



Scheda informativa, 21 marzo 2025

Misure di politica interna per la protezione salariale

Di cosa si tratta?

La Svizzera e l'Unione europea (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 un'ottantina di colloqui, le organizzazioni mantello delle parti sociali e i Cantoni¹ hanno raggiunto un'intesa su un pacchetto di misure da adottare per salvaguardare la protezione dei salari in Svizzera (misure 1.– 13.).

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 e centralizzazione della procedura di notifica (trage, automazione delle fasi del processo, adeguamenti delle regole 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

¹ I colloqui sulle misure di politica interna relative alla protezione dei salari sono stati condotti con le associazioni mantello delle parti sociali. I datori di lavoro erano rappresentati dall'Unione svizzera degli imprenditori (USI) e dall'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM), mentre per i lavoratori erano presenti l'Unione sindacale svizzera (USS) e Travail.Suisse. Per quanto riguarda i Cantoni, vi hanno partecipato i rappresentanti della Conferenza dei governi cantonali (CdC) e della Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP).



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, 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: ottimizzare e centralizzare la trasmissione delle notifiche dei fornitori di servizi nell'UE agli organi di controllo (Commissioni paritetiche e Cantoni), 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 sottosectore

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. Adeguamento della legge sui lavoratori distaccati per garantire il rimborso spese secondo il diritto svizzero.

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

IV. Misure per salvaguardare le strutture del partenariato sociale nella protezione dei salari

I contratti collettivi di lavoro (CCL) sono lo strumento centrale delle parti sociali per regolamentare le condizioni salariali e lavorative. I contratti collettivi di lavoro 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:
 - a) la deroga al quorum dei lavoratori non è più limitata solo a casi eccezionali, ma devono comunque sussistere circostanze particolari;
 - b) sono previste nuove maggioranze particolari come prerequisito per la proroga dei contratti collettivi di lavoro già 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.

Il Consiglio federale ha inoltre deciso di proporre nel pacchetto di misure per salvaguardare la protezione dei salari (misura 14), in aggiunta alle misure concordate dalle parti sociali, una migliore protezione contro il licenziamento per i rappresentanti eletti dei lavoratori, per i membri di un istituto di previdenza dei lavoratori e per i membri dei comitati nazionali di settore che operano nell'ambito di un contratto collettivo di lavoro dichiarato 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. Le misure confluiscono nell'avamprogetto sul pacchetto Svizzera-UE che verrà posto in consultazione.