

Embargo: 28.1.1988, 12.00

Incontro dell'USS con la stampa
28 gennaio 1988, Buffet della stazione di Berna

MESSAGGIO DEL CONSIGLIO FEDERALE SULL'INIZIATIVA POPOLARE
"PER LA RIDUZIONE DELLA DURATA DEL LAVORO"

IL COMMENTO DELL'UNIONE SINDACALE SVIZZERA

di Ruth Dreifuss, segretaria dell'USS

Il Consiglio federale auspica che popolo e cantoni respingano l'iniziativa popolare lanciata dall'Unione Sindacale Svizzera nel 1983. Una raccomandazione di questo tenore è già stata adottata dalla maggioranza del Consiglio degli Stati. Il Consiglio nazionale si esprimerà in merito nel marzo di questo anno, dopo che la sua commissione preparatoria, nella sua seduta del 19 gennaio 1988, si è associata con 15 voti contro 5 a questo punto di vista.

Un messaggio insoddisfacente

A questo stadio dei lavori parlamentari vale la pena di analizzare il messaggio del Consiglio federale. Purtroppo, non nella speranza di trovarvi delle risposte ai problemi sollevati dagli autori dell'iniziativa, ma per constatarne le lacune, le contraddizioni e le conclusioni infondate.

Per l'Unione Sindacale Svizzera la debolezza di questo messaggio è sintomatica di un certo disprezzo nei suoi confronti e verso i lavoratori che essa rappresenta e i cittadini che hanno sottoscritto la sua iniziativa. Il tempo dedicato alla redazione di questo messaggio sarebbe stato largamente sufficiente per permettere all'amministrazione di descrivere la situazione attuale in Svizzera,

di analizzare le previsioni circa la futura evoluzione -in particolare per ciò che concerne la produttività e il mercato del lavoro- e per fornire anche, prima ai parlamentari e poi ai cittadini, gli elementi indispensabili per prendere una decisione.

Oltre a ciò il messaggio del Consiglio federale trascura l'aspetto sociale e umano di una riduzione della durata del lavoro, relegandola al ruolo di problema puramente economico.

In mancanza di simili informazioni e analisi il giudizio sull'iniziativa non può che risultare sommario e ideologico. Una situazione assai spiacevole, "viste la natura dei problemi sollevati e l'importanza dell'oggetto" (tanto per usare un'espressione del Consiglio federale).

Già in fase di procedura di consultazione l'USS aveva espresso l'auspicio che l'amministrazione fornisse maggiori informazioni. L'USS aveva segnalato che uno degli interrogativi posti alle organizzazioni consultate ("L'economia è già stata in grado, o potrà esserlo in futuro, di determinare l'incremento della produttività supposto e necessario secondo l'iniziativa?") non rappresentava un sondaggio d'opinione ma un'analisi. Molti istituti di ricerche economiche si occupano da tempo di questo problema (ad esempio Prognos AG e BAK). Sarebbe stato interessante veder citate queste previsioni, dato che anche le più pessimiste danno per scontato un aumento medio annuo della produttività di circa il 2%.

Un'altra delle domande poste ("Il margine per altre riduzioni della durata del lavoro o per un altro tipo di ripartizione dei benefici dell'incremento della produttività risulterebbe ridotto dall'accettazione dell'iniziativa popolare?") è squallida. Certo che il margine risulterebbe ridotto, ma non certo esaurito a medio termine. Questa domanda non ha forse lo scopo di creare confusione su ciò che viene proposto e di fare un tutt'uno dei vari miglioramenti sociali che si possono immaginare per i prossimi vent'anni al fine di non dover stabilire delle priorità e privarsi dei mezzi per realizzarle?

Disposizioni costituzionali e legali

l'ordinamento giuridico in Svizzera

Tra le righe del messaggio del Consiglio federale appare un problema di fondo: la compatibilità dell'iniziativa con l'ordinamento giuridico vigente in Svizzera. Anche se non siamo tra coloro che pensano che debba essere immutabile, ci preme sottolineare che la nostra proposta rientra perfettamente nel quadro esistente.

L'analisi delle disposizioni costituzionali e legali attualmente in vigore ci porta a due importanti conclusioni:

- la fissazione della durata massima del lavoro è tradizionalmente una competenza legislativa;
- la legislazione attuale è troppo flessibile, poiché determinata da fattori storici oggi superati.

Un tradizionale campo d'interventi legislativi

L'idea di regolamentare la durata del lavoro non è nuova: è il meno che si possa dire! Le disposizioni in materia fanno parte del diritto pubblico del lavoro sin dalle sue origini e il dibattito politico sulla durata massima del lavoro è stato particolarmente intenso prima degli adattamenti che hanno avuto luogo nel 1877 (introduzione della settimana di 65 ore lavorative per l'industria grazie alla legge sul lavoro nelle fabbriche), nel 1917 (settimana di 59 ore) e nel 1919 (settimana di 48 ore), nonché in seguito nel 1964 (quando la legge sul lavoro ha introdotto la settimana lavorativa di 46 ore "per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto" e la settimana di 50 ore per tutti gli altri lavoratori). L'ultima riduzione della durata massima del lavoro risale al 1975, quando, in un'ordinanza, il Consiglio federale ha ridotto di un'ora la settimana di 46 ore. In altre parole, c'è voluto più di un mezzo secolo perché la durata legale del lavoro fosse abbassata di tre ore per settimana. Da allora il dibattito sull'adattamento della durata del lavoro all'evoluzione sociale ed economica è ripreso.

Questa legislazione si fonda sul principio costituzionale (introdotto nel 1874) secondo cui la Confederazione può legiferare in materia per proteggere la salute dei lavoratori. L'USS è dell'avviso che questo stesso principio possa giustificare un abbassamento a 40 ore dell'orario lavorativo settimanale. Da un lato la nozione di salute si è estesa e non concerne più solo la prevenzione contro il sovraccarico fisico, ma include anche il concetto di benessere fisico, psichico e sociale. D'altro lato l'intensificazione dei ritmi del lavoro e le esigenze imposte dalle nuove tecnologie aumentano i rischi per la salute anche su lassi di tempo più brevi.

Oltre all'effetto positivo sulla salute, la riduzione della durata del lavoro presenta anche il vantaggio di permettere ai lavoratori, grazie al maggior tempo libero, di migliorare le proprie conoscenze e agilità mentale, facilitando così il loro adattamento all'evoluzione tecnica. Essa rappresenta anche una condizione (necessaria ma non sufficiente, è vero) per far sì che in seno alla famiglia uomini e donne possano ripartirsi meglio gioie e responsabilità della vita familiare e professionale. Sia per ciò che concerne la necessità di stare al passo con le esigenze della professione e di seguire una formazione continua che per ciò che riguarda il conseguimento dell'obiettivo di un'uguaglianza di possibilità tra uomo e donna, negli ultimi tempi sono avvenuti dei grandi cambiamenti di mentalità che hanno già trovato consacrazione politica. Anche la legislazione sulla durata del lavoro deve tenerne conto.

Di fronte a delle nuove tecnologie che tendono a contrarre le possibilità di impiego, è oggi indispensabile considerare la durata del lavoro anche come strumento per regolare l'offerta e la domanda di lavoro, come uno strumento di politica economica per assicurare l'equilibrio dell'evoluzione congiunturale e per prevenire e combattere la disoccupazione (compiti affidati alla Confederazione in base all'art. 31 quinquies della Costituzione).

L'iniziativa dell'USS è quindi del tutto conforme al quadro politico svizzero quando propone di precisare e di completare le competenze dello Stato in materia della durata del lavoro adattandole alla situazione attuale. Con il suo obiettivo di 40 ore essa tiene conto dei tempi necessari alle aziende per adeguarvisi, in particolare proponendo un adattamento graduale nelle dis-

posizioni transitorie. E' proprio in considerazione delle differenze regionali e settoriali che l'iniziativa propone la generalizzazione della settimana delle 40 ore lungo un arco di tempo sufficientemente lungo: addirittura una decina di anni per le aziende che oggi hanno gli orari di lavoro più estesi.

Il Consiglio federale si oppone all'iscrizione nella Costituzione del mandato di adattare la durata del lavoro all'evoluzione economica e sociale, di riconoscerla come un elemento essenziale per garantire una giusta ripartizione degli aumenti della produttività e di considerarla come uno strumento di equilibrio del mercato del lavoro. Non proponendo modifiche delle leggi e delle ordinanze che fissano la durata massima del lavoro, il Consiglio federale in nome della flessibilità del mercato del lavoro si oppone anche a una correzione indispensabile di una regolamentazione ormai anacronistica.

Una eccessiva "flessibilità"

Questa ossessione della flessibilità è testimoniata anche dallo spazio misurato accordato nel messaggio al lavoro a tempo parziale, all'orario variabile e all'adattamento delle aziende alle fluttuazioni del lavoro. La prima di queste forme di lavoro non è toccata dall'iniziativa se non per gli effetti che potrebbero derivarne a livello salariale; l'aumento del lavoro a tempo parziale testimonia tutt'al più dell'impossibilità o della difficoltà di un numero sempre crescente di salariati di accettare degli orari di lavoro eccessivi. La seconda forma di lavoro (l'orario variabile) a detta del Consiglio federale avrebbe "contribuito in questi ultimi anni a creare migliori condizioni per una riduzione della durata del lavoro". La flessibilità del tempo di lavoro nelle aziende ("una ripartizione ineguale della durata del lavoro secondo i giorni e le settimane") non può essere spinta fino al punto di sottoporre il lavoratore a un'alternanza di fasi di sovraffaticamento e di riposo, tanto da fargli perdere la possibilità di pianificare la sua vita extraprofessionale e di godere pienamente del suo tempo libero.

Le attuali disposizioni invece permettono degli orari lavorativi che oltrepassano abbondantemente i limiti precedentemente citati. Questo permissivi-

smo è tanto più pericoloso se si pensa che, se non nella maggioranza delle aziende, per lo meno a livello di dibattito politico, sul tema della flessibilità il padronato manifesta sempre più l'intenzione di sfruttare appieno queste possibilità.

a) limiti elevati e disparati

Vale la pena di approfondire ciò che le disposizioni della legge sul lavoro autorizzano. L'UFIAML nel 1982 ha pubblicato un opuscolo dedicato alle forme particolari di strutturazione del tempo di lavoro. Avremmo gradito che il Consiglio federale riprendesse nel suo messaggio le informazioni contenute in questo opuscolo e le conclusioni che ne derivano. La durata massima del lavoro non è uguale per tutti i lavoratori: una parte è assoggettata alla regola della settimana di 45 ore e un'altra parte a quella della settimana di 50 ore. Le disposizioni speciali dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro autorizzano delle deroghe a tali regolamentazioni per certe categorie di aziende o di lavoratori. In particolare in certe professioni la durata settimanale del lavoro può estendersi fino a 60 ore.

Questa incredibile diversità delle durate massime del lavoro ha diverse origini.

Da un lato vi sono settori che beneficiano di un quadro legale più elastico e che sono caratterizzati da una forte presenza di manodopera femminile e straniera. Queste due categorie di lavoratori - i cui salari sono in genere più bassi - sono particolarmente svantaggiate sul mercato del lavoro, poiché presentano: carenze nella formazione, interscambiabilità, tasso di disoccupazione superiore alla media, limitazioni legali alla libera scelta del datore di lavoro (per gli stagionali), debole tasso di sindacalizzazione come risultante da questi fattori. Le loro condizioni di lavoro risentono quindi della possibilità fornita ai datori di lavoro di attingere in un mercato di manodopera assai vulnerabile.

D'altra parte vi sono settori in cui predominano le piccole e le medie aziende, caratterizzati da una scarsa presenza di contratti collettivi di lavoro. Queste aziende vivono in una situazione di concorrenzialità che non permette a nessuna di prendere l'iniziativa di ridurre la durata del lavoro per

il proprio personale, finché non viene applicata una regolamentazione a cui tutto il settore debba assoggettarsi.

Da ultimo, al momento dell'introduzione della legge sul lavoro, era apparso necessario prevedere un periodo di transizione per le aziende che in precedenza non erano state assoggettate alle disposizioni della legge sul lavoro nelle fabbriche. Da qui la clausola delle 50 ore "per tutti gli altri lavoratori" e soprattutto il lungo elenco enumerato nell'ordinanza 2. Il periodo di transizione è durato più di vent'anni. E' quindi il momento di chiuderlo.

b) prolungamenti di ogni genere

Queste durate "massime" possono essere superate ricorrendo alle ore supplementari, al lavoro accessorio e alla compensazione delle assenze. L'UFIAML conferma: "In tal modo un lavoratore, normalmente assoggettato alla settimana di 45 ore, in teoria potrebbe essere obbligato certe settimane a lavorare fino a un totale di 78,5 ore, senza che ciò sia compensato da un congedo corrispondente e senza che in tal modo si violino le disposizioni legali". Facciamo nostra anche la conclusione dell'UFIAML: "Dal punto di vista della protezione dei lavoratori, delle durate del lavoro così estreme non dovrebbero assolutamente essere permesse".

Se non dovessero intervenire altri cambiamenti (cosa che non ci auguriamo), l'effetto dell'iniziativa sarebbe quello di abbassare questo massimo a 73,5 ore settimanali!

La legge sul lavoro pone un doppio problema: il limite, che arbitrariamente è definito "durata massima del lavoro", varia a seconda dei lavoratori e dei casi ed è troppo elevato. Nel 1982, pur con tutta la sua prudenza, l'UFIAML affermava: "Pensiamo di poter affermare che la durata massima di 50 ore alla settimana lavorativa, fissata dalla legge sul lavoro, sia un po' sorpassata rispetto alla settimana di 45 ore". E dire che in certe professioni si sta ancora peggio! L'iniziativa dell'Unione Sindacale Svizzera mira quindi a modificare e ad armonizzare progressivamente questi differenti limiti. Inoltre la legge permette oggi di derogare troppo a questi limiti attraverso il lavoro supplementare o accessorio, esigibile dal salariato addi-

rittura senza alcuna compensazione in tempo libero. A ciò va aggiunto l'effetto delle fluttuazioni dovute agli orari variabili e alla compensazione dei giorni di congedo. Nel quadro della revisione parziale delle legge sul lavoro l'USS si sta impegnando per contenere queste eccessive possibilità di superare l'orario legale normale.

E' in effetti intollerabile che delle condizioni di lavoro così differenziate penalizzino le categorie di lavoratori più indifesi. Quando il Consiglio federale, nel suo messaggio, scrive che "si dovrebbe far sì che una flessibilità troppo accentuata della durata del lavoro non accentui ulteriormente le segmentazioni già esistenti sul mercato del lavoro", solleva due interrogativi: il Consiglio federale ha veramente l'intenzione di accrescere ancora la flessibilità della durata del lavoro? Chi farà sì che sia tenuto sotto controllo il rischio segnalato, se il Consiglio federale e il Parlamento respingono questo compito?

La relazione tra contratti collettivi di lavoro e legislazione

Se il Consiglio federale si oppone all'iniziativa è anche perché ai suoi occhi "essa svuoterebbe di gran parte del loro valore i negoziati collettivi". A quanto pare non tiene conto del fatto che ad avanzare questa proposta sia proprio l'organizzazione che raccoglie le maggiori associazioni dei salariati interessati al maggior numero di contratti collettivi di lavoro (CCT) nel nostro paese, in altri termini che l'iniziativa emani proprio da coloro che hanno sviluppato gli strumenti del negoziato collettivo. Il messaggio del Consiglio federale non contiene neppure quelle informazioni che sarebbe stato lecito attendersi riguardo alle durate contrattuali del lavoro e alle categorie di lavoratori interessati.

Le conquiste dei CCT

L'iniziativa non farebbe altro che concretizzare la durata del lavoro già prescritta o prevista per il 1989 dai contratti collettivi dell'industria delle macchine e della metallurgia, dell'orologeria, dell'industria chimica, dell'industria del tabacco, delle sigarette e dei sigari, delle tipografie, arti grafiche e della rilegatura, del vetro, della principale cooperativa di consumo (il maggior datore di lavoro privato del paese), ecc.

Per tutti i lavoratori assoggettati dalla legge sul lavoro alle 45 ore settimanali il termine prescritto per applicare la settimana di 40 ore sarebbe di tre anni dal momento in cui l'iniziativa fosse adottata. In pratica tutte le industrie seguenti beneficerebbero di questo termine di tre anni per abbassare la durata del lavoro effettivo di due ore per settimana: l'industria alimentare, della carta e del cartone, tessile, la maggior parte della metallurgia delle costruzioni, le birrerie, l'industria del cioccolato, dell'abbigliamento, le banche ecc. In questi settori si lavora attualmente 42 ore al massimo secondo i contratti collettivi che li concernono.

Questi settori appena citati sono in gran parte soggetti anche alla concorrenza internazionale, ma non subirebbero alcun pregiudizio dagli effetti dell'iniziativa.

Nei settori in cui la durata del lavoro è effettivamente più estesa, troviamo essenzialmente delle aziende che si rivolgono al consumo domestico: il termine per l'applicazione della settimana di 40 ore sarebbe di 5 e più anni a partire dal momento dell'accettazione.

I limiti dei CCT

L'iniziativa ha quindi lo scopo di generalizzare a tutta l'economia i risultati dei negoziati collettivi dei principali settori economici. Il ricorso alla legge non è quindi che un complemento alle regolamentazioni fissate dai partner sociali, strumento privilegiato per la sperimentazione e per l'introduzione di innovazioni sociali. Non ci si può tuttavia attendere che i partner sociali introducano una regolamentazione della durata del lavoro per tutti i lavoratori e per tutte le aziende. Anzitutto perché i CCT sono ancora troppo limitati a talune categorie del personale (lavoratori delle officine, impiegati, esclusione del personale ausiliario ecc.). Inoltre perché i CCT sono applicabili dal punto di vista giuridico solo ai membri delle organizzazioni firmatarie. Di regola, nelle aziende legate a una convenzione, tutti i lavoratori appartenenti alla stessa categoria, che siano sindacalizzati o meno, beneficiano delle stesse disposizioni. Al contrario, nelle aziende che non fanno parte di un'organizzazione padronale firmataria, le regolamentazioni convenzionali non sono necessariamente applicate. Attualmente si constata

una tendenza all'indebolimento del tasso di organizzazione delle aziende. Quelle che accettano di aderire a un contratto collettivo di lavoro subiscono la concorrenza di quelle che invece non vi aderiscono. Per trovare del personale qualificato queste ultime possono essere obbligate a mettersi in riga e ad accettare le normative del settore. Ciò non è però il caso quando si tratta di lavoratori poco o nulla qualificati.

Vi sono inoltre degli intieri rami economici in cui la regolamentazione attraverso i contratti collettivi di lavoro è ancora incompleta, soprattutto a causa della struttura delle aziende (piccole o medie) e della debolezza contrattuale dei lavoratori interessati, sovente non sindacalizzati.

Da ultimo -ed è su questo punto che ci opponiamo più fermamente alle tesi e normative padronali- la tendenza alla riduzione della durata del lavoro deve essere, secondo noi, irreversibile. La storia ci insegna che si ricorre a qualsiasi pretesto per tornare ad aumentare nuovamente la durata del lavoro non appena le circostanze sembrano "favorevoli". In passato queste tendenze hanno potuto essere combattute con successo, specie grazie al ruolo protettivo esercitato dalla legislazione, e l'economia svizzera non ne ha mai risentito negativamente.

I contenuti sostanziali dei CCT

La durata del lavoro non rappresenta più la parte preponderante dei negoziati collettivi. Il suo significato è oggi diverso. A nostro avviso, al di là delle regolamentazioni salariali, è necessario estendere i negoziati ai problemi essenziali per l'avvenire delle aziende: la strutturazione del tempo di lavoro, la formazione continua, l'igiene e la salute sul lavoro, la partecipazione dei salariati, la protezione dei dati personali ecc.

Al contrario, è la via contrattuale a togliere spazio alla legge sul lavoro. L'esempio del lavoro supplementare è significativo: la legge fissa a 260 all'anno il numero di ore supplementari che si possono esigere da un lavoratore (per quelli per i quali vale il massimo di 45 ore settimanali), eppure solo 90 di queste ore necessitano un'autorizzazione. Nelle aziende, che applicano già la settimana di 40 ore, il numero di ore supplementari che può essere richiesto al lavoratore è di 240, ossia la differenza tra la durata

contrattuale e la durata legale del lavoro. La limitazione del numero massimo di ore di lavoro supplementari ha lo scopo da un lato di proteggere la salute dei lavoratori, ma d'altra parte è in gioco anche la protezione della vita privata del salariato e la riduzione del margine di tempo durante il quale può essere "requisito" senza preavviso.

E' intollerabile che delle condizioni di lavoro così variate penalizzino in pratica i lavoratori più indifesi. Non ci si lasci ingannare: il rifiuto di abbassare la durata legale del lavoro non ha nulla a che vedere con la salvaguardia di un ordinamento politico che sarebbe minacciato dall'iniziativa e neppure rappresenta un gesto di rispetto nei confronti dei partner sociali. Tutti questi sono pretesti per lasciare al padronato la più ampia facoltà di far fluttuare gli orari di lavoro, di lasciare intatte le disparità di trattamento dei lavoratori, di riservare al padronato la possibilità, se le circostanze lo permettono, di tornare ad aumentare la durata del lavoro conquistata attraverso i negoziati collettivi.

L'evoluzione della crescita e della produttività

L'analisi della crescita economica che ci propone il Consiglio federale non è meno sommaria delle due precedenti. E' addirittura strabiliante leggere un'affermazione come questa: "L'incremento della produttività del lavoro influenza anche l'evoluzione dell'impiego. Dei periodi di forte crescita della produttività determinano un aumento della popolazione attiva". Laddove il Consiglio federale crede di intravedere una relazione di causalità, in realtà ci si trova confrontati con un fenomeno assai più complesso. La Svizzera ha conosciuto per esempio agli inizi degli anni '60 dei periodi in cui il ricorso sfrenato alla manodopera straniera (aumento della popolazione attiva) ha al contrario frenato l'incremento della produttività. Tra l'altro, quando quest'ultima aumenta in una fase di rallentamento della crescita economica -come quella che viviamo attualmente- essa finisce per diminuire i livelli occupazionali.

All'analisi economica degli effetti dell'iniziativa abbiamo consacrato un opuscolo della serie "Documents de l'Union syndicale suisse " (Beat Kappeler, "Les 40 heures: faits et opinions". Berna 1987).

Oneri per le aziende e concorrenza internazionale

Per analizzare l'evoluzione degli oneri delle aziende, il Consiglio federale avrebbe dovuto chinarsi sui dati microeconomici (quali ad esempio i risultati contabili delle aziende svizzere, pubblicati dall'Ufficio federale di statistica). Stabilire delle conclusioni sull'aumento degli oneri sulla base della contabilità nazionale, ossia dei dati complessivi che non tengono conto della realtà delle aziende, rappresenta già di per sé un errore. Ma se proprio si vuole analizzare l'evoluzione e la ripartizione del reddito nazionale, allora non ci si può limitare all'evoluzione di un solo elemento isolato da tutti gli altri. Il messaggio insiste sul fatto che il totale costituito dai salari, dai contributi e dalle prestazioni sociali dei datori di lavoro è aumentato del 6,16% in vent'anni. Perché non ha segnalato anche che la percentuale dei salariati sulla popolazione attiva nello stesso periodo tra il 1960 e il 1980 è aumentato del 9% a scapito degli indipendenti? La partecipazione di questi ultimi al reddito nazionale è infatti diminuita del 41,4%.

Per ciò che concerne l'argomentazione dell'indebolimento della capacità concorrenziale della Svizzera (un'argomentazione che da un secolo viene sbandierata per opporsi a qualsiasi forma di riduzione della durata del lavoro, ma che ogni volta viene smentita dai fatti), il Consiglio federale avrebbe fatto meglio ad analizzare i vari elementi messi in evidenza ad esempio dal Forum europeo di management. Sarebbe allora stato costretto a ridimensionare i suoi timori sugli effetti dell'iniziativa.

D'altra parte è sorprendente che, prendendo a pretesto delle difficoltà statistiche, il raffronto tra le durate del lavoro a livello internazionale sia relegato in una mezza paginetta. Le tendenze sono note e piazzano la Svizzera in testa ai paesi europei per ciò che concerne la graduatoria degli orari di lavoro più elevati. E' inoltre sintomatico che il Consiglio federale scelga due paesi -e due paesi soltanto- per illustrare le sue tesi: la Gran Bretagna e il Belgio. Lascia invece nell'ombra i paesi che sono effettivamente i nostri principali clienti e concorrenti, ossia la Repubblica federale tedesca (la durata del lavoro in Svizzera è circa del 12% più elevata di quella della RFT) o la Francia (8%).

Il messaggio del Consiglio federale è quindi un testo di parte che, anche a costo di cadere in contraddizione (prima sostiene che l'iniziativa non avrebbe effetti sull'occupazione, ma poi afferma che potrebbe obbligare lo Stato ad assumere altro personale e l'economia a ricorrere ulteriormente alla manodopera straniera), elenca tutte le argomentazioni -sia quelle pertinenti che non- che in un modo o nell'altro servono la causa di chi è contrario a iscrivere nella Costituzione e nella legge la settimana lavorativa di 40 ore. In questo modo non ha certo contribuito alla chiarezza del dibattito.
