

PraticaMente

Lavoro domestico, in uscita un opuscolo a cura del Centro d'informazione AVS/AI

Nei prossimi giorni il Centro d'informazione AVS/AI, in collaborazione con l'UFAS e il SECO, pubblicherà un promemoria sulle attività domestiche. Sono contenute informazioni sugli obblighi dei datori di lavoro domestico relativi alla percezione dei contributi AVS, AI, IPG, ACD, AF, alla conclusione di un'assicurazione infortuni e all'affiliazione dei dipendenti presso una cassa pensioni. Viene fornita inoltre una panoramica degli obblighi e dei diritti attinenti al diritto del lavoro: regole contrattuali, periodi di vacanza, diritti in caso di maternità e termini di disdetta.

Il promemoria può essere richiesto alle casse di compensazione AVS, alle loro agenzie e agli uffici AI. È disponibile in italiano, francese e tedesco e può essere consultato anche tramite internet all'indirizzo www.avs-ai.info.

(a.pri.)

Comunicazione agli abbonati

Nelle prossime settimane vi perverrà uno speciale sul Coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, curato da Alessandra Prinz, giurista dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) di Berna. Detto supplemento illustrerà le norme relative all'assoggettamento alle assicurazioni sociali (AVS, AI, LPP, LAMal) e al godimento delle rispettive prestazioni, con particolare attenzione alle fattispecie transfrontaliere (frontalieri, lavoratori distaccati, soggetti attivi contestualmente in Svizzera e in uno Stato UE/AELS). Con lo speciale riceverete anche gli indici generale e analitico aggiornati.

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: Giulio Devi,
Giovanni Jelmini e Alessandra Prinz

Si ringraziano: Diego Franchetti,
Saverio Lurati

Boss Editore SA
Lungo Tresa, 30
CP 118
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

A gentile richiesta

Un parere medico sul legame fra due periodi di malattia per calcolare la durata del periodo di protezione

«Un dipendente lavora da noi da novembre 2002. Nel mese di febbraio è stato assente per malattia per sette giorni. Nel mese di aprile è stato assente causa malattia per altri sette giorni e si è assentato ulteriormente, per malattia, facendo scadere i novanta giorni di protezione previsti dal CO. Dopo tale scadenza, gli abbiamo inviato la lettera di licenziamento (per la fine del mese di agosto, con formale preavviso di due mesi). Ora i suoi legali sostengono che i novanta giorni di protezione sono da imputare a una sola malattia (un tipo di malattia) e che i sette giorni di malattia del mese di febbraio non fanno parte del conteggio dei novanta giorni. Personalmente ho qualche dubbio in merito a questa interpretazione, perché come azienda non possiamo sapere quale sia la malattia del dipendente (il certificato deve solo specificare se si tratti di malattia o infortunio), che non è tenuto a comunicare la diagnosi. Come fare?»



Nel caso presentato è indispensabile sapere se sussista o no un rapporto di dipendenza o causalità fra i vari periodi. Infatti, se non vi fosse un rapporto di dipendenza o

causalità tra i differenti periodi di malattia – e fosse quindi esclusa la possibilità di cumulo dei giorni di assenza – la disdetta del rapporto di lavoro del 26 agosto 2004 sarebbe nulla (ex art. 336c, cpv. 2, CO), in quanto notificata prima dello scadere del periodo di protezione di novanta giorni; diversamente, se vi fosse un rapporto di dipendenza o causalità tra i differenti periodi di malattia e, quindi, vi fosse possibilità di cumulo dei periodi di assenza, la disdetta del rapporto di lavoro del 26 agosto 2004 sarebbe valida ed esplicherebbe i suoi effetti, in quanto notificata allo scadere del periodo di protezione.

Per quanto attiene alla possibilità di accedere a informazioni riguardanti la natura della malattia del proprio dipendente, è da considerare l'art. 328b CO, secondo il quale il datore di lavoro può trattare dati concernenti il lavoratore

soltanto in quanto si riferiscano all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. La stessa norma richiama l'applicabilità della legge federale sulla protezione dei dati nell'ambito del diritto del lavoro.

Giusta l'art. 3, lett. C, cifra 2, della legge sulla protezione dei dati, le informazioni concernenti la salute sono degne di particolare protezione. L'art. 12 della legge prevede inoltre che chi tratta dati personali non debba ledere la personalità della persona interessata. Una lesione della personalità è illecita segnatamente se non è giustificata dal consenso della persona interessata, da un preponderante interesse pubblico o privato, o dalla legge.

Ciò premesso, il lavoratore è tenuto a provare la sua inabilità lavorativa, mediante la presentazione di un certificato medico (art. 8 CCS). Il datore di lavoro ha inoltre il diritto di far verificare, a sue spese, l'esistenza, il grado e la natura dell'incapacità lavorativa da parte di un medico di sua fiducia. Onde evitare lesioni alla sfera privata e alla personalità del dipendente, il datore di lavoro non può pretendere un rapporto medico specifico e dettagliato sullo stato di salute della persona interessata, senza il consenso di quest'ultima. Il datore d'impiego può invece esigere informazioni sull'esistenza e il grado dell'incapacità lavorativa e sull'origine della stessa, per sapere segnatamente se l'incapacità sia causata da malattia o da infortunio. Questa precisazione è infatti necessaria per consentire al datore di lavoro di determinare se l'incapacità debba essere coperta dall'assicurazione infortuni oppure da un'eventuale assicurazione per perdita di guadagno dovuta a malattia.

Pertanto, nel caso in questione, il datore di lavoro potrebbe esigere un esame medico di controllo, che, pur rispettando la sfera privata del lavoratore e il segreto professionale del medico, si esprima sull'esistenza di un eventuale rapporto di dipendenza o causalità tra i differenti periodi di malattia del dipendente.

Giovanni Jelmini, avvocato

Sulla disdetta da parte del datore di lavoro in tempo inopportuno: manuale, 4.3.2.1; sulla protezione della personalità del lavoratore: manuale, 3.2.6, 3.2.6.1

Editoriale

Libera circolazione, concorrenza o dumping?

Di fronte ai bassi salari corrisposti a un numero imprecisato (ma dal 1° giugno in aumento) di nuovi frontalieri, si registrano due opposte reazioni: c'è chi denuncia il "dumping" salariale e chi si rifà alle dinamiche del libero mercato. Ma chi ha ragione?

Tutto dipende da una variabile che nei discorsi aprioristici soccombe: il tempo. Nel breve e medio periodo probabilmente ha ragione chi parla di "dumping", ossia di un abbassamento dei salari dovuto a condizioni di concorrenza falsate, che va a scapito sia del tenore di vita di chi, oltre a lavorarci, in Svizzera vive anche, sia del principio di non discriminazione, sancito proprio dall'Accordo bilaterale (che prescrive la parità di trattamento dei lavoratori, indipendentemente dalla loro nazionalità).

A termine, invece, sarà corretto interpretare le fluttuazioni dei salari come un portato dell'apertura del mercato. Che però, ove la situazione italiana continuasse a essere caratterizzata da bassi salari netti, diffusa evasione fiscale e contributiva, e occupazioni precarie in Ticino, rischierebbe d'intaccare il potere d'acquisto delle economie domestiche, la sostenibilità dei consumi e, più in generale, della domanda interna. Onde evitare che ciò avvenga occorrerà che la transizione dalla tradizione "protezionista" invalsa per decenni (che ha reso possibile il mantenimento di livelli salariali comparativamente alti) all'apertura europea sia regolata dall'effettiva attuazione delle misure d'accompagnamento.

Andrea Ostinelli

All'interno:

- **Libera circolazione**/L'allarme dei sindacati per la mancata attuazione delle misure di accompagnamento
- **Dumping salariale**/Le agenzie private respingono le accuse
- **Malattia**/Un certificato medico per calcolare la durata complessiva dei periodi di protezione

Il modello scolastico svizzero, caposaldo in discussione

di Giulio Devi*

Alcune settimane or sono il gruppo di lavoro del Programma nazionale di ricerca (PNR43) ha reso pubblico, tramite la stampa, il risultato degli studi sull'evoluzione scolastica e professionale condotti negli ultimi quattro anni. Almeno fino a oggi, il modello scolastico svizzero, volto prevalentemente a preparare a una professione specifica, è stato coronato da successo, tanto da venire "copiato", con vari adattamenti, in diverse altre nazioni. Ora, però, a detta degli esperti, il nostro sistema incomincia a "fare acqua", non tanto per forma e contenuti, quanto per il contesto sociale e politico in cui oggi la Svizzera vive e per l'evoluzione tecnologica, che da diversi anni incalza in modo esponenziale.

Alcune considerazioni di principio – La popolazione "senza professione" è aumentata negli ultimi anni. I motivi di tale evoluzione sono da ricercare, da un lato, nell'aumento della popolazione straniera con un iter scolastico non svizzero (e quindi priva dei requisiti di base per accedere a un apprendistato oppure a una formazione scolastica superiore); dall'altro lato, nella marcata diminuzione dei posti di tirocinio, che ha contrassegnato l'economia dell'ultimo lustro.

Tutto sommato, si denota un aumento non indifferente della scolarizzazione: i giovani che in passato, col loro bagaglio scolastico, avrebbero intrapreso la via dell'apprendistato, oggi preferiscono continuare gli studi, frequentando le scuole medie superiori. Questo anche perché il mondo del lavoro predilige sempre più la "popolazione intellettuale". Una cultura generale più ampia, raggiunta grazie a una maggiore scolarizzazione, apre le mentalità ("open mind") e quindi meglio predispone ad affrontare l'accentuata flessibilità oggi richiesta. Altrimenti detto, viene preferita una popolazione con una più spiccata propensione a imparare sempre più velocemente cose nuove.

In questo contesto, il sistema "duale", quindi l'apprendistato, che coniuga scuola e lavoro, per diversi decenni sbocco naturale per la maggior parte della popolazione svizzera, fatica a mantenere l'equilibrio, messo in discussione da vari elementi evolutivi, tra cui:

- la riorganizzazione del sistema scolastico secondario, ovvero la scuola media con la differenziazione dei livelli;
- il raggruppamento di tante professioni specifiche in una sola, più ampia (come per esempio il "polimeccanico");
- l'evoluzione tecnologica, con la necessità di disporre al più presto di persone in grado di utilizzare le più moderne tecnologie e, quindi, nuovi profili professionali (come per esempio il mediamatico);
- l'esigenza di ulteriori conoscenze linguistiche, in primo luogo dell'inglese.

I suggerimenti – Per quello che attiene ai senza professione, l'invito degli esperti è quello di sfruttare meglio questo potenziale di stranieri con problemi linguistici, trovando soluzioni ad hoc. Ancora non è chiaro come e quanto tempo ed energie investire.

Per quanti preferiscono continuare gli studi, occorre creare delle formazioni professionali brevi e a livello intellettuale superiore, in modo da facilitare loro, da un lato, l'ingresso nel mondo del lavoro e, dall'altro, sfruttare meglio il bagaglio culturale e linguistico, nonché le conoscenze tecniche superiori acquisite sui banchi di scuola. Bisogna riconoscere che le grandi aziende percorrono, in questo caso già da diversi anni, questa strada con molto successo.

Per coloro i quali scelgono la strada del tirocinio si presenta l'inghippo più grande: infatti, se le persone con un apprendistato concluso potevano dar prova di una solidissima competenza tecnica e professionale, che per più decenni ci è stata invidiata, ora, col nuovo corso, questa parte della

formazione diviene per forza di cose meno solida, onde lasciare spazio ad altre competenze. Questi giovani si trovano a fare i conti con materie che, almeno a prima vista, non hanno alcun nesso diretto con la professione scelta. In effetti, tali materie si rivelano molto utili per il successo professionale, indipendentemente dall'attività prescelta.

Le conseguenze – Visto che il mercato dispone di profili professionali ben formati e preparati, non sono proprio convinto che si voglia investire sui cosiddetti "senza professione", quindi, con le dovute eccezioni, per questi ultimi la strada porta a uno sviluppo professionale limitato e all'accettazione di professioni più umili, almeno agli inizi.

Per i giovani che scelgono un percorso scolastico superiore l'introduzione al mondo del lavoro è facilitata dalla polivalenza delle conoscenze acquisite e dalla sempre più ampia disponibilità delle aziende a puntare e investire su di loro.

I giovani che intraprendono un percorso di formazione "duale", invece, devono aprirsi a nuove e più impegnative sfide, acquisendo tre tipologie di competenze: tecniche (non intese in senso prettamente professionale ma come conoscenze tecnologiche che aiutano a svolgere meglio la professione scelta), metodologiche (soluzione di problemi, project management e simili) e sociali (abilità di comunicazione, gioco di squadra e via di questo passo).

Le scuole medie sono chiamate a fare la loro parte, anticipando la formazione su alcune delle competenze testé citate. Un'altra opzione di fondo può essere quella di formare (o approfondire) meglio, con un ventaglio di materie molto più ampio, sulle competenze citate, dopo la formazione di base, lasciando al giovane la responsabilità della propria "occupabilità" ("employability").

Conclusioni – Dopo aver sentito il parere degli esperti, molte sono le strade che si aprono. Non da ultimo, come si può notare, quella della formazione continua, un mercato che in Svizzera continua a proliferare ma che trascura i giovani senza diploma, i quali, invischiati in un circolo vizioso, meno sanno e meno potranno evolvere.

Dando uno sguardo alle statistiche, si nota che chi più sa riceve – e coglie – più possibilità di formazione. Osservando quanto avviene nelle imprese si deduce che le persone che vengono più spesso formate sono sempre le stesse: i cosiddetti "highperformer", proprio quelle persone sulle quali l'azienda punta per il proprio successo.

*Esperto in Gestione delle risorse umane

Misure d'accompagnamento, lettera morta

Intervista a Saverio Lurati*



Un apparato di controllo di fatto inesistente, la diffusione a macchia d'olio del ricorso alle agenzie private di collocamento, gli indipendenti provenienti dall'Italia e il mancato rinnovo di vari CCL sono altrettanti fattori d'allarme per i sindacati, che ora si oppongono all'estensione dei Bilaterali ai nuovi Stati membri UE. Senza che vengano prima attuati controlli e modifiche legislative, il rischio – dicono – è che la libera circolazione divenga lo strumento per operare insostenibili tagli salariali.

Signor Lurati, di recente s'è appreso che ci sarebbe l'intenzione di creare all'interno della Commissione tripartita, di cui Lei fa parte, due gruppi di lavoro, sul lavoro interinale e sulle prestazioni di servizi degli indipendenti. Ma quali sono i motivi d'allarme?

Il problema è che, semplicemente, non esistono i servizi ispettivi. Il Cantone ha stanziato centomila franchi e, quindi, c'è un solo ispettore, il che è nettamente insufficiente rispetto al fabbisogno. D'altra parte era previsto che per le misure d'accompagnamento ci fosse un finanziamento consistente della Confederazione, che non c'è stato. L'Osservatorio del mercato del lavoro (O-Lav) è quasi completato – con tutta probabilità sarà pienamente operativo dall'inizio dell'anno prossimo – ma il problema non è dato dalla capacità di osservazione. Dal momento che non ci sono più verifiche e controlli sul campo, è pressoché impossibile determinare quale sia la situazione reale. Per esempio, un lavoratore che si notifica al momento dell'ingresso in Svizzera, in quanto ha trovato lavoro, e poi una volta terminato, non comunica la sua partenza, per le statistiche è comunque un lavoratore presente. Questo significa che non c'è più un controllo del mercato del lavoro.

L'altro aspetto che mi preoccupa moltissimo è quello legato alle agenzie di lavoro interinale. Negli ultimi tre mesi, praticamente, sono state all'origine del 50-60% delle nuove richieste di lavoro. Questo vuol dire che gli Uffici del lavoro pubblici sono di fatto esautorati. E da quanto abbiamo potuto constatare finora, nella quasi totalità dei casi si tratta di manodopera a bassa

qualifica. Contrariamente a quanto detto – ossia che il Ticino avrebbe avuto bisogno di manodopera qualificata – qui si sta utilizzando manodopera a bassa qualificazione, oppure manodopera qualificata, registrandola come se fosse a bassa qualificazione. L'intenzione di decurtare ulteriormente i costi è evidente, in quanto i salari corrisposti si assestano su valori assolutamente allarmanti, che vanno da 11,55 a trenta franchi (ma in casi rarissimi) l'ora. La maggior parte dei casi è situata fra i quattordici e i sedici franchi. Salari del tutto inadeguati. Se consideriamo quest'aspetto e lo aggiungiamo al fatto che in Ticino i salari sono del 25% inferiori alla media svizzera, si capisce bene quale stangata sia all'orizzonte.

Può spiegare un po' più in dettaglio che cosa avviene con le agenzie di lavoro interinale?

Fino all'entrata in vigore della seconda fase dei bilaterali, per le agenzie private non era possibile collocare i frontalieri. Ora, invece, lo possono fare. Chiaramente, chi desidera farsi accreditare sceglie questa strada, in quanto è la più facile. Le agenzie possono così offrire al mercato tutta una serie di figure a prezzi estremamente concorrenziali, non foss'altro che per il fatto che non sono obbligate a rispettare i Contratti collettivi di lavoro (CCL), fatti salvi quelli di obbligatorietà generale, che sono pochissimi. Le agenzie offrono all'impresa maggiore flessibilità nella gestione della manodopera, con conseguente precarizzazione dei rapporti di lavoro. E non sono gravate da tutta una serie di oneri, che incidono sul costo del lavoro. Per esempio, nei rapporti fino a tre mesi, non hanno nessun obbligo di pagare il secondo pilastro; non hanno l'obbligo di pagare il costo del 5% per il prepensionamento a sessant'anni nell'edilizia; non pagano il contributo professionale che serve per la formazione e per i controlli nell'ambito dell'applicazione del CCL... Insomma, godono di una situazione di privilegio. Tutto ciò ci porterà a chiedere delle modifiche legislative, che però avranno un iter lungo. Senza contare che, per ottenere tali modifiche, sarà necessario acquisire un rapporto di forza contrattuale di cui al momento non disponiamo.

C'è poi l'altro fenomeno: quello dei lavoratori indipendenti.

Sì, costoro – siano indipendenti o "pseudoindipendenti" – non sono assoggettati ad alcun tipo di verifica, né a CCL. →

Oltretutto, in Italia il 25% della manodopera figura come autonoma (in buona parte in maniera fittizia). Questo è un aspetto estremamente destabilizzante per tutta una serie di professioni, che sono quelle dell'artigianato. Credo che in una situazione come questa, cui bisogna aggiungere il mancato rinnovo di vari CCL (pittura, falegnameria, giornalisti...), per cui si andrà alla libera contrattazione individuale, si debba riaffermare l'adesione alla libera circolazione, opponendosi però con forza allo smantellamento dei CCL, che nel sistema previsto dalla legge sono l'argine principale contro il dumping salariale

L'Unione sindacale svizzera (USS) minaccia di raccogliere le firme per un referendum contro l'estensione della libera circolazione ai nuovi Paesi dell'UE se non verranno assunti almeno cento-cinquanta ispettori. Sarebbero sufficienti? La via del referendum non è una scelta in contrasto con la tradizionale apertura dei sindacati?

Per svolgere un lavoro di controllo incisivo, centocinquanta ispettori sarebbero ancora nettamente insufficienti. La situazione sfugge a ogni controllo. Non si tratta d'instaurare un sistema di tipo poliziesco, il problema è che c'è la volontà chiara di una parte del padronato di non "subire" le ispe-

zioni e di utilizzare la libera circolazione per destabilizzare il mercato del lavoro al fine di abbattere i costi salariali. Del resto, il padronato aveva già dichiarato cinque o sei anni fa che i salari sarebbero dovuti scendere del 30%. E di questo passo scenderanno molto ma molto in fretta. In questo contesto, il referendum serve a bloccare la situazione e, indirettamente, a creare un rapporto di forza diverso, a noi più favorevole, con cui tornare alla contrattazione interna (non con l'Europa, quindi) per ottenere tutta una serie di provvedimenti a salvaguardia dei salari dei lavoratori attivi in Svizzera, a prescindere dalla loro provenienza. Non si tratta di una posizione di chiusura - "di destra" per capirci - ma di tutelare i diritti di tutti i lavoratori, in condizioni di parità.

Capisco la preoccupazione di evitare che la libera circolazione si trasformi in una fonte di disagio sociale ma, allo stesso tempo, mi pongo una domanda: non sarà ineluttabile che, in un futuro più lontano, gli stipendi svizzeri si allineino alla media europea? In fondo, non sarebbe una necessità per la competitività internazionale della Svizzera?

Beh, considerata la forza dell'euro, ho la sensazione che saranno i salari esteri a dover aumentare. In Italia, per esempio,

con i salari corrisposti e l'aumento dei prezzi, si riesce a vivere ma in condizioni certo non invidiabili: orari di lavoro prolungati, lavori irregolari per "arrotondare", alta evasione fiscale e contributiva, che si sconta poi, al momento di percepire la pensione. Allora si manifesteranno problemi di sopravvivenza tali, per cui qualcuno dovrà intervenire. Se questo è l'avvenire, ho qualche perplessità. Si farebbero passi indietro rispetto allo stato sociale che s'è costruito. Per la sua sostenibilità nel lungo periodo, sarebbe meglio intervenire prima sui redditi alti e su chi intasca soldi e si ripartisce utili – emblematico il caso del secondo pilastro – e poi valutare se si debba ancora intervenire sui salari. Il cui potere d'acquisto reale (detratti, quindi, secondo pilastro, cassa maltati, ...) è già diminuito del 25% negli ultimi quindici anni.

(a.ost.)

*Segretario regionale del SEI e membro della Commissione tripartita TI

Sulle misure di accompagnamento: manuale, 2BIL.18;

sul lavoro temporaneo (fornitura di personale a prestito): manuale, 2.2.1.1, 3.1.1; web: www.boss-lavoro.ch/bil.asp

"Sbagliato puntare il dito contro le agenzie private"

Intervista a Diego Franchetti*

Signor Franchetti, le agenzie private di collocamento sono ritenute dai sindacati tra i principali fattori degli episodi di dumping salariale, che sarebbero in aumento dopo il 1° giugno. Qual è la vostra posizione in proposito?

In realtà le agenzie di collocamento non si stanno certo arricchendo negli ultimi anni; anche nel nostro settore la concorrenza negli ultimi anni s'è accresciuta e, addirittura, ci sono agenzie di collocamento, per il lavoro sia fisso che interinale, che stanno riducendo il loro personale o che hanno addirittura chiuso. Questo significa che gli affari non vanno poi così bene neppure per noi. Detto questo, bisogna tener presente che le agenzie di collocamento agiscono da tramite tra la domanda e l'offerta di lavoro, e che per tale attività percepiscono, per quanto riguarda il lavoro fisso, un onorario calcolato in percentuale sul salario corrisposto al lavoratore. Se il problema del dumping salariale esiste, e bisognerebbe averne le prove concrete, la sua origine va ricercata

o nelle agenzie interinali che riducono il salario corrisposto al lavoratore per aumentare il proprio margine oppure nelle aziende utilizzatrici che stabiliscono salari orari molto bassi. Come dicevo, l'agenzia di collocamento percepisce una percentuale sulla retribuzione che il dipendente interinale ottiene, raggiungendo un margine, solitamente piuttosto basso, al di sotto del quale la stessa non potrebbe operare. Pertanto non vedo come si possa addebitare alle agenzie un interesse alla riduzione dei salari. Per quanto riguarda poi il rispetto dei contratti collettivi di lavoro, non ci risulta che, laddove esistano, ci siano delle agenzie di collocamento in Ticino che non vi si attengano. Tra l'altro, pur operando ormai da diversi anni, non mi sono mai giunte voci di simili episodi, né proteste dei dipendenti in proposito.

Le risulta che dal 1° giugno le agenzie di collocamento interinale facciano maggior ricorso alla manodopera

frontaliera?

Non posso dare una risposta rappresentativa. Per quanto riguarda la mia agenzia no, non occupiamo più frontalieri di quanti ne avessimo prima ma senz'altro quello del lavoro d'ufficio, in cui operiamo, è un settore particolare poiché non sarebbe così facile trovare in Italia personale con le competenze linguistiche (tedesco, francese e inglese) da noi necessarie o con una formazione compatibile con quella richiesta dal nostro mercato del lavoro. E ciò costituisce un fattore antidumping. Se così non fosse, vista la mancanza di CCL in questo settore, ci sarebbe maggiore probabilità di speculazione sui salari. Più in generale, da quanto sento dire, l'aumento del ricorso al frontaliero è innegabile ma questo va un po' nella logica delle cose, vista la differenza salariale tra la Svizzera e l'Italia. Il libero mercato, verso il quale stiamo andando, funziona così.

(a.ost.)

*Direttore TI impiego