

# Rapporto di minoranza

numero

data

3 ottobre 2023

competenza

GRAN CONSIGLIO

## della Commissione economia e lavoro sull'iniziativa cantonale 19 ottobre 2020 presentata da Matteo Pronzini e cofirmatarie MPS-POP-Indipendenti “Aboliamo la Legge federale sul collocamento e vietiamo il prestito di personale da parte di società private a scopo di lucro”

L'iniziativa cantonale presentata da Matteo Pronzini il 19 ottobre 2020 propone di portare all'attenzione delle Camere Federali la proposta di abolire la Legge Federale sul collocamento (Legge sul collocamento LC) e di vietare il prestito di personale alle società private.

### 1. L'ESPLOSIONE TICINESE DEL LAVORO INTERINALE

Dati alla mano, quella avvenuta nell'ambito del lavoro interinale è una vera e propria esplosione del fenomeno.

#### 1.1 Numero lavoratori e ore in Ticino

Secondo le rilevazioni della Seco<sup>1</sup>, nel 1998 (primo anno di rilevazione del dato), in Ticino, i lavoratori interinali erano 3'512. Nel 2022 il numero di lavoratori è salito 16'450 nel 2022 (ultimo dato disponibile).

Questo significa, tra il 1998 e il 2022, **un aumento del 368% dei lavoratori interinali.**

	Interinali Ticino
<b>1998</b>	3'512
<b>2022</b>	16'450
<b>Differenza</b>	+12'938
<b>Percentuali+</b>	+ 368%

Ma ancora più impressionante è il conto delle ore, che misura davvero il cambiamento del fenomeno e il suo impatto. Se nel 2000 i lavoratori interinali hanno svolto 1'286'624 ore, nel 2022 erano 9'499'488 ore. **Che significa un aumento del 638% in Ticino!**

	ore Ticino
<b>1998</b>	1'286'624
<b>2022</b>	9'499'488
<b>Differenza</b>	+8'212'864
<b>Percentuali+</b>	+ 638%

<sup>1</sup> <https://www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/ServletWebVerzeichnis>

## 1.2 Numero lavoratori e ore in confronto tra Ticino e Svizzera

Nella tabella di seguito vi è un raffronto con il dato concernente l'intera Svizzera, che permette di chiedersi se il fenomeno è generalizzato in tutto il Paese o è particolarmente nostro.

### *Ore prestate da lavoratori interinali, confronto Ticino - Svizzera*

Per quel che concerne il numero di lavoratori, osserviamo che in Svizzera il dato è più che triplicato nell'arco degli ultimi 24 anni, con **un +209% di persone** iscritte ad un'agenzia interinale. Ma non raggiunge il livello del Canton Ticino.

	<b>Interinali Ticino</b>	<b>Interinali Svizzera</b>
<b>1998</b>	3'512	142'154
<b>2022</b>	16'450	438'925
<b>Differenza</b>	+12'938	+296'771
<b>Percentuali+</b>	+ 368%	+209%

Dal profilo invece delle ore lavorate, che come ricordato pocanzi permette di capire ancora meglio il reale impatto sul mondo del lavoro, l'aumento ticinese è più che doppio in confronto a quello svizzero, che è comunque cresciuto del 248%.

Interessante ravvisare una certa similitudine nel dato svizzero, tra la crescita % del numero di persone e la crescita delle ore, il che significa che la "divisione" delle ore tra singola persona è rimasta simile, mentre in Ticino meno persone interinali lavorano più ore.

	<b>ore Ticino</b>	<b>ore Svizzera</b>
<b>1998</b>	1'286'624	66'606'352
<b>2022</b>	9'499'488	232'256'454
<b>Differenza</b>	+8'212'864	+165'605'102
<b>Percentuali+</b>	+ 638%	+248%

Le cifre dell'impatto del numero di interinali e delle ore totali in cui sono stati impiegati sono eloquenti di quanto il mercato del lavoro cantonale si sia precarizzato negli anni in modo più consistente rispetto al resto del Paese, i cui dati nazionali sono allarmanti già presi individualmente. Un'ulteriore conferma di quanto la specificità economica strutturale del nostro cantone debba essere rimarcata a Berna.

Questi dati, dal punto di vista della minoranza commissionale, giustificano sia un'iniziativa sul tema, e in particolar modo un'iniziativa cantonale da parte del nostro cantone, che è quello che più di tutti ha subito un sostanzioso incremento percentuale e in cifre assolute di lavoratori, nonché del numero di ore effettuate.

## 1.3 Lavoratori svizzeri e stranieri

Un altro dato importante per poter inquadrare il fenomeno è quello relativo alla provenienza del personale impiegato tramite agenzie interinali. I lavoratori stranieri nel 2022 erano 14'462 rispetto ai 1'988 Svizzeri attivi su questo fronte.

In altri termini, l'88% dei lavoratori tramite agenzia sono stranieri, il 12% circa Svizzeri.

L'evoluzione di questo dato tratteggia un altro elemento preoccupante per il mondo del lavoro ticinese, perché nel 2000 la % di lavoratori interinali era a maggioranza composta da Svizzeri, erano il 56%, e soltanto il 44% erano stranieri.

**Numero lavoratori interinali suddivisi per nazionalità:**

	Svizzeri	Stranieri
<b>2000</b>	2'511	2'009
<b>2022</b>	1'988	14'462
<b>Differenza</b>	-26%	+719%

Per Svizzeri si intende i lavoratori con il passaporto rossocrociato, non le persone domiciliate. Per analizzare appieno il fenomeno sarebbe importante capire quante persone nella categoria "stranieri" sono persone con permesso di domicilio e quanti invece frontalieri. Purtroppo, non è dato conoscere la suddivisione interna, perché non analizzata in ambito statistico. Si può però facilmente presumere che il fatto di avere o meno un passaporto non sia stato l'elemento fondamentale nel drastico abbassamento della percentuale di interinali. A determinare questo fenomeno si può facilmente presumere che sia stata l'impossibilità di mantenersi con un lavoro interinale per una persona che vive in Canton Ticino, con il costo della vita del Canton Ticino.

Questo ragionamento potrebbe portarci a credere che il dato sugli "stranieri" sia principalmente composto da lavoratori frontalieri. Infatti, il costo della vita minore in Italia può più facilmente permettere di avere un salario inferiore o costante, rispetto a un lavoratore svizzero o straniero domiciliato.

Ad aver incrementato questo dato potrebbe anche esserci un aspetto denunciato dall'Associazione interprofessionale di controllo (AIC), sull'utilizzo dei lavoratori distaccati attraverso l'impiego delle agenzie interinali<sup>2</sup>.

A questo proposito è utile citare il Presidente dell'associazione sopracitata, Ambrosetti, che in un'intervista sul Corriere del Ticino si esprime così: "l'ipotesi è che negli anni ci sia stato un travaso tra le categorie. «Sospettiamo che una parte dei lavoratori che in passato entrava come distaccato o padroncino, oggi passa tramite le agenzie di collocamento. E quindi, chiede il giornalista? «Quindi assistiamo a una precarizzazione del mercato del lavoro. Se una volta le aziende assumevano a tempo indeterminato, oggi le ditte preferiscono reclutare personale "a tempo", facendo capo alle agenzie di collocamento.""

<sup>2</sup> <https://www.cdt.ch/news/ticino/padroncini-e-distaccati-in-ritirata-ma-gli-interinali-preoccupano-304997>

## **2. LAVORO INTERINALE: IL SIMBOLO DELLA PRECARIZZAZIONE**

### **2.1 Il lavoro interinale è un lavoro precario**

In questo capitolo si interpretano i dati e si dà una lettura generale, di società, di come l'esplosione del fenomeno del lavoro interinale rappresenti il simbolo della pesantissima precarizzazione che il mondo del lavoro ticinese ha vissuto negli ultimi due decenni.

Il lavoro interinale è precario, per sua natura, checché ne dica l'associazione padronale. Lo si vede dai tempi di disdetta:

- 2 giorni durante i primi 3 mesi di "missione"
- 7 giorni dal 4 al 6 mese
- 1 mese dal 6 al 12esimo mese
- 2 mesi dal 2° al 9° anno

### **2.2 Dumping sociale e peggioramento generalizzato delle condizioni di lavoro**

Ma questa estrema volatilità dell'impiego rende soprattutto il lavoratore estremamente ricattabile. Questa paura accresciuta di perdere il lavoro è stressante dal profilo psicologico, induce sempre a dover dimostrare e a dover dare il massimo per essere tenuto, in un continuato lavoro in prova. Una situazione che può essere soggetta a ricatto che calamita verso il basso i diritti di tutti, anche dei colleghi e delle colleghe a tempo indeterminato. In altri termini, lo statuto provvisorio che può essere soggetto a ricatto crea concorrenza tra i lavoratori e frammenta il quadro giuridico e dei diritti, rendendo più difficili le conversazioni su come affrontare le problematiche relative al posto di lavoro o al contratto. Un'individualizzazione che mina profondamente una dinamica, quella dell'azione sindacale, che è alla base di un partenariato sociale sano, che (a parole) è alla base dell'economia svizzera e della concezione politica delle discussioni relative ai diritti sul lavoro.

Questo fenomeno è chiaramente osservabile sia nel micro di un'impresa che ha lavoratori interinali (basta parlare con chi vive l'esperienza e sa benissimo di cosa si parla), ma si può traslare anche nella dimensione macro. La violentissima impennata di addetti e soprattutto delle ore prestate, ha inserito nel mercato un elemento di grave precarizzazione, portando a "sdoganare" culturalmente altre forme di lavoro precario, dai contratti su chiamata, contratti a ore senza base fissa, ecc.

Questo fenomeno qui brevemente descritto si può chiamare dumping sociale.

Dal punto di vista padronale (delle agenzie), l'associazione di categoria ribatte dicendo che no, non è un lavoro precario, in quanto ad esempio dopo i 6 mesi di missione il tempo di disdetta è come quello previsto dal CO per i contratti indeterminati. Scordano di dire che per un licenziamento in ambito di contratto indeterminato occorre formulare per iscritto la causa, e se questa non è veritiera, il licenziamento può considerarsi abusivo. Nel lavoro interinale non vi è nessuna argomentazione, nessuna giustificazione. Questo è palesemente antisindacale, e apre la strada a quelle derive ricattatorie che poi possono toccare tutti i colleghi di lavoro dell'interinale, con un messaggio chiaro, che spesso i lavoratori ammettono nelle discussioni di natura sindacale: "se non piace così, la porta è quella".

### 2.3 La "stabile precarietà"

L'argomentazione sul periodo di disdetta apre però ad un'altra riflessione, ossia come il lavoro interinale si sia completamente snaturato negli anni. Per stessa ammissione dell'associazione padronale, il lavoro interinale si giustificerebbe per "rispondere adeguatamente ai picchi di lavoro", uno strumento quindi per dare seguito immediatamente a carichi di lavoro imprevisti. Ebbene, il prolungarsi vieppiù dei tempi di missione, finanche a più di 6 mesi, addirittura per anni (come riporta lo stesso iniziativaista nel testo del suo atto), significa oltremodo snaturato uno strumento già dannoso. Creando, scusate l'ossimoro, una stabile precarietà.

Oggi, per molte aziende, soprattutto in ambito industriale e ancor di più per aziende quotate in borsa, lo sfruttamento dello statuto interinale permette di celare quelli che sono palesi costi per il personale, in "spese". Oltre a ciò, chiaramente, è appetitosa per il datore di lavoro la possibilità di liberarsi del personale interinale senza giustificazioni, come fossero un superficiale carico residuo.

### 2.4 Dumping salariale

Oltre al dumping sociale, l'avvento delle agenzie interinali ha contribuito negli anni a quello che ormai è il conclamato dumping salariale. Il dumping salariale, ossia quel fenomeno di abbassamento o (bene che va) stagnazione dei salari, alla base di moltissimi problemi sociali ticinesi. Il dumping salariale è chiaramente alla base di costi sociali per lo Stato sempre più elevati (sussidi cassa malati, assistenza parziale a chi è sottoccupato, ecc.), ed è uno dei fattori per cui molte persone emigrano dal Ticino verso il resto della Svizzera, con la possibilità di trovare salari più alti e condizioni meno precarie, con l'impatto enorme che la questione avrà sullo sviluppo demografico ticinese nei prossimi decenni.

Le agenzie contribuiscono in due modi al dumping salariale, innanzitutto, in quei settori in cui non vige un contratto collettivo di forza obbligatoria (in cui magari vi è semplicemente un CCL di settore, ad esempio quello della metalmeccanica) è possibile pagare gli interinali meno dei colleghi assunti fissi. Questo è palesemente dumping salariale. Ma anche laddove vigono CCL di forza obbligatoria assistiamo ad un'enorme pressione delle agenzie sui salari.

Ecco un esempio concreto: nel CCL dell'edilizia principale vigono diverse classificazioni salariali:

- *C Lavoratori edili senza conoscenze professionali*
- *B Lavoratori edili con conoscenze professionali ma senza certificato professionale*
- *A Lavoratori qualificati come aiuto muratore*
- *Q Lavoratori diplomati con AFC*
- *V Capi Lavoratori qualificati con la scuola per capi*

Senza entrare eccessivamente nel dettaglio, serve però dire che la classificazione "C" è per il manovale che non dovrebbe aver praticamente mai lavorato in cantiere. Dal momento che, anche in Italia, si ha un minimo di esperienza, bisognerebbe essere inquadrati perlomeno nella "B".

La porta d'accesso dei lavoratori interinali in cantiere è per la stragrande maggioranza dei casi la "C", e questo nonostante sia palese che l'inquadramento non dovrebbe essere questo. Non ti va bene? Non lavori! Sulla base di questo ricatto le persone tacciono, e il dumping salariale dilaga.

A riprova di questa dinamica, si può citare un articolo di giornale<sup>3</sup> del dicembre 2022 (che è andato in pasto alla stampa solo perché riguarda trasversalmente un deputato in Gran Consiglio), ma che è all'ordine del giorno nel mondo del lavoro:

*«Dall'azienda mi hanno chiesto di cambiare il curriculum e io l'ho cambiato» ha raccontato l'operaio agli ispettori durante le verifiche. A La Domenica ripete la stessa versione: «Ho fatto quello che mi è stato chiesto e non ho certo segnalato io la cosa alle autorità» aggiunge. «Non voglio problemi, ho bisogno di lavorare». A raccontare più nel dettaglio la vicenda è l'agenzia interinale che ha fatto scattare gli accertamenti. «La richiesta è arrivata dall'impresa edile», spiega uno dei collocatori che hanno gestito la pratica. «Volevano un profilo, e glielo abbiamo portato. Andava benissimo, ma ci hanno chiesto di assumerlo con un curriculum diverso per pagare di meno. Ci siamo rifiutati». Passa qualche giorno, e lo stesso operaio viene assunto tramite un'altra agenzia interinale. «Quando siamo venuti a saperlo, abbiamo segnalato la cosa a chi di dovere», conclude il collocatore.*

Nell'articolo emerge un'altra questione interessante. È certamente corretto asserire che le dinamiche sopracitate non sono generalizzate, come in ogni categoria, c'è chi lavora correttamente e chi no. Ma bastano poche agenzie interinali che operano in questa maniera, dando profili a più basso costo salariale, che si innesca la catena del dumping.

## 2.5 La regolamentazione ancora insufficiente tramite CCL

Fortunatamente in diversi contratti collettivi cantonali (edilizia principale e alcuni altri nell'edilizia secondaria, quali ad esempio le falegnamerie), aziende e sindacati si sono accordate per limitare il numero di lavoratori interinali nelle imprese e sui cantieri. Questo elemento, che è un passo nella giusta direzione, dimostra che il lavoro interinale è riconosciuto anche dalle associazioni padronali di questi settori come una distorsione negativa del mercato, un fattore di concorrenza sleale tra imprese e di eccessiva precarizzazione del mondo del lavoro.

Per concludere il capitolo, le agenzie interinali hanno pesantemente contribuito, negli ultimi vent'anni, a peggiorare il clima di lavoro e i salari in Canton Ticino, al punto che possono diventare il maggiore simbolo della gravissima e preoccupante precarizzazione che c'è stata. Una precarizzazione che ha reso il lavoro meno sicuro e più povero, che ha di conseguenza fatto esplodere i costi del sociale, che ha spinto moltissimi giovani a cercarsi un futuro meno peggiore lontano dal Ticino.

<sup>3</sup> <https://www.cdt.ch/news/la-ditta-bignasca-sfiorata-da-una-inchiesta-302158>

### **3. ALCUNI ASPETTI DI FONDO**

#### **3.1 Il rischio sociale scaricato dalle aziende ai lavoratori**

Da un punto di vista delle regole teoriche che stanno alla base dell'economia capitalista, si segnalano alcune profonde contraddizioni del lavoro interinale.

Innanzitutto, la questione del rischio aziendale. La dottrina capitalista, in generale, ritiene lecito che il datore di lavoro (o padrone dei mezzi di produzione) approfitti, si intaschi, il plusvalore creato dal lavoratore per un principale motivo: il rischio aziendale. Siccome il padrone (dei mezzi di produzione) effettua un investimento e corre il rischio di perderlo, considerata oltretutto la sicurezza contrattuale e i relativi ammortizzatori per il dipendente, la filosofia alla base del pensiero capitalista ritiene corretto che il guadagno rimanga a chi ha corso il rischio.

Evidentemente, il rischio è soprattutto legato all'approvvigionamento del lavoro, alla sua ricerca. Il fatto di assumere lavoratori interinali va contro a questo principio, perché scarica il rischio della fluttuazione del lavoro sull'interinale (più specificatamente nella sua disdetta più breve e nella mancanza di altre coperture sindacali e sociali). Vi sono addirittura micro-aziende, composte da poche persone, che sopravvivono grazie al lavoro interinale. Questa è una palese distorsione delle regole base.

Per questo motivo, e per le esternalità sociali negative che il lavoro interinale produce, sarebbe importante riflettere, una volta abolita la possibilità legale del prestito del personale, di introdurre una tassa sulla precarietà. Il rischio aziendale che il datore di lavoro scarica sul lavoratore, e in fin dei conti sulla collettività, andrebbe remunerato al dipendente e allo Stato.

In fondo questa dinamica, ossia il rischio sociale scaricato dalle imprese sui lavoratori, non è assolutamente un elemento secondario o meramente teorico. È ciò che è successo con prepotente e arrogante forza negli ultimi 25 anni, ed è uno degli aspetti che ha permesso a poche aziende e a pochi loro proprietari di arricchirsi ulteriormente, mentre la maggior parte dei lavoratori si sono impoveriti. Per approfondire questo tema basta osservare, anche in Ticino, l'andamento a dir poco inaccettabile ed allarmante delle diseguaglianze sociali.

#### **3.2 Il collocamento tramite le agenzie interinali**

Un altro argomento di fondo che si desidera tematizzare, è la questione del collocamento delle persone nel mondo del lavoro. L'associazione di categoria delle agenzie interinali ritiene che grazie al lavoro interinale, molte persone hanno trovato un impiego fisso.

Sarebbe probabilmente più adeguato sostituire quel "grazie" con "nonostante": nonostante un periodo che il lavoratore ha dovuto passare in agenzia, ha poi trovato finalmente un posto di lavoro fisso. Punto primo, il fatto che la stragrande maggioranza dei lavoratori interinali intendono trovare un posto fisso, dimostra come le agenzie non sono quell'eden di formazione continua e diritti che qualche parte interessata (che evidentemente non ha mai fatto una sincera e libera discussione con un interinale) vuole farci passare, sono piuttosto un calvario, un periodo più o meno lungo di stress, ansia, insicurezza economica e sociale. Secondo aspetto riguardo al tema per cui "le agenzie aiuterebbero ad inserirsi nel mondo del lavoro", l'importante compito del collocamento dei disoccupati non è il

compito di un'azienda privata che ha come scopo il profitto, bensì degli uffici regionali di collocamento. Con l'approvazione di questa iniziativa, prima in Canton Ticino e poi alle camere federali, sarebbe imprescindibile aprire una riforma di questo importante servizio pubblico.

### 3.3 Il lavoro non è una merce

Un ultimo punto più filosofico, per concludere il capitolo e avvicinarci alle conclusioni. Citando il titolo dell'opera di Luciano Gallino: **il lavoro non è una merce**. E quel che fanno le agenzie interinale è esattamente questo: mercificano il lavoro altrui, ma in fondo, mercificano le persone. Perché quando forniscono "il lavoro" alle aziende, non stanno semplicemente rendendo un servizio, un prodotto, perché dietro a quel lavoro ci sono persone. Ci sono ragazzi che a causa dello stipendio instabile non possono uscire di casa. C'è quella sensazione di timore e timidezza che si prova a presentarsi ad un nuovo posto di lavoro, con nuovi colleghi. C'è la persona che si sente umiliata a non accedere alla riunione con i superiori, in fabbrica, perché è "solo" un interinale.

Per dirla con le parole del sociologo autore dell'opera citata, *«non solo non è giusto che il precariato sia merce di scambio dell'economia globalizzata, ma nemmeno intelligente per una società che voglia congiungere allo sviluppo economico lo sviluppo umano»*.

## 4. CONCLUSIONI

La minoranza della Commissione economia e lavoro ritiene che l'iniziativa cantonale debba essere accolta.

I numeri impetuosi del Canton Ticino, cresciuti molto di più che nel resto della Svizzera, la precarizzazione diffusa e i conseguenti problemi sociali, economici e demografici che ciò comporta necessitano soluzioni forti, messaggi forti, gridi d'allarme proporzionati alla difficoltà che una larga fetta di popolazione vive.

La minoranza concorda con alcune azioni che il rapporto di maggioranza auspica nelle conclusioni, che però sono ancora più vane senza il coraggio politico di mandare un segnale chiaro.

Per la minoranza della Commissione economia e lavoro:

Fabrizio Sirica, relatore  
Demaria - Noi