

## Editoriale

### La Pubblica amministrazione e il Paese reale

Luglio inoltrato. Squillano a lungo, sovente a vuoto, i telefoni degli uffici pubblici. Chi risponde lo fa controvoglia, quando il senso del dovere, sopito nella penombra, dietro veneziane abbassate, ha un attimo di sussulto. Il giornalista all'opera cerca informazioni sul lavoro nero. «C'è un ufficio competente in Ticino? Qual è?». L'ignara segretaria, un po' infastidita, un po' imbarazzata, non sa che dire. In verità, la colpa non è sua. Il fenomeno, facilmente riconosciuto nella vita quotidiana, si disgrega tra le varie competenze della Pubblica amministrazione. Un ufficio per gli stranieri senza permesso, un altro per i lavoratori non notificati alle Assicurazioni sociali, un altro ancora per i furbi che incassano puntualmente la disoccupazione (o le prestazioni di un'altra assicurazione, pubblica o privata che sia), salvo poi lavorare di nascosto. L'elenco potrebbe continuare, con chi arrotonda nel tempo libero, con indipendenti fittizi, con chi non dichiara i redditi e chi non contabilizza gli incassi...

Tutto ciò dimostra che, di fronte alla molteplicità delle forme possibili, la rigidità burocratica fa perdere alle Autorità preposte al controllo la visione d'insieme del lavoro nero, mentre il fenomeno si propaga senza andare troppo per il sottile. Il merito più significativo del disegno di legge approvato al Nazionale – un comune denominatore tra le forze politiche, in vero alquanto risicato – è quello d'istituire dei centri cantonali, cui sono affidati il controllo e il coordinamento degli interventi di repressione. Un primo passo tanto atteso quanto essenziale perché l'azione delle Amministrazioni si confronti efficacemente col Paese reale.

Andrea Ostinelli

### Comunicazione agli abbonati

*Nell'impaginazione del secondo aggiornamento, da poco consegnatovi, sono avvenuti alcuni errori. Per rimediare spediamo allegate alcune pagine, da sostituire alle precedenti. Si tratta: - del paragrafo 1.2.3 (9 fogli), che sostituiamo completamente per facilitarne l'inserimento nel manuale;*

*- delle pagine 1 e 2 (1 foglio) del capitolo 4.5.1.*

*Ci scusiamo con voi tutti per l'inconveniente.*

## Lavoro nero: la nuova legge approvata al Nazionale

di Alessandra Prinz\*



Dopo più di due anni dalla pubblicazione del messaggio all'attenzione delle Camere federali, il 17 giugno scorso il Consiglio nazionale ha approvato il disegno di legge federale contro il lavoro nero.

La camera bassa ha licenziato la legge con una netta maggioranza di centoventotto voti favorevoli e ventiquattro contrari. Se tutte le forze politiche riconoscevano la necessità di mettere un freno al dilagare del lavoro nero in Svizzera, le soluzioni proposte spesso divergevano ampiamente. Nel dibattito di apertura, il presidente della Commissione dell'economia e dei tributi, Fulvio Pelli, ha ricordato quanto i lavori della Commissione siano stati difficili: all'accordo si è giunti "grazie" alla pressione politica creata attorno alla problematica. Nessun partito si sarebbe infatti sobbarcato la responsabilità di una bocciatura.

Il progetto di legge si propone di combattere il lavoro nero tramite misure d'incentivazione, repressione e controllo. A grandi linee le proposte del Consiglio federale sono state accolte. Soltanto nell'ambito del trasferimento dei dati e delle semplificazioni amministrative riguardanti l'annuncio dei lavoratori alle Assicurazioni sociali, il Nazionale ha seguito le proposte di modifica della Commissione. L'onorevole Pelli vi si era già soffermato in questa sede (Newsletter lavoro 2/2004). Ma veniamo ai singoli temi.

### Semplificazione per l'annuncio del personale alle Assicurazioni

Partendo dal presupposto che gli iter burocratici per l'annuncio del personale alle Assicurazioni sociali possano dissuadere i datori di lavoro dal compiere il loro dovere, la legge delinea una misura d'incentivazione consistente nel (tentativo di) semplificare tali procedure amministrative per i datori di lavoro privati e le piccole imprese. Compilando un unico

modulo, destinato alla Cassa di compensazione AVS/AI, il datore di lavoro adempirà il proprio dovere nei confronti di tutte le Assicurazioni sociali. Si eviterà l'ulteriore contatto con l'assicuratore infortuni (pur restando libera la scelta) e con la Cassa per gli assegni familiari. Dato che le leggi sugli assegni familiari sono cantonali, l'accordo con le casse avverrà in sede separata.

### Un unico pagamento annuale dei contributi

Indipendentemente dal luogo di residenza del lavoratore, il datore di lavoro preleverà pure un'imposta alla fonte, che libererà il lavoratore da ogni altro obbligo d'imposizione. Ferma restando la facoltà del Parlamento di stabilire questo tipo d'imposta e di fissarne l'aliquota federale, rimarrà di competenza dei Cantoni fissare le aliquote delle imposte rispettive. Sarà quindi opportuno cercare un contatto coi Cantoni in sede di Consiglio degli Stati per trovare una soluzione consensuale e praticabile. Il Nazionale ha auspicato che gli Stati si soffermino globalmente su questa procedura, che necessita di ulteriore analisi e perfezionamento.

### Controllo

Quale misura di controllo, ci si prefigge di migliorare l'esecuzione delle leggi cantonali esistenti. Ogni Cantone dovrà dotarsi di un Servizio amministrativo o istituire una Commissione di controllo che assuma i nuovi compiti previsti dalla legge. Se la scelta cadrà sulla Commissione, questa dovrà essere paritetica e tripartita (sulla falsariga delle Commissioni esistenti nel quadro delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone, che, peraltro, ben potrebbero estendere il loro campo di attività alla lotta contro il lavoro nero). È pure contemplato un trasferimento dei dati dalle Autorità fiscali e dalle Assicurazioni sociali verso le Autorità in materia di asilo e di diritto degli stranieri. Ciò a condizione che le prime abbiano riscontrato una violazione nel pagamento di contributi e imposte. Attualmente la protezione dei dati impedisce tali comunicazio-

ni. Anche gli Organi di controllo avranno la facoltà di trasmettere informazioni alle differenti Autorità, e ciò senza restrizioni.

**Repressione** – La legge agisce anche con misure repressive. Sono contemplati l'inasprimento delle sanzioni previste in differenti leggi (per esempio in materia di stranieri e Assicurazioni sociali) e l'esclusione temporanea dagli appalti pubblici per le imprese che hanno commesso gravi infrazioni in materia di lavoro nero.

La palla passa ora al Consiglio degli Stati, la cui Commissione corrispondente ha già svolto il dibattito d'entrata in materia. Ciò può indurre a sperare in una celere trattazione della legge.

\*Giurista, UFAS

*Sul rapporto di lavoro con uno straniero senza permesso: manuale, 4.9.2  
Sulla AD: manuale, 3.3.5*

## A gentile richiesta

### Disdetta e ferie

*"Per fine anno dovrei disdire un rapporto di lavoro ad una persona che ha tre mesi di disdetta. Questa persona ha attualmente circa settanta giorni di vacanze. Per quando devo disdire?"*

La risposta alla domanda si trova nel Manuale, 3.2.4.1, pag. 4.

Il fatto che il lavoratore abbia dei giorni di vacanza da godere non incide in senso stretto sul termine di disdetta (per porre fine al rapporto di lavoro il 31 dicembre sarà necessario che la disdetta sia notificata al più tardi il 30 settembre - sempre meglio, però, farlo per raccomandata AR almeno una decina di giorni prima del termine ufficiale, onde evitare disguidi di sorta). A questo si aggiunga che, secondo principio, il lavoratore dovrà essere messo in condizione assentarsi dal lavoro per quanti giorni di vacanza ha maturato, altrimenti dovrà essergli corrisposto un indennizzo per i giorni di ferie non goduti.

### Impressum

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

*Direttore editoriale:* Robert Boss  
*Redattore capo:* Andrea Ostinelli

*Si ringraziano:* Alessandra Prinz e  
Giulio Devi

Boss Editore SA  
Lungo Tresa, 30  
CH - 6988 Ponte Tresa  
tel. +41(0)91 600 93 03  
fax +41(0)91 600 93 04  
mail to: andrea.ostinelli@boss-editore.ch  
© www.boss-lavoro.ch

# Riduzioni di personale: superstiti "fai da te"

di Giulio Devi\*

Il volume di lavoro aumenta, la motivazione si abbassa, le prospettive di crescita professionali sono sempre più rare. La concorrenza, sia a livello qualitativo sia quantitativo, aumenta. Questo è il quadro che si prospetta dopo l'ennesima ristrutturazione aziendale, che ha diviso le maestranze in vincitori e perdenti.

Da una parte ci sono i poveri disoccupati, oramai ex colleghi; dall'altra ci sono gli altri, i fortunati, che da questa ristrutturazione sono rimasti soltanto parzialmente toccati, visto che hanno potuto mantenere l'impiego. Ma è proprio così?

Mentre i collaboratori che lasciano l'azienda, a ragione, possono contare sull'appoggio delle istituzioni e della loro, ormai ex, azienda (piani sociali, per esempio), coloro che restano sono lasciati al loro destino. Lamentarsi equivarrebbe a non essere riconoscenti: infatti i loro non sono problemi confrontabili con quelli esistenziali con cui convive, volente o nolente, un disoccupato.

Questi "sopravvissuti" lavorano di più con meno motivazione. Nel libro dal titolo "I sopravvissuti", appunto, l'autrice, Vera Weiss, psicologa del lavoro, ha osservato e studiato da vicino questi meccanismi e afferma, senza timor di smentita, che tali persone si sentono abbandonate dal loro management e molto spesso si considerano come i veri perdenti della riduzione degli effettivi dell'azienda.

L'insorgenza di diversi problemi viene completamente sottovalutata. La direzione aziendale crede che la riconoscenza per aver potuto mantenere l'impiego sia una ragione più che sufficiente per fare meglio e di più o, almeno, per continuare sulla stessa falsariga di prima.

I collaboratori, invece, vogliono dei chiari messaggi: essere informati e conoscere le eventuali prospettive. Esattamente la merce che scarseggia nei piani alti delle direzioni, e non solo. Spesso si dimentica che nemmeno la dirigenza è immune dalla ristrutturazione e che i capi hanno gli stessi sentimenti dei collaboratori (sono nella stessa barca!).

Che cosa e come fare? In Svizzera le ristrutturazioni, le loro conseguenze e la necessità di affrontarle in modo appropriato, sono fenomeni molto "giovani"; infatti se ne parla da appena un decennio. In altri Paesi, e negli USA in modo particolare, si

può fare riferimento a esperienze più lunghe e a studi empirici in materia. In Svizzera questo è un terreno nuovo, in alcuni casi ancora ritenuto minato, poiché, per l'azienda, gli aspetti da affrontare non sono solo tanti e complessi ma anche molto diversi da quelli di altre nazioni e, quindi, l'esperienza altrove maturata non può essere sfruttata da noi.

Su cosa succeda ai sopravvissuti, che si sentono abbandonati dal management, che devono spesso svolgere un altro lavoro, per cui non sono stati formati e assunti, e quindi non si sentono preparati o addirittura portati, oggi si possono fare solo speculazioni.

Sicura è, invece, la tendenza verso la "multifunzionalità", che viene chiesta a ogni individuo per la propria sopravvivenza: occorre la capacità di espletare diversi lavori contemporaneamente e, se del caso, presso diversi datori di lavoro. Ma cosa vuol dire essere multifunzionali? Per rendere l'idea prendiamo come esempio alcuni oggetti che ci circondano e di cui oggi non possiamo più fare a meno: un cellulare che funge anche da agenda e da videocamera; i computer che sono anche televisori e viceversa. Pensiamo all'altra metà del cielo: le donne sono madri, mogli, imprenditrici e chiedono ai propri partner pari requisiti.

C'è anche chi, in un ridimensionamento degli organici, non vede solo rischi ma anche immense opportunità e, nell'affrontare ed espletare diversi compiti contemporaneamente, vede l'occasione di una crescita professionale e personale, che va a tutto vantaggio della propria occupabilità futura. Costui, anche se abbandonato dalla direzione, si sente responsabile nei riguardi di clienti, colleghi e prodotti.

In quest'ottica, tutti i "sopravvissuti" – inclusi i manager, oramai privati di molti dei loro privilegi – farebbero forse meglio a pensare in modo multifunzionale, per affrontare le sfide del futuro che, lo si voglia o meno, si presenta diversamente dal presente. Sarebbe senz'altro utile ricordarselo.

\*Esperto in gestione delle risorse umane

*Su movimento e riduzione del personale: manuale, 1.5*

*Sul licenziamento collettivo: manuale, 4.5, 4.5.3*

*Sul licenziamento collettivo con consultazione dei lavoratori: manuale, 4.5.2*