**Congresso USS, testo orientativo presentato dalla Comunità ginevrina di azione sindacale CGAS**

**Libera circolazione delle persone e dei diritti dei salariati**

Contro gli attacchi dell’UDC, della Commissione europea e dei datori di lavoro: usciamo dalla difensiva!

Nell’agosto 2018, l’Unione sindacale svizzera ha annunciato di non volere entrare in materia su un qualsiasi peggioramento delle misure di accompagnamento nell’ambito delle negoziazioni sull’accordo quadro istituzionale con l’Unione europea. Questo atteggiamento è in linea con le posizioni dei sindacati adottate sin dagli anni 1990, che puntano a coniugare la libera circolazione dei salariati immigrati con il rafforzamento della protezione dei salariati e delle condizioni di lavoro in Svizzera. Inoltre è giustificata dal fatto che un simile accordo quadro potrebbe presto rivelarsi un cavallo di Troia per l’introduzione nuove leggi neoliberali del tipo “Ruffert” o “Laval” nel mercato del lavoro svizzero.

**L’iniziativa “contro l’immigrazione di massa” e l’assenza di un bilancio sindacale**

Tuttavia, bisogna ammettere che questo atteggiamento denota anche la posizione estremamente difensiva nella quale si trovano i sindacati svizzeri dal 9 febbraio 2014, quando è stata accolta l’iniziativa dell’UDC “contro l’immigrazione di massa”. In effetti questo voto aveva segnato un punto di rottura importante con il regime migratorio che aveva prevalso per due decenni e che prevedeva, per gli imprenditori svizzeri, l’accesso ai mercati europei e alla manodopera straniera permettendo allo stesso tempo ai sindacati di superare il sistema iniquo delle quote e di ottenere misure di protezione dei salari fino ad allora inesistenti in Svizzera. Nonostante i vantaggi che la libera circolazione delle persone aveva portato a circa un milione di salariati residenti in Svizzera, nel 2014 la maggioranza dei votanti aveva ritenuto che le misure d’accompagnamento non fossero sufficienti per proteggere i salariati dagli abusi dei datori di lavoro in materia di dumping salariale o di licenziamento. Perché?

Perché gli impatti sul mercato del lavoro svizzero sono stati consistenti. Non tanto in termini di disoccupazione, poiché l’immigrazione ha colmato soprattutto i bisogni di manodopera senza sostituirsi alla forza lavoro locale, con fenomeni di sostituzione limitati ad alcuni settori o zone frontaliere. La struttura del mercato del lavoro ha subito dei profondi cambiamenti con l’inizio dalla concorrenza dei salariati a livello europeo. Il lavoro precario è aumentato considerevolmente, sopratutto per i lavoratori immigrati. In numeri assoluti, attualmente si contano più persone con un contratto a tempo determinato sul territorio svizzero rispetto al numero di lavoratori stagionali registrati in passato ai massimi livelli. Sia il numero dei lavoratori frontalieri, sia quello dei lavoratori in possesso di un permesso di breve durata inferiore ai 90 giorni è più che raddoppiato dal 2004. Se a questi si aggiunge il numero di lavoratori distaccati, queste categorie di migranti a breve termine rappresentano attualmente il 16% del totale delle persone attive, di cui una parte crescente arriva in Svizzera attraverso le agenzie di lavoro temporaneo.

Di fronte a questa accelerazione nella rotazione della manodopera, le misure d’accompagnamento si sono ben presto rivelate inadeguate. Soprattutto perché il corollario all’aumento dei controlli delle condizioni di lavoro da parte degli ispettori del lavoro ha rappresentato la fine dell’annuncio obbligatorio dei salariati per le imprese che reclutano manodopera straniera. Pertanto le imprese non sono più tenute ad annunciare automaticamente una parte della loro politica salariale e i controlli mirati delle imprese sono diventati più difficile da realizzare. Con un numero di ispettori nettamente insufficiente e una pratica diffusa tra le commissioni tripartite di concedere alle imprese un ampio margine per praticare il dumping salariale, gli abusi sono in costate aumento, mentre il numero di imprese controllate e sanzionate rimane ridicolmente basso. Alcune misure d’accompagnamento, come per esempio la possibilità di emanare contratti normali con salari minimi obbligatori, non sono state attuate. Quindi non c’è da stupirsi se i salari hanno subito una forte pressione, in particolare per i giovani professionisti con una formazione nel settore terziario e per i lavoratori stranieri anziani privi di qualifica, ma anche in alcuni settori come quello alberghiero e della ristorazione, nell’edilizia, nei trasporti e nella vendita al dettaglio e a volte in intere regioni, in particolare nei cantoni frontalieri di Ginevra e del Ticino.

Così come non c’è da stupirsi se il discorso sindacale che promette la “protezione dei salari” contro gli abusi da parte degli imprenditori abbia perso di credibilità nel corso degli anni. Per una parte dei salariati, la “libera” circolazione delle persone è diventata sinonimo di pericolo per il loro impiego e per le loro condizioni di lavoro di fronte alla minaccia di poter essere immediatamente sostituiti da un collega che accetta condizioni meno favorevoli in un contesto in cui il bacino di reclutamento di manodopera si estende a livello europeo. Le pressioni da parte degli imprenditori ad accettare dei peggioramenti delle condizioni di lavoro, pena l’assunzione di altre persone, non sono estranee alla diffusione di tesi xenofobe tra i lavoratori. A poco a poco questi ultimi hanno voltato le spalle ai sindacati per condividere il discorso dell’UDC che lotta per la “protezione delle frontiere” contro la “minaccia” immigrati. L’analisi del voto del 9 febbraio 2014 evidenzia tassi di consenso particolarmente elevati tra le persone con una situazione precaria, ma mostra anche che una parte cospicua della “classe media”, particolarmente vulnerabile alla concorrenza salariale, è passata dalla parte di coloro che si oppongono alla libera circolazione.

Alla luce di quanto precede, il voto “contro l’immigrazione di massa” avrebbe dovuto dare vita a un ampio dibattito sui limiti di una strategia sindacale che si basava su negoziazioni istituzionali, molto difensive, ovvero orientate alla conservazione dello status quo piuttosto che alla conquista di nuove tutele. Questo dibattito sembrava ancora più impellente vista la scottante sconfitta alle urne, qualche mese dopo il voto del 9 febbraio 2014, dell’iniziativa per il salario minimo legale, e il rifiuto di lanciare un’iniziativa per il rafforzamento della protezione contro i licenziamenti, significava un ulteriore freno a qualsiasi alternativa progressista a una politica della divisione e della chiusura incarnata dell’UDC. Purtroppo questo bilancio non c’è stato.

**La “preferenza nazionale” o la libertà di assumere disoccupati a basso costo**

Al suo posto, i dibattiti sulla “preferenza nazionale” hanno occupato l’opinione pubblica per gli anni successivi al voto su ”l’immigrazione di massa”, spostando l’orientamento delle discussioni sull’immigrazione pericolosamente verso l’estrema destra. Certo, l’attuazione dell’iniziativa dell’UDC alla fine è avvenuta senza l’introduzione di quote. Tuttavia il principio di “preferenza alle persone in cerca di lavoro”, così come è stato deciso dal Parlamento federale, cela maldestramente le sue radici xenofobe, che tra l’altro numerose sezioni dell’UDC si sono affrettate a rendere esplicite attraverso iniziative cantonali che mirano a stigmatizzare brutalmente i lavoratori immigrati come responsabili delle tensioni sul mercato del lavoro. Concretamente, e come dimostra l’esperienza ginevrina, c’è da scommettere che i frontalieri in cerca di lavoro saranno seriamente discriminati nell’accesso alle prestazioni degli URC, a maggior ragione dato che l’ordinanza non prevede nessun dispositivo di controllo atto a impedire che gli stranieri in cerca di lavoro vengano sistematicamente scartati.

La “preferenza alle persone in cerca di lavoro” pone anche un problema di inadeguatezza con la promessa che diffondeva, cioè quella di contrastare la disoccupazione. Non solo, la disoccupazione in Svizzera è principalmente il risultato di andamenti che hanno un nesso solo marginale con la libera circolazione delle persone, in particolare la delocalizzazione di decine di migliaia di posti di lavoro verso paesi con un salario basso nonché, sin dalla crisi degli anni 1990, la banalizzazione dei licenziamenti nelle politiche delle risorse umane rese possibili dalla mancanza di protezioni legali contro i licenziamenti ordinari in Svizzera. Inoltre, in Svizzera così come nella maggior parte dei paesi europei, la politica in materia di disoccupazione soffre maledettamente della mancanza di mezzi di formazione e riconversione professionale. Il timore si rivela quindi fondato che con l’aumento degli obblighi previsti dalla Legge sull’assicurazione contro la disoccupazione, e in particolare quello di accettare impieghi cosiddetti “adeguati”, ossia con una decurtazione di salario fino al 20% rispetto all’ultima occupazione, la “preferenza alle persone in cerca di lavoro” rischia di trasformarsi per i disoccupati in un “obbligo ad accettare un lavoro con un salario inferiore”. Non è un caso se il numero di sanzioni nei confronti dei disoccupati è aumentato, passando da 8 800 a 12 300 tra il 2014 e il 2016, da quando si applica la “preferenza cantonale” a Ginevra.

In un paese come la Svizzera, privo di qualsiasi protezione contro i licenziamenti, dove un datore di lavoro può legittimamente porre fine a un contratto di lavoro per un motivo qualsiasi, anche per assumere nuovi dipendenti meno onerosi, non sarà la “preferenza nazionale” o “cantonale” a impedire il dumping salariale. Una politica del genere avrà come unico effetto quello di aumentare la pressione sui disoccupati, di fomentare le divisioni tra salariati. In questo contesto, la magnanimità con cui l’Unione sindacale svizzera continua ad apprezzare le misure cosiddette di “preferenza alle persone in cerca di lavoro” è da correggere senza indugio, in quanto la fiducia dei salariati non si riconquista flirtando con opposizioni xenofobe.

**UDC, Commissione europea e imprenditori: stessa lotta contro i diritti dei salariati**

I fronti si sono spostati. Nel contesto politico attuale, sembra sempre più illusorio pensare che il regime di “libera circolazione accompagnata” possa essere prolungato con misure d’accompagnamento rinforzate, senza costruire un rapporto di forza politica e sindacale. Il voltafaccia degli imprenditori è evidente: tra gli annunci del presidente dell’Unione svizzera degli imprenditori che preferisce negoziare con l’UDC piuttosto che con i sindacati, l’unanimità dimostrata dai partiti borghesi e dalle associazioni di imprenditori nel ripetere incessantemente che un rafforzamento delle misure di protezione rappresenterebbe una “linea rossa” da non superare e le concessioni fatte di recente da questi ultimi nel mettere nuovamente le misure d’accompagnamento a disposizione pur di preservare l’accordo quadro con l’UE, i margini di negoziazione con gli imprenditori si assottigliano sempre di più. In un contesto di questo tipo, l’opzione di un fronte “di apertura pro-europea” contro l’UDC può essere realizzata solo a condizione che i sindacati accettino di essere rilegati a un ruolo di partner subordinato agli interessi degli imprenditori legati all’industria di sfruttamento e alle borse, sacrificando le protezioni salariali in nome di una competitività della piazza economica.

Uno scenario simile non è ovviamente contemplabile, tanto meno che – ironia della storia – l’UDC e la Commissione europea si ritrovano attualmente uniti all’unanimità negli attacchi contro le protezioni dei salariati in Svizzera. Sotto la copertura della sua nuova iniziativa nazionale contro la libera circolazione delle persone, l’UDC ha mostrato il suo vero volto senza ambiguità: in occasione del lancio, il partito xenofobo si è dimostrato soprattutto a favore degli imprenditori sparando a zero contro qualsiasi misura di protezione salariale, contro i sindacati e contro i contratti collettivi di lavoro.

E la Commissione europea ha chiaramente posto come condizione per la stipulazione di un accordo quadro istituzionale l’alleggerimento delle misure d’accompagnamento in vigore in Svizzera, e non solo la famosa regola degli otto giorni di annuncio per i lavoratori distaccati, il sistema di cauzioni, le misure contro i falsi indipendenti o la densità dei controlli, ma, più in generale, l’autonomia di poter stabilire misure di protezioni salariali più vincolanti rispetto al credo neoliberale dominante nell’Unione europea.

**Passare all’offensiva per rafforzare la protezione dei salariati e lottare contro l’onda xenofoba**

Nell’attuale configurazione nazionale e internazionale, segnata dall’allestimento di campagne apertamente razziste e da una virulenta politica di smantellamento delle conquiste sociali, qualsiasi prospettiva di mantenimento di un’apertura delle frontiere accompagnata da una migliore protezione delle condizioni di lavoro deve ormai passare da una posizione risolutamente autonoma da parte dei sindacati a favore di un rafforzamento dei diritti per tutti i salariati, che siano immigrati o residenti.

Attualmente urge dunque per i sindacati svizzeri passare all’offensiva, consolidare la loro politica in materia di mercato del lavoro in una pratica quotidiana di un sindacalismo sul campo e di lotta che è in parte attraversato da forti contraddizioni tra i lavoratori immigrati e residenti, di cui una buona parte è a favore del discorso anti-immigrati. Questo presuppone una linea di confronto diretto sia con le forze xenofobe, sia con gli imprenditori abituati a trarre profitto dalla messa in concorrenza transfrontaliera e sempre meno inclini a concedere la minima conquista sociale ai salariati. Solo organizzando sistematicamente azioni di denuncia pubblica contro i datori di lavoro che praticano il dumping salariale, occupando mediante una presenza sindacale sia il territorio suburbano disertato da una parte dei partiti di sinistra, sia le zone abitative dei salariati oltre la frontiera svizzera, unendo sui luoghi di lavoro mediante l’azione collettiva i salariati senza discriminazione di permesso di soggiorno, che il sindacalismo può contribuire a delegittimare il discorso xenofobo.

Ma soprattutto si tratta di ottenere urgentemente miglioramenti reali nella protezione dei salariati, sull’esempio dell’attuazione dell’iniziativa cantonale lanciata dai sindacati ginevrini “per l’inasprimento dei controlli delle imprese” mediante la creazione di un’Ispezione Paritaria delle Aziende. Composta in parte dai militanti sindacali dotati di un diritto d’accesso nelle imprese per verificare le condizioni di lavoro, quest’organo di controllo dimostra che è possibile mantenere una linea di lotta contro gli abusi degli imprenditori aumentando al contempo i diritti dei salariati, senza pertanto cedere alle sirene scioviniste.

L’Unione sindacale svizzera si impegna senza indugio a battersi per rafforzare le protezioni dei salariati e lottare contro gli abusi dei datori di lavoro, esigendo:

1. Un salario minimo decente in tutta la Svizzera;

2. Un aumento massiccio dei controlli, che includa il diritto di accesso sui luoghi di lavoro per i sindacati, seguendo il modello dell’Ispezione paritaria delle aziende ginevrine, nonché l’annuncio obbligatorio dei salariati delle imprese agli organi di controllo del mercato del lavoro;

3. Un inasprimento delle sanzioni compresa l’interruzione del lavoro in caso di sospetto di dumping salariale;

4. Un rafforzamento della protezione dei salariati contro i licenziamenti, in particolare delle persone anziane, dei rappresentanti dei sindacati e nel caso di licenziamenti collettivi;

5. La limitazione del lavoro a tempo determinato, che è diventato sempre più spesso la porta d’accesso precaria sul mercato del lavoro svizzero;

6. L’attuazione di politiche pubbliche orientate alla creazione d’impiego negli enti pubblici che rispondano ai bisogni della popolazione e che offrano posti di lavoro stabili anche ai salariati poco qualificati.