



Lunedì 27/10/2014

Il distacco dei lavoratori italiani in Svizzera

A cura di: Studio Dr. Paolo Soro

Oggetto

L'operazione di distacco di cui intendiamo occuparci in questo elaborato è il provvedimento organizzativo che si attua allorché un datore di lavoro nazionale, a suo nome, per proprio conto e sotto la sua direzione, onde soddisfare un interesse economico aziendale, invia temporaneamente in Svizzera, uno o più dipendenti che lavorano abitualmente in Italia, per mettere a disposizione di un altro soggetto (o di una succursale o altra azienda appartenente al gruppo dello stesso datore di lavoro), le loro prestazioni lavorative.

Di regola, il distacco non deve superare i 24 mesi e il datore di lavoro italiano rimane in ogni caso responsabile del trattamento economico e normativo dei lavoratori durante l'intero periodo in cui gli stessi risultano essere distaccati in Svizzera.

Riteniamo opportuno far presente come la circostanza che il lavoratore in distacco operi, in tempi diversi o durante lo stesso periodo di tempo, presso più imprese del medesimo Stato membro di occupazione, oppure successivamente in diversi Stati di occupazione, non esclude comunque l'applicazione delle disposizioni in materia di distacco. L'elemento essenziale e discriminante è, anche in questi casi, la verifica che il lavoro continui a essere svolto per conto e, quindi, nell'interesse dell'impresa distaccante. Occorre, in definitiva, verificare sempre e comunque la sussistenza e la permanenza, durante tutto il periodo del distacco, di un legame organico tra lavoratore distaccato e impresa distaccante.

Normativa

Il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi svolta all'interno dell'Europa comunitaria, è stato previsto dalla Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 (Gazzetta ufficiale n. L 018 del 21/01/1997).

Come noto, la Svizzera non fa parte dell'Unione Europea, ma rientra, unitamente alla Norvegia, l'Islanda e il Liechtenstein, tra i Paesi dell'AELS: Associazione Europea di Libero Scambio. Ebbene, seppure inizialmente, tramite referendum, i cittadini svizzeri decisero di non aderire ai patti afferenti lo Spazio Economico Europeo (SEE), a seguito di un successivo apposito contratto bilaterale Svizzera-UE, anche la nazione elvetica ha iniziato ad applicare regolarmente l'accordo sulla libera circolazione delle persone, successivamente completato mediante disposizioni sul riconoscimento reciproco di titoli di studio e diplomi, acquisto di immobili e coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

Ciò premesso, occorre tenere presente che, anche se - come appena detto - con gli accordi bilaterali è stata introdotta la libera circolazione delle persone, la Svizzera continua a non essere membro dell'Unione Europea. Pertanto:

- alla dogana verranno regolarmente effettuati gli ordinari controlli sulle persone e sulle merci;
- gli eventuali strumenti e attrezzature occorrenti per l'esercizio delle prestazioni di lavoro dovranno essere sempre accompagnati dal Carnet ATA, rilasciato dal competente ufficio della Camera di Commercio in cui ha sede l'impresa italiana (sono previste eccezioni solo per indumenti lavorativi e piccoli strumenti tecnici di



complessivo modico valore - all'incirca 1.000,00 franchi svizzeri - i quali dovranno comunque essere accompagnati da un documento contenente l'elenco dettagliato di quanto trasportato, che potrà essere richiesto a ogni passaggio in dogana).

Innanzitutto, è bene sapere che, onde evitare situazioni di dumping salariale e sociale in danno dei lavoratori svizzeri a seguito di operazioni di distacco di dipendenti provenienti da altri Paesi, la legge stabilisce determinate condizioni lavorative e salariali minime che è necessario applicare ai dipendenti distaccati provenienti dall'UE e dagli Stati terzi, rendendo immediatamente applicabili a tali lavoratori un certo numero di norme in vigore in Svizzera. La lista delle norme da rispettare e degli ambiti interessati corrisponde a quanto previsto dalla direttiva europea. Più nel dettaglio, si tratta di condizioni afferenti: i periodi di lavoro e di riposo; la durata minima dei periodi feriali; la retribuzione minima; le norme in materia di sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro; la tutela delle lavoratrici madri, dei giovani e del lavoro minorile; la parità di trattamento fra donna e uomo. Il tutto nella misura in cui detti parametri sono definiti: dalle leggi o dalle ordinanze federali; dai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale; dai contratti normali di lavoro, ai sensi dell'articolo 360a cpv. del Codice delle Obligazioni svizzero.

Pertanto, il datore di lavoro italiano che procede a distaccare i suoi dipendenti dovrà dichiarare che agli stessi verranno garantite tali condizioni contrattuali ed essere in grado di dimostrarlo, esibendo la relativa documentazione alle autorità svizzere preposte al controllo. Le prescrizioni minime relative alla retribuzione e al periodo feriale non sono, peraltro, applicabili ai lavori di esigua entità, di assemblaggio o di prima installazione, fatte salve le commesse nei settori dell'edilizia, dell'ingegneria e dei rami accessori all'edilizia, nonché nel settore alberghiero e della ristorazione.

Gli enti autorizzati a emanare prescrizioni vincolanti per i datori di lavoro sono i seguenti:

- le Commissioni Paritetiche (CP), che verificano il rispetto dei Contratti Collettivi di Lavoro;
- le Commissioni Tripartite (CT), le quali hanno il compito di impedire che un eventuale dumping salariale si produca nei rami in cui non vi sono Contratti Collettivi di Lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale;
- gli Ispettorati Cantionali del Lavoro, che verificano l'osservanza delle prescrizioni relative alla tutela della salute sul posto di lavoro, nonché agli orari di lavoro e al tempo di riposo;
- l'Istituto Nazionale Svizzero di Assicurazione contro gli Infortuni (SUVA), che sorveglia l'applicazione delle prescrizioni relative alla tutela della salute completando le attività degli Ispettorati Cantionali del Lavoro;
- la Segreteria di Stato dell'Economia (SECO), che sorveglia l'esecuzione generale della legge sui lavoratori distaccati;
- l'Ufficio Federale della Migrazione (UFM), autorità competente in materia di diritto degli stranieri;
- le Autorità Cantionali di Polizia degli Stranieri, preposte al mercato del lavoro e all'esecuzione del diritto degli stranieri (esempio: permessi di soggiorno o di lavoro).

Per continuare a leggere l'articolo del Dr. Paolo Soro clicca qui.

Dr. Paolo Soro



Fonte: <http://www.paolosoro.it>