

NO! ALL'INIZIATIVA
PER LA DISDETTA

**IL 27 SETTEMBRE: DIFENDERE
I SALARI E IL LAVORO!**



ARGOMENTARIO CONTRO L'INIZIATIVA PER LA DISDETTA DELL'UDC

Introduzione

L'iniziativa per la disdetta danneggia gli interessi delle persone che lavorano nel nostro Paese poiché vuole mettere in discussione la protezione dei salari, precarizzare lo statuto dei lavoratori stranieri e isolare la Svizzera ponendo fine agli accordi bilaterali. Non c'è assolutamente nulla in questa iniziativa che propone una vera soluzione ai problemi posti da salari insufficienti, dal potere d'acquisto che si sgretola o dalle condizioni di lavoro che si degradano e pesano sulla nostra vita quotidiana. Al contrario, questa iniziativa peggiorerebbe la situazione, soprattutto se si considera che la crisi da coronavirus sta già provocando un aumento della disoccupazione. Respingere l'iniziativa per la disdetta dell'UDC è quindi più che mai necessario nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'entrata in vigore degli accordi bilaterali ha condotto a degli importanti progressi in favore delle persone salariate. Con l'introduzione delle misure di accompagnamento, i salari e le condizioni di lavoro delle persone che lavorano in Svizzera sono stati oggetto di controllo, sia nelle aziende svizzere sia in quelle straniere, in una misura che non ha precedenti e ciò grazie al contributo delle parti sociali. Così si sono potuti individuare gli abusi e punirli, adeguando di conseguenza anche i salari. L'estensione dei contratti collettivi di lavoro è stata facilitata. I salari minimi possono essere introdotti nei settori in cui i salari sono particolarmente sotto pressione. Questi strumenti non devono essere indeboliti, come intendono fare gli iniziativaisti, bensì rafforzati, oggi più che mai.

Accettare l'iniziativa per la disdetta dell'UDC metterebbe in pericolo il sistema di protezione dei salari, il migliore e più avanzato d'Europa! Un'iniziativa che porrebbe fine alle relazioni bilaterali con il partner più importante del nostro Paese, il quale offre sbocchi e un importante mercato per i nostri beni e servizi di qualità. Ciò significherebbe anche la parola fine per l'integrazione ai più importanti programmi internazionali come lo sono, ad esempio, quelli nel campo dell'istruzione e della ricerca. L'iniziativa non avrebbe che perdenti.

C'è ancora molto da fare per migliorare la vita quotidiana di milioni di lavoratrici e di lavoratori in Svizzera. I sindacati continueranno perciò ad impegnarsi in tal senso, come già hanno fatto per ottenere le importanti misure di accompagnamento già introdotte: un maggior numero di contratti collettivi, migliori salari, controlli più numerosi e più efficaci.

L'iniziativa sottoposta a votazione ci pone quindi di fronte a una scelta fondamentale. Vogliamo rafforzare i collaudati strumenti di cui disponiamo per garantire che tutti e tutte traggano beneficio del benessere creato? O vogliamo isolare la Svizzera, aumentare la concorrenza sul mercato del lavoro e aumentando la pressione sull'insieme dei salari? La nostra risposta è chiara: vogliamo dei buoni salari e dei buoni posti di lavoro – Il 27 settembre diciamo NO all'iniziativa per la disdetta.

L'essenziale in breve: tre buone ragioni per dire No

1. No all'attacco frontale contro la protezione dei salari

Un salario svizzero per ogni lavoro svolto in Svizzera, sia da una persona straniera sia da una svizzera, in un'azienda svizzera o straniera: è questo il principale obiettivo delle misure di accompagnamento. Per garantire il rispetto delle norme e per combattere gli abusi sono tuttavia necessari degli efficaci sistemi di applicazione, di sorveglianza e di applicazione delle sanzioni. Questo è quanto i sindacati hanno rivendicato e ottenuto con successo.

Ecco perché la Svizzera dispone del sistema di protezione dei salari più avanzato d'Europa! Grazie ai contratti collettivi di lavoro (CCL), ai contratti normali e alla buona cooperazione tra le parti sociali così come con le autorità competenti, questo sistema funziona adattandosi alle mutazioni del mondo del lavoro. Accettare l'iniziativa per la disdetta comporterebbe un notevole indebolimento delle collaudate misure di accompagnamento, mettendo a serio repentaglio dei processi che hanno già ampiamente dimostrato di funzionare. È questa l'intenzione formulata in modo esplicito dagli iniziativaisti. I lavoratori e le lavoratrici ne subirebbero immediatamente le conseguenze sulle loro buste paga.

2. No alla reintroduzione dei contingenti e degli statuti di soggiorno precari

Questa iniziativa ci riporterà ai tempi in cui i lavoratori stranieri impiegati in Svizzera non avevano di fatto alcun diritto. Non potevano ad esempio né portare con sé le loro famiglie né cambiare datore di lavoro perché altrimenti avrebbero perso il permesso di soggiorno. I lavoratori stagionali potevano rimanere nel Paese solo per un numero limitato di mesi all'anno ed erano quindi alla mercé delle aziende che li impiegavano.

Le conseguenze di questa politica erano evidenti: i lavoratori e le lavoratrici stagionali ricevevano un salario inferiore rispetto al salario medio e non erano nemmeno incentivati a integrarsi nella società. Venivano letteralmente usati dai datori di lavoro quale manodopera a basso costo, facendo aumentare la pressione al ribasso sull'insieme dei lavoratori. Tornare a questo sistema, come chiesto dagli iniziativaisti, è disumano e genera una concorrenza salariale al ribasso.

3. No alla fine degli accordi bilaterali che regolano le nostre relazioni con l'UE

La Svizzera, vista la sua posizione nel cuore dell'Europa, ha sempre dimostrato il suo buon senso tessendo relazioni di stretta cooperazione con i paesi vicini e gli accordi bilaterali ne la dimostrazione.

Accordi che permettono ai nostri beni e servizi di essere esportati, garantendo così dei buoni posti di lavoro e dei buoni salari in Svizzera. Per risollevarsi dalla crisi i settori orientati ai mercati esterni hanno bisogno di stabilità e non di sperimentazioni. La loro ripresa andrà a beneficio di tutti gli altri settori dell'economia. D'altro canto, i giovani in formazione devono ad esempio ritrovare opportunità di soggiorno e di scambio all'estero e non esserne definitivamente privati. L'elevato livello dei nostri istituti di ricerca è anche dovuto al fatto che facciamo parte dei programmi europei. Correre il rischio di porre fine agli accordi bilaterali come vuole l'iniziativa è perciò irresponsabile e non risolverà nessuno dei problemi urgenti a cui la popolazione è oggi confrontata.

No all'indebolimento della protezione dei salari

La somma della libera circolazione delle persone e delle misure di protezione dei salari ha condotto a notevoli progressi. La Svizzera si è infatti dotata dei mezzi e strumenti per combattere gli abusi sul mercato del lavoro. La crisi da coronavirus e l'aumento della disoccupazione che ne deriva non fanno che rafforzare la necessità di questo strumento senza pari.

Controlli e sanzioni contro i datori di lavoro che imbrogliano

In Svizzera, negli ultimi 20 anni, gli ispettori del lavoro sono stati incaricati di verificare che i datori di lavoro paghino un salario corretto, combattendo inoltre il lavoro sommerso. Ciò ha comportato una prima storica nel nostro Paese, la quale viene molto spesso sottovalutata. Nel 2018, in Svizzera, sono state monitorate le condizioni di lavoro e i salari di quasi 170'000 persone. Le ispezioni e i controlli sono effettuati nei Cantoni, a contatto con la realtà del territorio, da organismi che conoscono la realtà del mondo del lavoro.

La responsabilità sociale impedisce inoltre alle aziende di sfruttare i sistemi di subappalti a cascata per nascondere il dumping salariale: sono 40'000 le aziende oggetto di controlli ogni anno. Grazie a questa sorveglianza, ogni anno vengono effettuati 5'000 adeguamenti salariali al rialzo! Ispezioni e controlli che hanno pure un effetto preventivo: la probabilità di esserne l'oggetto scoraggia infatti ogni forma d'abuso dei datori di lavoro sui propri dipendenti.

È stata migliorata anche la trasparenza del mercato del lavoro. Degli strumenti di calcolo ufficiali sono utilizzati per verificare che i livelli retributivi siano conformi al settore o alle norme previste dalla CCL (www.salario-uss.ch).

La progressione dei contratti collettivi di lavoro

L'estensione facilitata dei contratti collettivi di lavoro è sinonimo del successo ottenuto dal partenariato sociale in Svizzera. I CCL sono stati applicati anche nei settori in cui predominano il lavoro precario e i bassi salari, come il lavoro interinale, i lavori di pulizie o la sicurezza. Nei settori e nelle professioni in cui i salari sono sotto pressione, la Confederazione e i Cantoni possono introdurre dei salari minimi obbligatori. Ne traggono ad esempio beneficio le persone impiegate nelle economie domestiche così come gli impiegati e le impiegate nel settore della vendita.

Oggi, in Svizzera, un dipendente su due è a beneficio di un contratto collettivo di lavoro: ciò significa più salari, più vacanze e generalmente più diritti. Impedire la possibilità di introdurre dei salari minimi nei settori già confrontati a una pressione sulle condizioni di lavoro e dei salari smantellando anche i sistemi di controllo come chiede l'iniziativa per la disdetta mette seriamente a repentaglio le condizioni di lavoro di centinaia di migliaia di persone.

La libera circolazione delle persone conferisce gli stessi diritti a tutti

I lavoratori che hanno un contratto di lavoro in Svizzera hanno diritto a un permesso di soggiorno stabile. Contrariamente al vecchio sistema dei contingenti, i lavoratori non sono più ridotti a una posizione di debolezza rispetto ai propri datori di lavoro e possono quindi fare valere con più forza i propri diritti.

L'economia svizzera ha sempre assunto alle proprie dipendenze delle persone provenienti dall'estero. Grazie alla libera circolazione, i datori di lavoro non possono più sfruttare le lavoratrici e i lavoratori i cui diritti sono indeboliti a causa di uno statuto precario di soggiorno.

Grazie all'autonoma protezione dei salari adottata in Svizzera, così come alla trasparenza dei livelli salariali nei vari settori, i lavoratori dell'Unione europea possono lottare insieme ai loro colleghi contro il dumping salariale. Un permesso di soggiorno precario non può essere il pretesto per ridurre i salari né per fare lavorare le persone senza dichiararle e alimentare l'economia sommersa. Questo sistema impedisce che dei datori di lavoro ricorrono alla manodopera straniera a basso costo a scapito delle persone che risiedono in Svizzera.

In periodo di crisi e di disoccupazione più che mai: rinforzare la protezione dei salari, non indebolirla!

La concorrenza al ribasso sui salari non è colpa dei lavoratori, siano essi originari dell'Unione europea o svizzeri. Essa è causata dalle aziende che fanno pressione sui loro dipendenti o sui loro subappaltatori. Questi sono gli atti di imbrogliatori che fanno concorrenza sleale senza rispettare le leggi e gli stipendi svizzeri.

In tal senso, i sindacati chiedono

- Una migliore protezione dei salari con nuovi contratti collettivi di lavoro che garantiscano buoni standard, ad esempio nel settore del commercio al dettaglio, della presa in carico dell'infanzia o nell'informatica
- Sanzioni più severe contro i datori di lavoro che imbrogliano
- Controlli rinforzati e migliorati, soprattutto per quanto riguarda alcuni Cantoni della Svizzera tedesca, i quali oggi sono dei pessimi esempi
- Una migliore protezione dal licenziamento delle lavoratrici e dei lavoratori

Sono questi i miglioramenti di cui le persone che lavorano in Svizzera hanno bisogno, non di una disdetta della libera circolazione e della fine sia della protezione, sia del controllo dei salari. I sindacati difendono perciò questa posizione con ogni mezzo disponibile.

NO all'attacco frontale contro i collaudati accordi bilaterali

La Svizzera, vista la sua posizione nel cuore dell'Europa, ha sempre dimostrato il suo buon senso tessendo relazioni di stretta cooperazione con i paesi vicini. Ciò ha condotto agli accordi bilaterali con l'Unione europea, di cui la libera circolazione delle persone è parte integrante. Degli accordi che ci permettono di esportare beni e servizi e che conducono a potere mantenere dei posti di lavoro qualificate e dei buoni salari in Svizzera. E questo oltre ai posti di lavoro direttamente legati ai settori orientati alle esportazioni: una riduzione di posti di lavoro qualificati in Svizzera significa ridurre il potere d'acquisto generale e quindi anche la domanda di tutti i beni e servizi. La crisi da coronavirus ha indebolito la congiuntura mondiale e quindi i settori orientati ai mercati esterni. La cosa peggiore da fare sarebbe quella di aggiungere instabilità. Al contrario, bisogna difendere e proteggere i posti di lavoro e i salari in Svizzera.

I nostri giovani in formazione beneficiano ad esempio di opportunità di formazione, di soggiorno e di scambi all'estero. I cittadini svizzeri che lo desiderano, possono andare a lavorare nell'Unione

europea. L'elevato livello dei nostri istituti di ricerca è anche dovuto al fatto che facciamo parte dei programmi europei.

Il nocciolo della questione è far sì che tutte e tutti traggano beneficio dal benessere economico e sociale del Paese. Gli accordi bilaterali vanno quindi sostenuti a patto che vadano a favore delle persone che lavorano in Svizzera, i cui salari e condizioni di lavoro vanno tutelati. L'attuazione e il potenziamento delle misure di accompagnamento conformano il sistema di protezione delle condizioni di lavoro e dei salari, seppur vadano continuamente migliorate colmandone le lacune che emergono regolarmente.

È fondamentale, da un punto di vista più generale, sostenere il potere d'acquisto, rafforzare la protezione sociale e le rendite e migliorare le condizioni di lavoro. Sono questi i problemi reali che devono essere affrontati: questa iniziativa, oltre a non risolverli, ha il torto di aggravarli.

Dimostrare le menzogne degli iniziativisti!

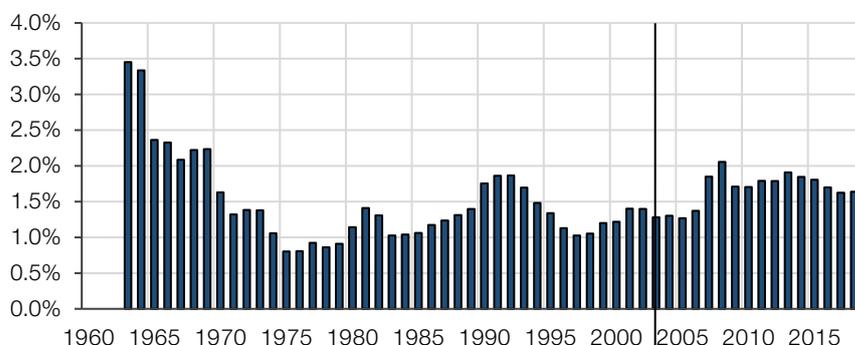
La libera circolazione delle persone non è la causa dell'immigrazione.

La libera circolazione delle persone non ha conseguenze provate sul livello di immigrazione. È il dinamismo dell'economia svizzera, come dimostra la storia, che determina il livello dell'immigrazione, non il quadro giuridico.

Nella maggior parte dei Paesi, è la globalizzazione della società e dell'economia che ha generato l'aumento dell'immigrazione, indipendentemente dall'introduzione della libera circolazione delle persone. Anche Internet ha avuto un peso in questo sviluppo: prima del 2000, un datore di lavoro che voleva trovare manodopera estera, doveva ad esempio fare pubblicare un annuncio su un giornale straniero.

L'impatto della libera circolazione delle persone sui livelli della migrazione non va quindi sopravvalutato: l'assunzione di personale dipendeva e dipende principalmente dal fabbisogno di manodopera delle aziende svizzere. Quando la situazione economica è buona e il tasso di disoccupazione in Svizzera è basso, le aziende cercano manodopera all'estero. È quanto accaduto anche col vecchio sistema dei contingenti. Ne è la dimostrazione il forte aumento dell'immigrazione a cavallo tra gli anni '80 e l'inizio degli anni '90¹.

Immigrazione: percentuale rispetto alla popolazione residente permanente (en pourcent)



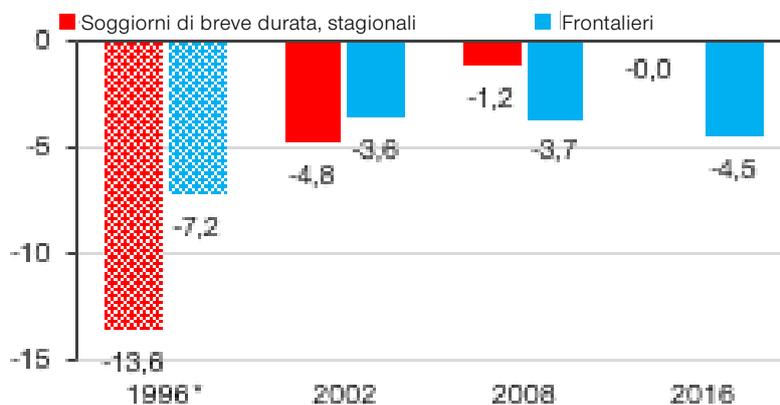
Fonte: SEM, UST, nostri calcoli. Limiti alle aziende tra il 1963 e il 1969, contingenti in funzione della nazionalità dal 1970, ALCP dal 2002. I dati dal 1963 al 1982 sono stati calcolati secondo le statistiche relative all'immigrazione prodotte dall'UST.

¹ Lo afferma anche il Segretariato di Stato della migrazione (SEM): «I contingenti sono sempre stati adattati alla domanda sul mercato del lavoro senza che vi fossero limitazioni legate all'immigrazione» (Mario Gattiker in: NZZ am Sonntag, 14.1.2018)

La libera circolazione delle persone e le misure di accompagnamento riducono il rischio della concorrenza al ribasso nelle assunzioni in Svizzera

L'introduzione della libera circolazione delle persone ha rafforzato i diritti relativi al soggiorno dei lavoratori nell'Unione europea (UE). Possono così fare valere i propri diritti e difendersi dagli abusi. La disumanità dello statuto dei lavoratori stagionali è stata definitivamente eliminata. La Svizzera rilascia dei permessi di soggiorno validi per cinque anni e ha introdotto le misure di accompagnamento. Oggi circa 45'000 stipendi sono oggetto di controlli ogni anno. Queste misure hanno contribuito a ridurre il problema della concorrenza al ribasso operata all'assunzione di personale dalle aziende svizzere. Da quando è stata introdotta la libera circolazione, la percentuale dei salari non giustificati in funzione di qualifiche e altri criteri (soprattutto per quanto riguarda i soggiorni di breve durata) è diminuita.

Concorrenza salariale al ribasso: lacune salariali senza motivi statistici, evoluzione dal 1996 al 2016² (percentuale rispetto ai cittadini svizzeri e agli stranieri residenti)



* I valori riguardo al 1996 possono sovrastimare il ritardo salariale a causa di parametri leggermente differenti.

L'obiettivo degli iniziattivisti è l'abolizione di tutte le misure autonome di protezione per i salari al fine di ritornare al sistema dei contingenti e allo statuto di lavoratore stagionali, con il conseguente aumento della pressione negativa sui salari e l'esplosione dell'economia sommersa!

La libera circolazione riguarda le lavoratrici e i lavoratori

Per restare in Svizzera bisogna avere un contratto di lavoro: non è quindi vero che la libera circolazione permette a tutti i cittadini dell'UE di beneficiare delle prestazioni sociali.

² Dal 2002 al 2016: Rapporto dell'Osservatorio 2019: De Coulon, A. et al.(2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischender ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung.In: Wicker, H.-R. et al. (éd.): Migration und die Schweiz, Seismo,Zurich.