



Scheda informativa 15 dicembre 2023

Protezione dei salari

Di cosa si tratta?

I colloqui con l'Unione europea (UE) sulla protezione dei salari riguardano il cosiddetto personale distaccato, ossia quel personale 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.

Al fine di evitare che i distacchi siano all'origine di dumping salariale e violazioni delle condizioni di lavoro usuali in Svizzera, e nello stesso tempo garantire pari condizioni di concorrenza alle imprese svizzere e straniere, nel 2004 sono state introdotte le cosiddette «misure di accompagnamento» (dette anche «misure collaterali»), tra cui quelle previste dalla legge sui lavoratori distaccati. 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.

I distacchi sono disciplinati anche all'interno dell'UE. Con l'ulteriore sviluppo delle relazioni tra la Svizzera e l'UE si dovrebbe giungere a un accordo secondo il quale la Svizzera si impegnerà in linea di principio a recepire la direttiva dell'UE sul distacco dei lavoratori. Molti requisiti che si applicano ai distacchi in Svizzera valgono anche nell'UE. Ma a questi si aggiungono misure valide esclusivamente nel nostro Paese, per le quali è necessario trovare soluzioni.

Esito dei colloqui esplorativi e sguardo ai negoziati

Nell'ambito dei colloqui esplorativi è emerso che qualora la Svizzera recepisce il diritto dell'UE sul distacco del personale, potrebbe concordare un piano di protezione articolato in tre livelli, comprendente principi, eccezioni e una cosiddetta «clausola di non regressione».

- **Principi:** la Svizzera attua il principio «parità di salario per le stesse mansioni nello stesso luogo»; le imprese che distaccano lavoratrici e lavoratori sono tenute a rispettare le norme in vigore in Svizzera sulla retribuzione del personale, anche se si tratta di personale distaccato. Un altro esempio: il rispetto delle condizioni salariali e lavorative dovrà essere verificato anche in futuro da commissioni paritetiche (sindacati e datori di lavoro) secondo un sistema di controllo duale.
- **Eccezioni:** si tratta di deroghe volte a salvaguardare specificità svizzere. Ne sono un esempio il termine di notifica preliminare per le imprese straniere che intendono fornire prestazioni in Svizzera e l'obbligo di versare una garanzia finanziaria. Nel caso in cui la legislazione dell'UE sul distacco del personale dovesse cambiare, le eccezioni non saranno soggette al recepimento dinamico del diritto e rimarranno in vigore.
- **Clausola di non regressione:** se future modifiche al diritto dell'UE sul distacco del personale dovessero peggiorare il livello di protezione garantito dalla Svizzera alle lavoratrici e ai lavoratori distaccati sul suo territorio, la Svizzera non sarà tenuta a recepire le modifiche in questione. Questa clausola è quindi volta a salvaguardare il livello svizzero di protezione dei salari da eventuali regressioni.

Un aspetto della protezione dei salari è la regolamentazione dei rimborsi spese. Al riguardo, la regolamentazione svizzera è simile a quella dei Paesi limitrofi. Altri membri dell'UE prevedono invece rimborsi spese inferiori. Se il personale distaccato ricevesse indennità minori rispetto al personale locale, la concorrenza potrebbe risultare distorta. Questo tema dovrà essere nuovamente discusso nell'ambito dei negoziati.

Proseguiranno anche i colloqui con gli attori svizzeri. L'obiettivo è giungere a una regolamentazione soddisfacente per garantire l'attuale livello svizzero di protezione dei salari.