

Mercato del lavoro: panoramica sugli sviluppi degli ultimi anni

Come già scritto altre volte, il diritto del lavoro svizzero è molto liberale, in particolare se confrontato con quello della più parte dei Paesi dell'Unione Europea, non ultimo per quanto riguarda la durata e la risoluzione del contratto di lavoro (il licenziamento ordinario con preavviso è facile sia per il datore di lavoro, sia per il lavoratore, mentre il licenziamento straordinario e quindi immediato per giusta causa è molto difficile), per cui il mercato del lavoro funziona, permane una certa stabilità, il tasso di disoccupazione è relativamente basso (eccezione fatta per alcune regioni) ed è attraente sia per le aziende che vogliono insediarsi, sia per i lavoratori che vogliono venire a lavorare in Svizzera. Tutto questo ha anche causato, negli ultimi dieci anni, una forte immigrazione, soprattutto dai paesi dell'Unione Europea (UE), in particolare dalla Germania, ma anche dall'Italia, la Spagna, e altri Paesi. Di seguito vogliamo fare una panoramica sugli sviluppi e in particolar modo sulle iniziative degli ultimi anni in questo ambito, trattate in dettaglio in numeri precedenti de La Rivista.

Il 01.06.2002 è entrato in vigore l'Accordo bilaterale tra la Svizzera e l'UE del 21.06.1999, che ha introdotto gradualmente la libera circolazione dei cittadini svizzeri su tutto il territorio dell'UE e dei cittadini degli Stati membri dell'UE sul territorio svizzero, Accordo esteso agli Stati membri dell'AELS (Islanda, Liechtenstein e Norvegia). Nel 2005, il Popolo svizzero ha approvato l'estensione, entrata in vigore il 01.04.2006, dell'Accordo bilaterale ai dieci Stati che hanno aderito all'UE nel 2004. Dal 01.06.2007 la Svizzera ha eliminato i contingenti e la libera circolazione per i cittadini degli Stati dell'UE e dell'AELS è diventata effettiva, con poche eccezioni relative ai lavoratori distaccati e ai lavoratori frontalieri. Nel 2009, il Popolo svizzero ha approvato l'estensione, entrata in vigore il 01.06.2009, della libera circolazione alla Bulgaria e alla Romania, che hanno aderito all'UE nel 2007. Il 09.02.2014 il Popolo e i Cantoni svizzeri hanno per contro approvato l'iniziativa «contro l'immigrazione di massa», che chiede di (re-) introdurre tetti massimi ai permessi di lavoro, in contrasto con l'Accordo bilaterale; il Governo svizzero deve elaborare una «soluzione» entro 3 anni, il che non sarà facile.

Il 01.06.2004 sono entrate in vigore misure di accompagnamento contro il *dumping* salariale e sociale, onde difendere i lavoratori già residenti in Svizzera e assicurare il rispetto delle condizioni lavorative abituali in Svizzera. Parallelamente a ogni estensione dell'Accordo bilaterale sulla libera circolazione, ovvero a partire dal 01.04.2006 e poi dal 01.06.2009, la Svizzera ha rafforzato le misure d'accompagnamento. Nel 2013 le misure sono state ulteriormente rafforzate.

Il 11.03.2012 il Popolo e i Cantoni hanno rigettato l'iniziativa che voleva introdurre 6 settimane di vacanze per tutti. Quindi, i lavoratori in Svizzera continuano ad avere per legge diritto a 4 settimane di vacanze l'anno, ovvero 5 settimane i lavoratori che hanno meno di 20 anni o più di 50 anni.

Il 03.03.2013 il Popolo e i Cantoni hanno approvato l'Iniziativa Minder, atta a un maggior controllo dei salari dei manager delle società quotate in borsa, per cui si è modificato la Costituzione Svizzera. La relativa legge è entrata in vigore il 01.01.2014 e la maggior parte delle società quotate in

borsa questa primavera – con relativa decisione dell'Assemblee Generale degli azionisti - hanno adeguato il loro statuto. Come già descritto in dettaglio in passato, alcune decisioni importanti ora spettano non più al Consiglio di Amministrazione, ma all'Assemblea Generale degli azionisti.

Il 24.11.2013 è stata rigettata dalla Popolazione e dai Cantoni la «Iniziativa 1:12» che voleva introdurre un tetto massimo dei salari per tutte le aziende, per cui il salario più alto non avrebbe dovuto superare di 12 volte il salario più basso.

Infine, poche settimane fa, il 16.05.2014 è stata rigettata dal Popolo e dai Cantoni l'iniziativa che voleva introdurre un salario minimo legale di CHF 22,00 all'ora (che corrisponde a CHF 4.000,00 al mese (x12) per un lavoro a tempo pieno), a livello nazionale e per tutti i lavoratori, oltre ad altre misure che volevano proteggere i lavoratori dal cosiddetto *dumping* salariale e le aziende corrette che pagano salari "dignitosi" dalla concorrenza sleale da parte delle aziende che pagano salari molto bassi.

E' evidente la ricerca da parte del Governo, del Parlamento, dei Cantoni, dei Sindacati e delle altre forze politiche, come anche del Popolo, a trovare una giusta misura tra la protezione delle fasce sociali più deboli e il mantenimento di un mercato aperto, onde evitare crisi sociali e/o di sviluppo economico.

calderan@altenburger.ch