



Scheda informativa, 19 febbraio 2025

Misure di politica interna per la protezione salariale

Di cosa si tratta?

La Svizzera e l'UE hanno concordato un piano a tre livelli per la protezione dei salari. Esso comprende, in primo luogo, i *principi* della «parità di retribuzione per uguale lavoro nello stesso luogo» e del sistema di esecuzione duale (commissioni paritetiche e Cantoni) delle misure collaterali; in secondo luogo, le *eccezioni* riguardanti il termine di notifica, la cauzione e l'obbligo di presentare i documenti per i fornitori di servizi indipendenti; in terzo luogo, una *clausola di non regressione*. Per la questione delle spese non è stato possibile ottenere un'eccezione. Con l'UE è stato concordato che il risultato dei negoziati sulla protezione dei salari e l'adozione del diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori saranno attuati tre anni dopo l'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone (RS 0.142.112.681) modificato.

Dal dicembre 2022 la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), su incarico del Consiglio federale, conduce colloqui con le parti sociali e i Cantoni per definire le misure che garantiscano in Svizzera l'attuale livello di protezione salariale. Dopo una sessantina di colloqui, le organizzazioni mantello delle parti sociali e i Cantoni hanno raggiunto un'intesa sulle misure da adottare. Il Consiglio federale propone ulteriori misure sulla base di quanto discusso.

Pacchetto di misure

I. Misure che compensano direttamente le concessioni fatte all'UE

L'esito dei negoziati prevede che il periodo di notifica per i fornitori di servizi transfrontalieri dell'area UE sia ridotto da otto giorni di calendario a quattro giorni lavorativi e che la cauzione possa essere richiesta solo se è stata rilevata un'infrazione durante la prestazione di servizi precedente. Si intende compensare queste concessioni con varie misure.

Misure

1. Ulteriore sviluppo della procedura centrale di notifica (trage, automazione delle fasi del processo, adeguamenti organizzativi per evitare interruzioni del sistema)
2. Obbligo per i fornitori di servizi transfrontalieri dell'UE di designare una persona di contatto in Svizzera
3. Obbligo di presentare i documenti sul posto per le aziende straniere che distaccano lavoratori
4. Adeguamento della procedura centrale di notifica ai nuovi requisiti in caso di deposito di una cauzione
5. Introduzione di sanzioni amministrative fino al divieto di fornire servizi in caso di mancato pagamento della cauzione, se recidivo
6. Certificazioni CCL come standard negli appalti pubblici come prova delle condizioni salariali e lavorative
7. Obbligo di portare con sé nei cantieri pubblici una tessera paritetica («Baucard»), con informazioni sul rispetto delle condizioni salariali e lavorative



8. Responsabilità della prima impresa per le sanzioni e i costi di controllo delle commissioni paritetiche

Obiettivi: accelerare la trasmissione delle notifiche dei fornitori di servizi nell'UE agli organi di controllo, migliorare la qualità dei dati, facilitare i controlli sul rispetto delle condizioni salariali e lavorative e rafforzare la prevenzione degli abusi.

II. Misure per contrastare il timore che il divieto di offrire servizi in Svizzera come possibile sanzione venga messo in discussione

La possibilità di imporre il divieto di offrire servizi come sanzione è un elemento importante nell'esecuzione della legge sui lavoratori distaccati. Nel 2023 è stato imposto più di 600 volte. Poiché il divieto di offrire servizi si applica solo ai fornitori di servizi stranieri, si teme che possa essere messo in discussione da parte dell'UE.

Misure

9. Mantenimento dell'attuale regolamentazione sul divieto di offrire servizi nella legge sui lavoratori distaccati
10. Partecipazione al sistema di informazione del mercato interno (IMI) dell'UE

Obiettivi: garantire il divieto di offrire servizi nella legislazione svizzera e facilitare l'esecuzione transfrontaliera della legge sui lavoratori distaccati attraverso la richiesta di informazioni ai Paesi di provenienza e l'applicazione transfrontaliera delle sanzioni amministrative.

III. Misure dovute al fatto che nell'ambito della politica estera non è stato possibile ottenere un'eccezione in questo sottosettore

Nei negoziati è stato garantito il principio della «parità di retribuzione per uguale lavoro nello stesso luogo». Tuttavia, non è stato possibile fare un'eccezione riguardo alla regolamentazione dell'UE sulle spese.

Misura

11. Garantire il rimborso spese secondo il diritto svizzero.

Obiettivo: sfruttare al massimo il margine di manovra a livello di politica interna

IV. Misure proposte dal Consiglio federale

I contratti collettivi di lavoro sono lo strumento centrale delle parti sociali. I contratti collettivi di lavoro (CCL) dichiarati di obbligatorietà generale sono una componente importante della protezione dei salari in Svizzera. Creano condizioni di parità in un settore e regolano in modo vincolante le condizioni salariali e lavorative. I CCL di obbligatorietà generale sono vincolanti anche per i fornitori di servizi transfrontalieri provenienti dall'UE.

Misure

12. Misure per salvaguardare i contratti collettivi di lavoro già oggi dichiarati di obbligatorietà generale
13. Creazione di una migliore protezione giuridica per le aziende svizzere, che potrebbero essere assoggettate a un CCL di obbligatorietà generale

Obiettivo: salvaguardare le strutture del partenariato sociale nella protezione dei salari.

Valutazione

Le misure sono mirate per i settori in cui è necessario intervenire per garantire l'attuale livello di protezione salariale e sono concepite principalmente per le imprese dell'UE che distaccano lavoratori in Svizzera. Non creano nuovi oneri significativi per le imprese elvetiche, né tantomeno intaccano la flessibilità del mercato del lavoro. Le misure si concentrano principalmente sui settori sensibili, vale a dire il settore edile principale e i rami accessori dell'edilizia.