

## INIZIATIVA PARLAMENTARE

### presentata nella forma generica da Matteo Pronzini "Legge cantonale di controllo e gestione del mercato del lavoro"

del 30 maggio 2011

#### **Premessa**

*Il recente rapporto del Segretariato di stato all'economia (SECO) conferma, qualora ve ne fosse stato ancora bisogno, che il dumping salariale e sociale avanza, inesorabilmente, in tutta la Svizzera. Il tema ormai è tornato ad essere al centro del dibattito politico come ai tempi delle diverse votazioni sugli accordi bilaterali.*

*Il rapporto sottolinea come si assista a importanti fenomeni di dumping salariale nei settori e nelle aziende sottoposte a un contratto collettivo di lavoro (CCL); settori ed aziende che, come noto, rappresentano una minoranza della manodopera occupata in questo paese.*

*Vi è quindi da temere che nei settori nei quali non esistono regole minime da rispettare (cioè salari minimi legali o contrattuali dichiarati di obbligatorietà generale) le cose vadano molto peggio. Affermiamo questo sulla base di indizi che possono essere rilevati in modo empirico e che, almeno per il momento, non possono essere confermati (per assenza di strumenti di rilevazione oggettiva) da dati statisticamente affidabili.*

*Facciamo riferimento, ad esempio, al forte aumento della presenza di manodopera frontaliera, per quel che riguarda il nostro cantone, nel settore del commercio, così come, più in generale, in tutto il settore impiegatizio e terziario. Settori nei quali vi è manodopera indigena abbondante (il settore degli impiegati di vendita e del commercio è da sempre uno dei più esposti al fenomeno della disoccupazione) e per i quali sono necessarie competenze e qualifiche professionali (a cominciare da quelle linguistiche) ampiamente rintracciabili e disponibili in Ticino.*

*La spiegazione fondamentale di questo aumento di personale proveniente dall'estero ci pare abbastanza evidente: la volontà del padronato di poter disporre di manodopera meno cara, più disponibile, meno legata al territorio, al luogo di lavoro e quindi meno preoccupata di costruire un legame tra il salario percepito ed il potere di acquisto di questo salario sul territorio cantonale.*

*Senza dimenticare che questa strategia padronale ha come obiettivo atomizzare, dividere i salariati; creare cioè delle "barriere" etniche e nazionali che impediscano di costruire qualsiasi solidarietà. Lavoratori e lavoratrici per i quali il luogo di lavoro è totalmente staccato dal luogo in cui conducono la propria vita (dove abitano, dove hanno le loro relazioni sociali e culturali). Questo elemento diventa fondamentale per poter realizzare i propri progetti produttivi e di redditività del capitale.*

*Appare quindi necessario agire su più piani.*

*L'MPS pensa che sia fondamentale un'azione sul terreno; tentare di costruire mobilitazioni sui luoghi di lavoro, contro il dumping salariale e sociale, contro le divisioni reali o indotte: tutto questo dovrebbe rappresentare il compito prioritario, ad esempio, di organizzazioni dei lavoratori all'altezza della situazione.*

*Vi è poi la necessità di una pressione sociale e politica costante. Anche su questo terreno l'MPS si impegnerà per promuovere una mobilitazione sociale e politica di tutti coloro che vogliono combattere il dumping salariale e sociale.*

*Infine vi è la necessità di un intervento anche a livello istituzionale, introducendo strumenti, misure e regolamentazioni che permettano, in qualche modo, di attaccare anche sul piano legale il fenomeno del dumping salariale e sociale.*

Altri atti parlamentari:

- iniziativa elaborata 30.05.2011 "Modifica dell'art. 24 della legge sulle commesse pubbliche"
- iniziativa generica 30.05.2011 "Creazione di un Registro delle infrazioni del lavoro"
- mozione 30.05.2011 "Salari minimi nei contratti normali di lavoro"

sono da considerarsi come atti autonomi, ma scaturiti dalla stessa premessa sopra sviluppata e vengono inoltrati proprio per concretizzare questo ultimo punto.

1. È istituito un ispettorato cantonale del lavoro (ICL)
2. Esso assume compiti di ispezione e controllo relativo al mercato del lavoro in relazione ai seguenti aspetti e leggi:
  - Legge federale sul lavoro
  - Legge cantonale sul lavoro
  - Legge federale e legge cantonali di applicazione sulla parità dei sessi
  - Codice delle Obbligazioni (titolo X)
  - Legge cantonale d'applicazione della Legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist.)
  - Legge cantonale di applicazione della Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero (LLN)
  - Tutte le altre leggi aventi attinenza con il mercato del lavoro.
3. L'ispettorato potrà contare su un ispettore ogni 5'000 dipendenti attivi sul mercato del lavoro cantonale.
4. L'attività dell'ispettorato è finanziata attraverso:
  - il normale finanziamento pubblico;
  - i sussidi previsti dalla Confederazione per le attività di competenza dell'ICL;
  - l'istituzione di un fondo contro il dumping salariale e sociale alimentato dalle imprese.
5. Il fondo contro il dumping salariale e sociale sarà costituito sulla base dei seguenti elementi:
  - tutte le persone giuridiche o fisiche che occupano manodopera attiva sul territorio cantonale versano un contributo per la costituzione di un fondo contro il dumping salariale e sociale.
  - L'ammontare del contributo corrisponde a una percentuale della massa salariale.
  - Il contributo viene fissato ogni anno sulla base del preventivo per l'anno successivo, tenendo in considerazione il fatto che le entrate complessive provenienti da questo contributo devono garantire almeno la metà delle spese preventivate.
6. L'ispettorato cantonale del lavoro istituisce una statistica salariale sulla base dei seguenti elementi:
  - ogni contratto di lavoro concluso in Ticino deve essere notificato all'ICL entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro.
  - All'ICL verranno comunicati i dati fondamentali del contratto: forma del contratto (determinato o indeterminato, periodo di prova, qualifica, luogo d'assunzione), percentuale di occupazione, età e sesso del/la lavoratore/trice, nazionalità, orario di lavoro, retribuzione, supplementi ed assicurazioni sociali.
  - Sulla base di queste notifiche l'ICL allestirà delle statistiche sui salari che renderà pubbliche annualmente.
  - Queste statistiche serviranno quale riferimento per l'attività dell'ICL, della commissione tripartita e di tutte le altre istituzioni attive in relazione al mercato del lavoro.
7. Delegati al controllo contro il dumping salariale e sociale.
  - Nell'ambito delle attività dell'ICL vengono istituiti in ogni azienda dei delegati al controllo contro il dumping. I delegati sono considerati collaboratori dell'ICL.
  - Ogni azienda elegge i propri delegati tramite elezioni tra tutto il personale occupato dall'azienda (escluso il personale con funzioni direttive). Nelle imprese fino a 10 addetti viene eletto 1 delegato; in quelle tra 10 e 50 addetti vengono eletti 2 delegati; tra 50 e 100 addetti, 4 delegati; tra 100 e 500 addetti 8 delegati; oltre i 500 addetti 16 delegati.
  - Questi delegati sono considerati pubblici ufficiali ed hanno diritto di verificare tutta la documentazione dell'azienda.
  - Per lo svolgimento del proprio lavoro i delegati sono liberati dal lavoro. Il tempo viene retribuito pariteticamente da datore di lavoro e ICL sulla base di rapporti mensili.
  - Il licenziamento dei delegati è vietato.