



Comunicato stampa

Data

23.04.2009

Misure d'accompagnamento: più controlli, salari in gran parte rispettati

La grande maggioranza delle aziende straniere che distaccano dei lavoratori e dei datori di lavoro svizzeri si comporta correttamente: questo il bilancio sull'attuazione delle misure d'accompagnamento alla libera circolazione delle persone nel 2008. I controlli sono fortemente aumentati e tutti i settori e le regioni della Svizzera sono stati regolarmente controllati.

Il rapporto della SECO, concernente il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2008, constata un rafforzamento dell'attività di controllo rispetto al 2006/07.

Le aziende distaccanti controllate sono state 14 762, pari a un aumento dei controlli del 33%. Sono state controllate 29 576 persone distaccate, ossia il 21% in più rispetto al 2006/07, che rappresentano quasi la metà di tutti i 63 563 lavoratori distaccati e fornitori di servizi indipendenti soggetti all'obbligo di notifica.

I controlli presso i datori di lavoro svizzeri sono leggermente diminuiti, dell'1%. Il numero delle persone controllate è però aumentato a 60 793, ossia del 30%.

Come nel periodo 2006/07, sono state controllate più spesso le aziende distaccanti dei rami accessori dell'edilizia con 9944 controlli (il 67,4% di tutte le aziende distaccanti controllate), dell'industria manifatturiera con 1592 controlli (10,8%) e dell'edilizia con 1288 controlli (8,7%).

Anche per quanto riguarda i datori di lavoro svizzeri i controlli sono stati effettuati con maggior frequenza nei rami accessori dell'edilizia (3533 aziende o il 26,4% di tutti i controlli presso aziende svizzere), nell'edilizia (1858 aziende o il 13,9%) e nel settore della ristorazione (1492 aziende o l'11,1%).

Dumping salariale segnalato dai Cantoni nell'8% dei casi

Conformemente alle indicazioni dei Cantoni/commissioni tripartite, l'8% delle aziende distaccanti controllate ha offerto salari inferiori a quelli usuali nel luogo e nel ramo o ha violato le disposizioni salariali (salari minimi previsti da contratti normali di lavoro). Questa

percentuale, già bassa, non è cambiata rispetto all'anno precedente nonostante l'aumento dei controlli. In effetti la gran parte delle aziende distaccanti rispetta le condizioni salariali. Per quanto riguarda i datori di lavoro svizzeri controllati, i casi di dumping salariale sono scesi dall'8% al 4%.

Dumping salariale segnalato dalle commissioni paritetiche nel 19% dei casi

Nettamente più elevate sono le percentuali concernenti le infrazioni alle disposizioni salariali segnalate dalle commissioni paritetiche, le quali controllano i settori dotati di contratti collettivi di lavoro e il rispetto dei salari minimi che vi sono fissati. Secondo i dati forniti dalle commissioni paritetiche, il 19% delle aziende distaccanti ha violato le condizioni salariali previste dai CCL. Questo tasso è inferiore di 17 punti percentuali rispetto al periodo 2006/07.

Il tasso di infrazioni presso i datori di lavoro svizzeri è aumentato dal 18% al 26%. Ciò si spiega con il fatto che i datori di lavoro svizzeri sono sottoposti a controlli dettagliati e che spesso i controlli sono effettuati se vi sono elementi di sospetto concreti.

I tassi di infrazione generalmente più elevati comunicati dalle commissioni paritetiche sono dovuti al fatto che le infrazioni alle disposizioni salariali previste dai CCL sono più facilmente identificabili. Anche lievi livellamenti verso il basso rispetto al salario previsto dal CCL sono puniti come infrazioni, mentre nei settori privi di CCL vi è un certo margine di manovra per la definizione dei salari usuali nel luogo e nel ramo.

Settori particolarmente soggetti a dumping salariale

I seguenti settori presentano un tasso superiore alla media di dumping salariale nell'ambito del lavoro distaccato: rami accessori dell'edilizia (secondo i Cantoni l'11%; secondo le commissioni paritetiche il 19%), industria manifatturiera (Cantoni 9%), servizi personali (Cantoni 8%), edilizia (Cantoni 8%, commissioni paritetiche 22%).

Fra i datori di lavoro svizzeri, secondo i Cantoni/commissioni tripartite i seguenti settori sono colpiti in misura superiore alla media: settore sanitario e sociale (9% su 280 aziende controllate), saloni di parrucchiere e istituti cosmetici (9% su 681 aziende controllate), prestito di personale (8% su 733 aziende controllate), servizi personali (7% su 342 aziende controllate) ed edilizia (6% su 872 aziende controllate).

Rispetto ai bassi tassi di dumping segnalati dai Cantoni per i datori di lavoro svizzeri, le commissioni paritetiche indicano tassi elevati di infrazioni alle disposizioni salariali nei seguenti settori: lavori di pulizia (46% su 211 aziende controllate), servizi di sorveglianza e di sicurezza (45% su 101 aziende controllate), industria manifatturiera (44% su 150 aziende controllate) ed edilizia (40% su 186 aziende controllate). Per il prestito di personale il tasso di infrazioni si situa all'11%, ossia al di sotto della media.

Sanzioni: pratiche cantonali diverse

La maggior parte delle sanzioni sono state comminate, come già in passato, per infrazioni concernenti la procedura di notifica. In quest'ambito 1426 aziende (2011 persone) sono state ammonite e 1143 aziende (1708 persone) multate. I Cantoni hanno imposto a 81 aziende il divieto di offrire servizi a causa del mancato pagamento di multe per infrazioni all'obbligo di notifica.

Nei settori *privi di un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale* sono state comminate sanzioni (multe o divieti di offrire servizi) nei confronti di 252 aziende a causa di infrazioni concernenti le condizioni salariali o lavorative. Nei settori *dotati di un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale*, sono state comminate 238 multe, 56 ammonimenti e 39 divieti di offrire servizi a causa di infrazioni concernenti le condizioni salariali o lavorative.

I vari Cantoni applicano criteri molto diversi per la comminazione di multe o ammonimenti. Anche l'ammontare della multa per la stessa fattispecie può variare da un Cantone all'altro. La SECO ha emanato, il 24 febbraio 2009, una raccomandazione (elenco di sanzioni secondo la LDist) che dovrebbe permettere una certa semplificazione.

Efficacia delle sanzioni

Secondo i dati forniti dalla maggior parte delle autorità cantonali, il 90% o più delle multe viene pagato. Le commissioni paritetiche indicano invece che soltanto il 50% delle multe viene effettivamente pagato.

La quota elevata di tentativi di conciliazione andati a buon fine (63% per le aziende distaccanti e 86% per i datori di lavoro svizzeri) mostra che in generale le aziende si impegnano a rispettare le prescrizioni.

Efficacia delle misure d'accompagnamento

In base ai risultati disponibili, le misure d'accompagnamento possono essere considerate complessivamente efficaci: l'attuazione da parte dei Cantoni/commissioni tripartite e delle commissioni paritetiche è costantemente ottimizzata e sono effettuati controlli a tappeto. Il rispetto delle condizioni salariali e lavorative è imposto mediante gli appositi strumenti.

Le misure d'accompagnamento in breve

Le condizioni salariali e lavorative usuali nel luogo e nel ramo devono essere rispettate da tutte le persone che esercitano un'attività lucrativa e da tutti i datori di lavoro. Per proteggere i lavoratori dal dumping salariale, il 1° giugno 2004 sono state introdotte le misure d'accompagnamento, successivamente inasprite il 1° aprile 2006.

Commissioni tripartite (formate da rappresentanti dei Cantoni, dei datori di lavoro e dei sindacati) sorvegliano il mercato del lavoro e possono proporre sanzioni (come multe o un'esclusione dal mercato del lavoro). I settori che dispongono di un contratto collettivo di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale sono controllati da commissioni paritetiche (composte dai partner sociali).

Legge sui lavoratori distaccati: la manodopera che viene distaccata temporaneamente in Svizzera da un'azienda estera, nell'ambito di una prestazione di servizi, è soggetta alle condizioni salariali e lavorative minime in vigore in Svizzera. I datori di lavoro esteri che, quando distaccano lavoratori, livellano in modo abusivo le condizioni salariali e lavorative minime esistenti in Svizzera possono essere obbligati, mediante pene convenzionali, a pagare retroattivamente i salari non ancora versati e ad effettuare ulteriori pagamenti sostanziali (nella misura in cui sono soggetti a un CCL di obbligatorietà generale). In caso di infrazioni alle disposizioni inerenti alla notifica, i datori di lavoro colpevoli possono essere puniti con multe e (in caso di recidiva) essere esclusi temporaneamente dal mercato svizzero.

Conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale ai contratti collettivi di lavoro (CCL): in caso di abusi ripetuti nell'ambito delle condizioni salariali e lavorative usuali nel luogo e nel ramo, le disposizioni in materia di salari minimi e di orario lavorativo contemplate da un CCL possono essere più facilmente dichiarate generalmente vincolanti.

Contratti normali di lavoro (CNL) che prevedono salari minimi vincolanti: per i settori privi di contratto collettivo di lavoro, la Confederazione e i Cantoni possono introdurre, in caso di abuso ripetuto, salari minimi vincolanti in un contratto normale di lavoro di durata limitata.

Ulteriori disposizioni per facilitare i controlli: i Cantoni sono obbligati a impiegare un numero sufficiente di ispettori del mercato del lavoro. A tale proposito si prevede di impiegare un

numero complessivo di 153 ispettori. Gli elementi essenziali dei rapporti di lavoro di lunga durata devono essere fissati per scritto. Nel settore del lavoro temporaneo esiste un obbligo di informare dei prestatori nei confronti delle commissioni paritetiche e tripartite. Le persone che svolgono un'attività indipendente non sono soggette alle misure d'accompagnamento. Tuttavia esse devono provare che esercitano un'attività indipendente al momento in cui iniziano la loro attività in Svizzera (p. es. esibendo un registro contabile o fornendo la prova di aver pagato i contributi alle assicurazioni sociali). In tal modo il problema del "lavoro pseudo-indipendente" viene tenuto sotto controllo.

Per ulteriori informazioni:

Serge Gaillard, capo della Direzione del lavoro, Segreteria di Stato dell'economia SECO,
tel. +41 (0)31 322 29 26; serge.gaillard@seco.admin.ch

Sibylle Burger-Bono, capo del settore Contratti collettivi e sorveglianza del mercato del lavoro, Segreteria di Stato dell'economia SECO,

tel. +41 (0)31 322 29 31; sibylle.burger-bono@seco.admin.ch