



Scheda informativa, 20 dicembre 2024

Protezione dei salari

Di cosa si tratta?

I colloqui con l'Unione europea (UE) sulla protezione dei salari hanno riguardato il cosiddetto personale distaccato, ossia quelle lavoratrici e quei lavoratori che il datore di lavoro di uno Stato membro dell'UE invia in Svizzera per fornire una prestazione lavorativa per un periodo di tempo limitato. Viceversa, anche dalla Svizzera è possibile distaccare personale in uno Stato membro dell'UE per lo svolgimento di un impiego.

Al fine di evitare che i distacchi generino dumping salariale e violazioni delle condizioni di lavoro usuali in Svizzera, e per garantire al contempo pari condizioni di concorrenza alle imprese svizzere e straniere, nel 2004 sono state introdotte le cosiddette «misure di accompagnamento» (dette anche «misure collaterali»), che sono sancite nella legge sui lavoratori distaccati (LDist). Questa legge disciplina tra le altre cose:

- la procedura di notifica in caso di distacchi;
- le condizioni salariali e lavorative delle persone distaccate;
- la modalità di controllo del rispetto dei requisiti;
- le sanzioni in caso di infrazioni.

Le condizioni per i distacchi sono disciplinate anche all'interno dell'UE. Con l'ulteriore sviluppo delle relazioni tra la Svizzera e l'UE, la Svizzera recepirà le direttive dell'UE sul distacco dei lavoratori.

Risultato dei negoziati

La Svizzera ha condotto i negoziati per l'armonizzazione del proprio diritto in materia di distacco dei lavoratori con quello dell'UE alla condizione che il livello di protezione attuale delle condizioni salariali e lavorative delle lavoratrici e dei lavoratori distaccati venisse mantenuto in modo permanente e che le imprese non fossero esposte a una concorrenza sleale. Anche per quanto riguarda le spese, è stata perseguita una soluzione che assicurasse il rispetto del principio «parità di salario per le stesse mansioni nello stesso luogo», prevenisse la concorrenza sleale e garantisse l'uguaglianza giuridica tra le persone che svolgono un'attività lucrativa.

Nell'ambito dei negoziati, la Svizzera ha concordato un piano di protezione articolato in tre livelli e comprendente principi, eccezioni nonché una cosiddetta «clausola di non regressione».

- Principi: la Svizzera e l'UE attuano il principio «parità di salario per le stesse mansioni nello stesso luogo»; nel caso dei distacchi dall'UE in Svizzera, ciò significa che le imprese che distaccano lavoratrici e lavoratori sono tenute a corrispondere loro i salari vigenti in Svizzera. Inoltre, è stato concordato che il rispetto delle condizioni salariali e lavorative in Svizzera dovrà essere verificato anche in futuro da commissioni paritetiche (sindacati e datori di lavoro) e dai Cantoni (sistema di controllo duale). Le commissioni paritetiche potranno continuare ad applicare le sanzioni previste dai loro contratti collettivi di lavoro (CCL) nei confronti delle imprese che distaccano lavoratrici e lavoratori.
- Eccezioni: si tratta di deroghe volte a salvaguardare specificità svizzere, per esempio il **termine di notifica preliminare** per le imprese straniere che intendono fornire servizi

in Svizzera. Questo termine viene ridotto da otto giorni civili a quattro giorni lavorativi e si applica ai settori ad alto rischio. Al di fuori dei settori ad alto rischio, sia il diritto dell'UE che quello svizzero prevedono già ora un obbligo di notifica prima dell'inizio del lavoro. La **densità dei controlli** continuerà a essere definita in modo autonomo dalla Svizzera. In futuro dovrà essere pagata una **cauzione** in caso di recidiva, ossia se un'impresa che distacca lavoratrici e lavoratori non ha adempiuto ai propri obblighi finanziari nei confronti delle commissioni paritetiche in occasione di precedenti impieghi in Svizzera. In caso di mancato pagamento della cauzione può essere inflitta una sanzione, che può arrivare fino al divieto di offrire servizi. È stato infine garantito anche l'**obbligo di presentare i documenti da parte dei prestatori indipendenti di servizi** come misura per contrastare il lavoro autonomo fittizio.

Qualora in futuro il diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori dovesse subire modifiche in questi settori, **le eccezioni summenzionate saranno escluse dal recepimento dinamico del diritto**.

- **Clausola di non regressione:** in virtù della «clausola di non regressione», la Svizzera non sarà tenuta a recepire modifiche o nuovi sviluppi del diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori che comporterebbero un peggioramento del livello di protezione garantito dalla Svizzera per quanto concerne le condizioni lavorative e salariali. Questa clausola tutela il livello svizzero di protezione dei salari da eventuali passi indietro.

Nell'ambito dei negoziati, la Svizzera ha garantito anche il suo ruolo di osservatore presso l'Autorità europea del lavoro.

Un ulteriore aspetto della protezione dei salari è la regolamentazione dei rimborsi spese. Mentre nei Paesi limitrofi il livello del rimborso spese è simile a quello previsto per le imprese in Svizzera, altri Stati membri dell'UE applicano rimborsi spese più bassi. Se le lavoratrici e i lavoratori distaccati dovessero ricevere un rimborso spese inferiore a quello delle lavoratrici e dei lavoratori nazionali, vi sarebbe il rischio di una distorsione della concorrenza. Questa sfida è stata oggetto di intense discussioni durante i negoziati con l'UE. Nell'attuazione a livello nazionale della regolamentazione dei rimborsi spese, la Svizzera sfrutterà al massimo il margine di manovra concesso dalla direttiva dell'UE sul distacco dei lavoratori al fine di ridurre al minimo il rischio di distorsioni della concorrenza.

Gli obiettivi negoziali sono stati raggiunti.

Rilevanza per la Svizzera

Secondo il Consiglio federale, il piano di protezione concordato con l'UE garantisce il livello svizzero di protezione dei salari sulla base delle misure di accompagnamento. Le misure di accompagnamento nazionali, attualmente in fase di elaborazione, lo rafforzeranno ulteriormente.