. Il problema, però, è che in Svizzera è in atto una riduzione sistematica dei fondi destinati alla ricerca e questo "sbilancia" la ricerca a favore dei Paesi UE. Probabilmente sempre più spesso saremo noi a emigrare o a far parte di progetti europei, non il contrario.»

(a.ost.)

*Docente di economia alla SUPSI

La rioccupazione nella LADI

A fronte di precise offerte di lavoro, in che misura una persona può continuare a percepire l'indennità di disoccupazione, nell'attesa di un impiego maggiormente conforme alle proprie competenze e capacità, anche sotto il profilo retributivo? Secondo la legge sull'Assicurazione disoccupazione (LADI), l'assicurato deve accettare l'occupazione propositagli, purché sia "adeguata", pena la sospensione dal diritto all'indennità fino a sessanta giorni.

Oltre ai presupposti propri del lavoro "inadeguato", la LADI considera pure l'ipotesi in cui l'accettazione di un posto di lavoro possa compromettere considerevolmente la rioccupazione (oggettivamente possibile in tempi ragionevoli) nel proprio ambito professionale.

Quando si sostanzia tale rischio? La questione è aperta: proprio sul punto l'Ufficio del lavoro ha interposto ricorso al Tribunale federale delle Assicurazioni, affermando che la suddetta norma rivestirebbe rilevanza pratica soltanto per persone altamente specializzate, per le quali l'obbligo di accettare affrettatamente un'attività estranea alla loro professione rischierebbe di comprometterne la rioccupazione nella professione appresa. I Giudici di Lucerna non hanno ancora deciso.

Sulla AD: manuale, 3.3.5

Sui ricorsi al TFA: manuale, 5.2

Scandali finanziari, e siamo tutti mercenari

di Domenico Basile*

Swissair, Enron, Parmalat, Adecco: aziende leader, forti. Quattro società che nel giro di poche ore hanno messo in luce quattro voragini finanziarie e scavato altrettanti crateri intorno alle risorse più importanti, le loro risorse umane.

Per quanto riguarda l'aspetto finanziario e le ripercussioni per gli investitori e i risparmiatori sono stati versati fiumi di inchiostro; il seguito si giocherà nelle aule di tribunale. Poco o niente, invece, è stato scritto, detto o fatto sulle risorse umane.

Eppure, ormai nessuno pensa più che tutto possa ritornare come prima, quando la vita era "facile" per i responsabili delle risorse umane, per i lavoratori e per le aziende stesse. Il settore secondario "sfoltiva" le fila, in compenso c'era il terziario ad assorbire gli esuberanti. Negli ultimi anni il terziario sfoltisce gli esuberanti ma non c'è più nessuno pronto ad assorbirli. Vita decisamente più difficile per i responsabili delle risorse umane e le persone coinvolte. Incominciano così a farsi vedere le prime lacune nella gestione del personale, nell'affrontare situazioni spiacevoli, nell'amministrare casi "speciali".

In questo momento inizia il cambiamento culturale dei "prestatori" d'opera: la certezza del posto di lavoro non è più tale, la fedeltà al datore di lavoro non è più un valore, imparare un'arte e metterla da parte non è più sufficiente, il principio della solidarietà cede il posto alla meritocrazia. Tutti, operai e dirigenti, siamo entrati nel nuovo millennio con questo bagaglio mentale. La prestazione e il raggiungimento degli obiettivi concordati fanno parte del nostro modo di essere e di fare.

La fiducia riposta nella dirigenza aziendale ha tenuto fino allo scoppio dei casi summenzionati: si è scoperto allora che anche gli alti dirigenti sono "prestatori" d'opera, seppure con molte responsabilità in più. Non ultima quella di far in modo che le aziende abbiano un futuro. Ed è qui che nasce il problema: tutti dovrebbero garantire il futuro dell'azienda e operare in quel senso; pochi, però, sono preparati a mettere in cantiere i cambiamenti radicali e repen-

tini che il contesto economico richiede. Spesso il sistema sfugge al controllo e, quando si tratta di chiudere le falle, l'etica professionale è la prima a rimetterci, seguita a ruota dalla fiducia dei lavoratori nei riguardi dei loro dirigenti.

Gli uni cercano il riscatto affrontando altre sfide, gli altri cercano la sicurezza, spostandosi verso altri lidi: ambedue hanno qualcosa in comune, ovvero pensano come mercenari: "chi mi paga, possibilmente bene, oggi dispone dei miei servizi". E gli "addetti ai lavori", ovvero i responsabili delle risorse umane, dove sono? Cosa fanno? A loro volta sono prestatori d'opera ma non sanno ancora esattamente dove posizionarsi. Nell'attesa dello scoppio di altri casi eclatanti, sono consapevoli che è arrivata l'ora della svolta, l'ora di dare un nuovo bagaglio professionale alla categoria.

* Esperto di Gestione delle risorse umane

PraticaMente

Al lavoro con Internet

Internet in ufficio ha cambiato il modo di lavorare e di "stare" al lavoro. Ma non è solo fonte di maggiore efficienza: ne sanno qualcosa i due vodesi – datore di lavoro e lavoratore – protagonisti della singolare vicenda giunta fino al Tribunale federale. La controversia si è conclusa con la "convalida" del licenziamento in tronco del dipendente, reo di aver sistematicamente violato la segretezza della corrispondenza elettronica del suo superiore.

Nella rubrica web *Focus del mese* di gennaio, sono disponibili un sintetico commento della sentenza e un efficace vademecum per regolamentare l'uso del computer sul posto di lavoro. E attenzione: per gli spioni informatici è già pronta una lettera di licenziamento.

web: www.boss-lavoro.ch/focus.asp

Sano è efficiente

Per i datori di lavoro la protezione della personalità dei dipendenti e della loro salute è un dovere giuridico: chi non prende le misure necessarie è passibile di sanzioni pesanti. Ma fare prevenzione può essere anche conveniente. Lo sa bene la SUVA, che sul suo sito propone tutta una serie di suggerimenti pratici sull'ergonomia, il moto e l'alimentazione per prendersi cura di sé. Soprattutto al lavoro.

web: www.suva.ch/it/home/suvapro.htm
Sugli obblighi di protezione: manuale, 3.2.6 e ss.

A gentile richiesta

Quali domande per un colloquio?

La Signora Christine ci chiede un elenco di domande da porre ai candidati durante i colloqui di lavoro.

Effettivamente, una lista dettagliata non è stata ancora inclusa nella parte pratica del manuale. Sulla base del suo suggerimento, nel prossimo aggiornamento forniremo delle tracce da seguire. Nel frattempo, segnaliamo che nel manuale già si trova un ampio paragrafo dedicato alla ricerca del collaboratore con consigli utili alla preparazione del colloquio.

Rammentiamo, inoltre, che taluni argomenti, particolarmente delicati, devono essere toccati soltanto se davvero indispensabili nella valutazione dell'idoneità allo svolgimento del lavoro di cui si tratta. Infatti, secondo principio non sono lecite domande relative:

- a un'eventuale gravidanza della dipendente. La domanda sarebbe tuttavia lecita ove il lavoro fosse tale da mettere in serio pericolo il nascituro oppure se la gravidanza impossibilitasse la prestazione lavorativa (a esempio, nel campo artistico, si pensi al lavoro di danzatrice);
- alle attività private del dipendente, al suo orientamento sessuale, religioso o politico;
- allo stato di salute generale, nella misura in cui per il lavoro non necessitino particolari caratteristiche fisiche;
- a precedenti penali, sempre che il lavoro non richieda una fedina penale pulita (come nel caso di docenti o di addetti al trasporto di valori) oppure nel caso in cui il lavoro comporti una certa responsabilità (contabile, membro dei quadri). Lo stesso discorso vale per le esecuzioni pendenti.

Sulla preparazione del colloquio: manuale, 1.2, 1.2.3

Sulle domande lecite e illecite: manuale, 3.2.6.3, pagg. 5 e 6

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione *Il diritto del lavoro applicato*.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Andrea Ostinelli
Hanno collaborato: Domenico Basile, Massimiliano Parli, Riccardo Schuhmacher, Alain Susin
Si ringraziano: Libero Malandra e Christian Marazzi

Boss Editore SA
CP 114, CH-6982 Agno
tel. +41(0)91 610 28 20
fax +41(0)91 610 21 01
mail to: andrea.ostinelli@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch