

INIZIATIVA CANTONALE (art. 106 LGC)

Modifica del Codice delle obbligazioni – Per contratti di lavoro equi

del 21 giugno 2018

Il Canton Ticino e altre regioni della Svizzera vivono preoccupanti fenomeni di deregolamentazione del mercato del lavoro, che si traducono in una pressione e un disagio per tutti i lavoratori con qualifiche medio-basse.

Purtroppo a livello federale si discute addirittura di allentare le misure di accompagnamento per la protezione del mercato del lavoro dal dumping operato da soggetti economici residenti nell'Unione europea.

Riteniamo pertanto urgente che il Parlamento federale si adoperi per una migliore regolamentazione del contratto di lavoro, che sia valida per tutti i lavoratori in Svizzera e non solamente per i lavoratori delle imprese estere. In tal modo si attueranno finalmente delle misure di protezione del mercato del lavoro, che non possono essere giudicate discriminatorie e che si avvicinano agli standard europei.

Basandosi sull'art. 160 cpv. 1 della Costituzione federale, il Cantone Ticino inoltra quindi la presente iniziativa cantonale, volta a invitare l'Assemblea federale a modificare il Codice delle obbligazioni in modo da migliorare la tutela del lavoratore dipendente secondo i seguenti principi.

1) Obbligo della forma scritta per il contratto di lavoro.

Obiettivo: assicurare un minimo di chiarezza ai lavoratori al momento dell'assunzione.

2) Obbligo per il datore di lavoro di versare una remunerazione che consenta al lavoratore di raggiungere il minimo vitale in Svizzera, definito dalle prestazioni complementari AVS/AI.

Obiettivo: garantire a ogni lavoratore di poter vivere del proprio lavoro e di non pesare sull'assistenza sociale.

3) Definizione restrittiva degli stages, che devono consentire al dipendente di conseguire un titolo riconosciuto dallo Stato (va prevista in particolare l'obbligo di una notifica all'ispettorato del lavoro e il diritto dello stagista a rimborso delle spese vive).

Obiettivo: evitare lo sfruttamento di manodopera sottopagata, con il pretesto della formazione.

4) Obbligo della definizione del salario in franchi svizzeri nel contratto di lavoro e del pagamento in franchi svizzeri.

Obiettivo: impedire abusi sui cambi ai danni dei lavoratori.

5) Divieto del pagamento in contanti del salario e degli acconti salariali, oltre la somma di 500 fr al mese.

Obiettivo: si tratta di evitare le truffe ai danni di lavoratori, obbligati a firmare ricevute non corrispondenti al versamento.

6) Obbligo della motivazione scritta della disdetta del contratto di lavoro.

Obiettivo: la motivazione deve essere fornita immediatamente nella lettera di licenziamento (e non successivamente su richiesta del lavoratore).

7) Nelle aziende oltre i 10 addetti il lavoro interinale e su chiamata va limitato ad una soglia del 10% del personale (unità a tempo pieno calcolate sull'arco di 1 anno).

8) Il tempo d'attesa del lavoratore su chiamata deve essere remunerato.

Obiettivi delle misure 7 e 8: combattere il fatto che il rischio normalmente sopportato dalle aziende per la fluttuazione del lavoro venga scaricato interamente sul dipendente, impedendogli di assicurarsi un reddito sufficiente per vivere. Inoltre occorre evitare che vengano elusi il Codice delle obbligazioni (rispetto dei termini di disdetta e altri diritti) e le leggi sociali (assoggettamento al secondo pilastro). Infine si tratta di limitare il rischio di danni alla salute dei lavoratori interinali sul posto di lavoro: infatti un numero eccessivo di personale precario aumenta il rischio di incidenti dovuti alla non conoscenza delle regole di sicurezza e dei processi lavorativi.

Raoul Ghisletta, Henrik Bang, Jacques Ducry, Ivo Durisch, Carlo Lepori