

Accordo quadro CH-UE (5): Salari e misure d'accompagnamento

Come districarsi tra rischi e incertezze?

● di Remigio Ratti

Estate 2018-Aprile 2019. È rottura del dialogo tra sindacati e Consiglio federale. Il cielo si rischiarà – ma non tanto – solo in tarda primavera grazie, si dice, ai buoni uffici della nuova consigliera federale Karin Keller-Sutter e dopo la chiusura della procedura di consultazione sul progetto d'Accordo quadro istituzionale. Ma chi avesse letto con sufficiente distacco i risultati probabilmente si chiederebbe – di fronte alle svariate decine di domande di chiarimento e assicurazione – in che pianeta siano stati condotti i quattro anni di negoziati.

Se si è arrivati all'attuale situazione di negatività è perché i portatori d'interesse svizzeri e la politica hanno fondamentalmente creduto di guadagnare tempo, tanto più di fronte a un partner negoziale in crescente difficoltà. Così si è lasciato il Dipartimento degli affari esteri praticamente solo. Ma quando si è arrivati al momento di almeno parafare da parte dell'esecutivo il progetto di Accordo, (vedi *L'Osservatore Magazine*, O.M. del 25.5.2019), apriti cielo!

Concretamente dei tre temi-ostacolo evidenziati dalla politica – dopo quello sulla cittadinanza europea (O.M. del 22.6.2019) – quello sulla protezione salariale e delle misure d'accompagnamento è di primo ordine. Tocca un capitolo specifico della cultura e del pragmatismo svizzero che volentieri lascia, in principio, ai partner so-



Ripensando, particolare da un acrilico di Fiorenza Casanova.

ciali discutere e risolverei quesiti tra datori di lavoro e lavoratori. È quasi un elemento dell'identità nazionale. Il progetto non entra nel merito ma provoca tutte le paure di un futuro d'incertezza quanto al significato di un accordo istituzionale che si vuole dinamico. Espliciti sono invece tre punti tecnici, come quelli del deposito di una garanzia finanziaria e del numero dei giorni per l'esame di una domanda di lavoro distaccato (4 giorni invece di 8) o ancora le procedure di contestazione o di compensazione allorquando la Svizzera non potesse accettare o allinearsi alle decisioni dell'apposito tribunale arbitrale.

I punti tecnici fanno parte del capitolo dei *rischi* che, per definizione, corrispondono a dei pericoli o effetti negativi che possono eventualmente manifestarsi e contro i quali ci si assicura o si viene a patti. La natura degli

interrogativi sulla portata dinamica di un accordo istituzionale è in gran parte dell'ordine dell'*incertezza*, definita nella teoria economia del benessere come qualcosa che certamente prima o poi capiterà, ma non si sa quando.

Senza entrare in disquisizioni giuridiche, buona parte dei quesiti di principio così evidenziati si pone comunque, con o senza l'accordo in discussione. Già oggi i nostri tribunali tengono conto o dovranno considerare i pareri della Corte europea di giustizia o del diritto internazionale. Il principio della parità salariale a lavoro uguale è esplicitamente riconosciuto dall'UE e la legge sui lavoratori distaccati è appena stata approvata dal Consiglio e dal Parlamento europeo. Per questo è verosimilmente difficile che una puntuale strategia tra i sindacati delle due parti dia, anche a termine, dei risultati migliori opponendosi all'accordo.

I nostri diritti e quelli futuri saranno meglio difesi e promossi sedendosi al più presto al tavolo dei lavori e non restando fuori per chissà quanti anni. Si eviterebbe lo scenario peggiore, quando con una nuova commissione e un diverso parlamento europeo le cose non farebbero che complicarsi per ambedue le parti. Il rischio è di vedere la posizione del nostro Paese svalutarsi progressivamente da quella, di per sé eccezionale, di partner in un dialogo bilaterale a semplice paese terzo. Come gli USA o il Canada? Forse; anche da isola al centro dell'Europa?