

Limitazione del lavoro temporaneo nel quadro della legge sugli appalti pubblici nel cantone di Ginevra: swissstaffing presenta ricorso contro questa modifica della legge

La modifica de «La loi autorisant le conseil d'Etat à adhérer à l'accord intercantonal sur les marchés publics (L-AIMP)» introduce una limitazione all'occupazione di lavoratori temporanei negli appalti pubblici. swissstaffing è dell'avviso che questa misura sia in contraddizione con la libertà economica garantita dalla Costituzione federale e in qualità di associazione nazionale di categoria dei prestatori di personale ha presentato ricorso alla Camera costituzionale del Cantone di Ginevra contro questa legge, promulgata il 25 marzo scorso.

La modifica proposta dal Consiglio di Stato ginevrino e approvata dal Gran Consiglio limita la quota di lavoratori temporanei nei cantieri pubblici al 20% e introduce dei contingenti per gli appalti di minore entità. Questa misura colpisce direttamente gli interessi delle agenzie di collocamento, ma anche quelli di molte imprese ginevrine operanti negli appalti pubblici. Per swissstaffing, qualsiasi misura statale volta a limitare il ricorso al lavoro temporaneo non è lecita, soprattutto quando si tratta di una misura di politica economica contraria al principio della libertà economica garantito dall'articolo 27 della Costituzione federale.

Misure in contrasto con la libertà economica

I precedenti tentativi legislativi volti a limitare il ricorso al lavoro temporaneo negli appalti pubblici, sia nel cantone di Ginevra che nel Canton Ticino, sono stati tutti annullati dai tribunali in quanto non conformi alla legge. Nel 2017 il Consiglio di Stato del Cantone di Ginevra aveva già proposto una tale limitazione nell'ambito di un progetto di modifica del regolamento sull'aggiudicazione degli appalti pubblici (RAP). In seguito al ricorso di swissstaffing, la Camera costituzionale di Ginevra ha annullato le disposizioni contestate.

La nuova legge ginevrina non vieta completamente di avvalersi del lavoro temporaneo. Tuttavia, esprime chiaramente l'intenzione di spingere le aziende ad allontanarsi da questo modello economico. Ciò ha come conseguenza che i lavoratori vengono privati della libertà di scegliere tra un posto di lavoro temporaneo e uno fisso. Quanto alle imprese ginevrine, tali misure restrittive costituiscono senza dubbio un attacco alla loro libera scelta dei mezzi di produzione e le costringono a rinunciare a un tipo di organizzazione economica. Questi vincoli imposti agli appaltatori creano anche una disparità di trattamento tra le imprese e una distorsione della concorrenza tra i concorrenti diretti.

Il lavoro temporaneo è un sostegno importante per le piccole e medie imprese che desiderano candidarsi per le commesse pubbliche. Esse possono così reagire meglio alle fluttuazioni delle commesse, adeguando la loro forza lavoro di conseguenza. Limitando il ricorso al lavoro temporaneo, c'è il rischio che le aziende ripieghino su forme di lavoro flessibili con meno protezione sociale e controlli limitati, come il lavoro nero o il distacco di lavoratori all'estero.

Il lavoro temporaneo – un’attività altamente regolamentata che garantisce equilibrio tra flessibilità e protezione

Tutto il lavoro temporaneo è regolato dalla Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) e, dal 1° gennaio 2012, dal Contratto collettivo di lavoro Prestito di personale (CCL PP), che è stato dichiarato di obbligatorietà generale. Grazie al CCL PP, i lavoratori temporanei beneficiano di norme minime in materia di retribuzione e condizioni di lavoro, che vengono regolarmente controllate dagli organi paritetici incaricati dell’esecuzione (tempcontrol). Inoltre il CCL PP impone un’ampia regolamentazione nel campo della formazione continua, dell’assicurazione d’indennità giornaliera di malattia e della previdenza professionale.

Gli impieghi temporanei non sono rapporti di lavoro precari. Si tratta di una categoria separata di rapporti di lavoro voluta dal legislatore e protetta dal diritto costituzionale della libertà economica, nell’interesse dei datori di lavoro, dei prestatori di personale e dei lavoratori temporanei. La legge e il CCL che disciplinano il lavoro temporaneo, garantiscono una forte protezione sociale. Secondo swissstaffing, non vi è alcuna giustificazione per un intervento del Cantone nel settore del collocamento di personale e nemmeno nell’ambito degli appalti pubblici. Alla luce di ciò, ha deciso di presentare ricorso contro la legge alla Camera Costituzionale del Cantone di Ginevra.

Persone di riferimento

Leif Agnéus

Presidente di swissstaffing

leif.agneus@swissstaffing.ch

Boris Eicher

Responsabile servizio giuridico di swissstaffing

044 388 95 38; boris.eicher@swissstaffing.ch

swissstaffing è il centro di servizi e di competenze per i prestatori e collocatori di personale in Svizzera. In qualità di associazione dei datori di lavoro, swissstaffing rappresenta gli interessi dei suoi 450 membri in campo politico, economico e sociale. swissstaffing è un partner sociale del CCL Prestito di personale, il contratto che raggruppa il maggior numero di dipendenti in Svizzera. www.swissstaffing.ch