

Libera circolazione delle persone: misure di accompagnamento svizzere

Come ben noto, gli accordi bilaterali fra la Svizzera e gli Stati dell'Unione Europea del 1999, entrati in vigore il 01.06.2002, hanno introdotto a tappe la libera circolazione dei cittadini dell'UE in Svizzera. E' molto meno noto che a protezione dei lavoratori già residenti in Svizzera dal rischio del cosiddetto *dumping* sociale e salariale, il 01.06.2004 la Svizzera ha introdotto un pacchetto di misure di accompagnamento, rafforzate negli ultimi anni. Di seguito si vogliono ricordare i punti essenziali.

1. Garanzia delle condizioni lavorative e salariali minime

Molte imprese con sede all'estero, fra cui imprese italiane, inviano lavoratori per effettuare, a loro nome e per loro conto, prestazioni lavorative in Svizzera per periodi brevi che vanno fino a 90 giorni nell'arco di un anno. Questi cosiddetti lavoratori distaccati continuano ad avere la loro residenza all'estero, dove lavorano abitualmente, e restano soggetti al contratto di lavoro stipulato con il loro datore di lavoro estero e ai sistemi di sicurezza sociale dello Stato di residenza.

Onde evitare un *dumping* salariale e/o sociale a sfavore dei lavoratori residenti in Svizzera, il datore di lavoro estero deve garantire ai suoi lavoratori distaccati, per il periodo durante il quale lavorano in Svizzera, le condizioni lavorative e salariali minime previste dalla normativa svizzera in quanto a:

- retribuzione;
- periodi di lavoro e riposo;
- durata delle vacanze;
- sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro;
- tutela di bambini, giovani, donne incinte o partorienti;
- non discriminazione, segnatamente parità di trattamento fra donna e uomo.

Queste condizioni minime devono trovare riscontro in un documento scritto indirizzato al lavoratore, firmato dal datore di lavoro e, preferibilmente, anche dal lavoratore stesso. Ove il contratto di lavoro non dovesse contemplare le condizioni minime richieste dalla normativa svizzera, il datore di lavoro deve firmare un supplemento al contratto di lavoro, che conferma in forma scritta al lavoratore il rispetto della normativa svizzera in quanto a salario, durata del lavoro ecc. almeno per il periodo durante il quale egli lavora in Svizzera.

Prima che inizino a lavorare in Svizzera, il datore di lavoro estero è obbligato a notificare, per posta o in via telematica, il temporaneo distacco dei suoi lavoratori in Svizzera alle autorità competenti elvetiche. Segnatamente, sono da notificare l'identità, l'attività e il luogo di lavoro. La procedura è molto semplice.

Ispettori dei vari Cantoni fanno controlli sul luogo (ad esempio, cantieri), interrogano i lavoratori e acquisiscono prove. Imprese estere che infrangono la normativa svizzera sui lavoratori distaccati vengono obbligate a rispettare retroattivamente le condizioni minime; in particolare, vengono obbligate a pagare la differenza fra il salario pagato al lavoratore e quello minimo richiesto dalla normativa svizzera. Le stesse imprese rischiano sanzioni in forma di multa. Il SECO tiene un elenco delle imprese sanzionate, che è pubblicato in internet. Queste imprese potranno essere escluse dal mercato svizzero. In caso di infrazioni concernenti le assicurazioni sociali, le autorità svizzere informano le autorità competenti dello Stato estero dove ha sede l'impresa. I controlli effettuati dal 2004 ad oggi hanno riscontrato il rispetto della normativa svizzera nella grande maggioranza dei rapporti di lavoro.

2. Conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro

Le commissioni tripartite della Confederazione e quelle dei Cantoni, composte da rappresentanti delle autorità, dei datori di lavoro e dei sindacati, sorvegliano il mercato del lavoro, verificano il rispetto della normativa svizzera e notificano eventuali infrazioni alle autorità cantonali competenti.

Se vengono ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo d'attività (cosiddetto *dumping* salariale), solitamente su richiesta delle associazioni ed istituzioni che hanno stipulato un contratto collettivo di lavoro, le autorità competenti a livello federale e a livello cantonale possono conferire in modo agevolato carattere obbligatorio generale alle disposizioni sul salario minimo, la durata del lavoro e l'esecuzione paritetica previste dal contratto. Conferendo a un contratto collettivo di lavoro l'obbligatorietà generale, il suo campo d'applicazione è esteso a tutti i lavoratori e ai datori di lavoro del ramo economico in questione.

3. Adozione di contratti normali di lavoro

Nei settori in cui non esiste un contratto collettivo di lavoro, in caso di ripetuto *dumping* salariale le autorità elvetiche o cantonali competenti possono adottare cosiddetti contratti normali di lavoro che stabiliscono salari minimi obbligatori per tutte le imprese, incluse quelle estere attive in Svizzera.

calderan@altenburger.ch