

MOZIONE

Stop al dumping sistematico in Ticino: stop ai permessi per i lavoratori distaccati e ai servizi tax free degli indipendenti esteri

del 21 settembre 2015

1. L'insostenibile situazione dei lavoratori distaccati

Il 23 giugno 2015 è apparso l'undicesimo rapporto dell'Osservatorio sulla libera circolazione delle persone tra Svizzera e Unione europea, che indica come la Svizzera sia il secondo paese d'immigrazione in Europa (dopo il Lussemburgo).

Nel nuovo rapporto si rilevano problemi di dumping salariale tra gli stranieri residenti di corta durata e tra i frontalieri.

Colpisce in particolare il problema dei lavoratori distaccati. I residenti fino a 90 giorni annunciati in Svizzera sono passati da 12'000 unità a tempo pieno nel 2005 a ben 27'000 unità a tempo pieno nel 2014 (226'000 persone). Il salario mediano di queste categorie nel 2012 è del 24% inferiore rispetto al salario mediano globale. Considerando che non di rado queste categorie di lavoratori, una volta rimpatriate, rinunciano ad una parte del salario ufficiale ottenuto in Svizzera, retrocedendola alla ditta estera, c'è veramente da preoccuparsi per gli effetti indiretti sui lavoratori residenti e per la concorrenza sleale che giocano ai danni delle imprese indigene socialmente corrette.

Il rapporto del Segretariato di Stato dell'economia sulle (insufficienti) misure d'accompagnamento, apparso lo scorso 5 maggio 2015, indica dal canto suo una crescita dei fenomeni di dumping salariale in tutta la Svizzera. In particolare segnala importanti percentuali di infrazioni nei settori coperti da convenzioni collettive di lavoro estese (nel 2014 quasi il 30% delle imprese controllate non le rispettava, mentre l'anno precedente il tasso era del 25%). I settori caldi per il dumping sono i settori dell'orticoltura, dei servizi sociosanitari/servizi domestici, del commercio e dell'informatica. Infine il mancato rispetto dei minimi salariali è stato di circa il 30% per imprese e lavoratori distaccati, a conferma della problematicità del segmento. I sindacalisti che si occupano del settore ritengono in realtà che gli abusi salariali si avvicinino al 100%, proprio per i fenomeni di retrocessione salariale in patria di cui sono vittima i lavoratori distaccati, che devono accettare se vogliono continuare a lavorare per il datore di lavoro estero.

Queste segnalazioni sono state riprese anche dal comunicato dell'Unione sindacale svizzera a seguito dello studio del SECO del 5.5.2015: "On compte beaucoup d'infractions aussi dans les branches qui ont des salaires minimums. Mais a priori, il est possible ici d'infliger des amendes aux employeurs qui versent des salaires trop bas ou de stopper leurs activités. Malheureusement, des entreprises essaient continuellement de contourner les salaires minimums, par exemple en déclarant faussement leur personnel comme étant indépendant (indépendance fictive), en déclarant des faux salaires, en redemandant après coup à leur personnel une partie du salaire ou en transmettant des mandats à des sous-traitants louches. Parfois, on trouve même tous ces comportements en même temps."

Il segretario sindacale UNIA Enrico Borelli ha dichiarato in proposito: "Le buste paga sono apparentemente regolari, però la maggior parte delle volte i titolari delle ditte si fanno restituire dai loro operai parte dei salari, o pretendono che lavorino gratuitamente in Italia per qualche tempo in modo da recuperare una quota del maggior salario versato a chi ha operato sui cantieri ticinesi".. Se avessimo la possibilità di scambiarsi i dati fiscali e sui contributi sociali con l'Italia potremmo scoprire chi bara, aggiunge." <http://www.liberatv.ch/articolo/22104/dopo-il-caso-lac-borelli-di-unia-lancia-lallarme-sul-mercato-del-lavoro-situazione>. Per Enrico Borelli la situazione in Ticino è disperata: è in atto una "sistematica violazione di regole e leggi" e

“non c'è un solo lavoratore distaccato da ditte estere che venga realmente pagato secondo i nostri livelli salariali”. “Stiamo assistendo a un imbarbarimento delle condizioni di lavoro. Siamo confrontati con distorsioni pesantissime sul mercato e con la perdita totale di un approccio minimamente etico da parte del padronato”. Nel terziario ci sono “stipendi tra i mille e i duemila franchi al mese”, dice. “Siamo di fronte a una situazione salariale che produrrà disastri economici e sociali soprattutto nel medio e lungo periodo”.

Per quanto riguarda i distaccati, gli ha fatto eco Vittorino Anastasia, direttore della Società svizzera impresari costruttori (SSIC), sezione Ticino. Questo è un [estratto del discorso tenuto all'assemblea della SSIC del 16 maggio 2013](#): “Purtroppo nemmeno i numerosi controlli effettuati dagli ispettori preposti dell'AIC riescono a individuare irregolarità poiché il salario ai lavoratori o viene in un primo tempo versato su base svizzera e poi perequato un volta il lavoratore rientra in Italia, o viene direttamente compensato conteggiando meno ore (circa la metà) di quelle effettivamente prestate. Il controllo delle ore è praticamente impossibile da effettuare. Richiederebbe un ispettore fisso per una settimana sul cantiere! La ditta può così dimostrare nero su bianco che al lavoratore viene corrisposto il salario minimo. Inoltre l'operaio distaccato percepisce il medesimo salario come se avesse lavorato in Italia e quindi non ha veri motivi finanziari per protestare e infine il datore di lavoro italiano probabilmente non si sente nemmeno tanto fuori posto, poiché corrisponde al suo dipendente il salario usuale!”.

Sindacati e padronato concordano quindi sul fatto che i controlli non sono sufficienti e che il tasso di abusi per i distaccati è praticamente del 100%.

Basandosi sull'art. 8 della legge federale sui lavoratori distaccati e sul fatto che la quota di abusi è elevatissima, si può chiedere di introdurre l'obbligo sistematico di trasmettere i dati all'autorità fiscale e assicurativa estera.

L'unico sistema per contrastare il fatto che un lavoratore tornato in Italia o in altri paesi UE debba restituire una parte del “falso” salario dichiarato in Svizzera è avere la garanzia che il salario sia dichiarato all'autorità fiscale estera e agli istituti che prelevano gli oneri sociali esteri.

2. Indipendenti esteri

È molto verosimile che la grande maggioranza degli indipendenti esteri (prestatori di servizi indipendenti, cioè titolari di un'azienda estera o lavoratori indipendenti esteri) attivi per un committente (persona fisica o giuridica) in Ticino non paghino gli oneri fiscali e assicurativi in Italia: nel settore del giardinaggio, della falegnameria, delle piastrelle, degli idraulici, ecc. le loro offerte sono fino al 50% inferiori a quelle locali. Legalmente essi non sono tenuti a rispettare salari svizzeri. Non stupisce pertanto che in gran parte del Cantone la situazione sia ormai fuori controllo.

3. Proposte della mozione

Il Canton Ticino deve lanciare un segnale forte contro il degrado totale dei segmenti lavorativi citati al fine di ripristinare condizioni di lavoro normali, che cessino di essere ostaggio del caporalato e di altre forme di sfruttamento dei salariati, come pure della violazione sistematica del diritto del lavoro e delle regole contro la concorrenza leale.

Con la presente mozione si chiede quindi al Governo del Canton Ticino che:

per il lavoro distaccato

- 1a) sospenda immediatamente il rilascio di permessi per il lavoro distaccato, constatata la sistematica violazione delle condizioni di lavoro vigenti in Ticino e la sistematica concorrenza sleale con le ditte residenti in Ticino;**

1b) consenta il lavoro distaccato unicamente se gli vengono fornite le necessarie autorizzazioni, da parte dei lavoratori distaccati, a trasmettere alle autorità fiscali e assicurative estere i dati salariali e ogni altro elemento utile;

per gli indipendenti esteri

2a) sospenda la possibilità di svolgere in Ticino dei servizi da parte di lavoratori indipendenti esteri, constatata la sistematica concorrenza sleale con le ditte residenti in Ticino;

2b) consenta servizi svolti da indipendenti esteri, unicamente se vi sono le necessarie autorizzazioni da parte loro a trasmettere alle autorità fiscali e assicurative estere il contratto di servizio concluso con il committente in Ticino e ogni altro elemento utile.

Raoul Ghisletta
Bang - Lurati Grassi

ALLEGATO (Fonte: SECO)

Distacco di lavoratori in Svizzera e prestazione di servizi da parte di un indipendente

Il distacco di lavoratori in Svizzera si verifica quando un datore di lavoro invia una parte dei suoi lavoratori per effettuare, a suo nome e per proprio conto, una prestazione lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede e nel quale i lavoratori forniscono abitualmente la loro prestazione lavorativa o in una succursale o in un'azienda che appartiene ad un gruppo del datore di lavoro.

In ogni caso, i lavoratori in questione restano soggetti al contratto stipulato con il loro datore di lavoro e ai sistemi di sicurezza sociale di tale Stato [Sicurezza sociale per i lavoratori distaccati negli Stati membri dell'UE o dell'AELS](#).

Questo tema è stato affrontato anche dalla Comunità europea, che ha approvato nel 1996 una direttiva relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi. [Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi](#).

Scopo della legge sui lavoratori distaccati

La legge si prefigge di evitare che l'esecuzione di mandati da parte dei lavoratori distaccati provochi un dumping salariale e/o sociale a sfavore dei lavoratori in Svizzera. A tale scopo stabilisce le condizioni lavorative e salariali minime che occorre garantire ai lavoratori distaccati provenienti dall'UE e dai Paesi terzi, dichiarando applicabile a tali lavoratori un certo numero di norme in vigore in Svizzera.

La lista delle norme da rispettare e degli ambiti interessati corrisponde a quella prevista dalla direttiva europea. Si tratta dei seguenti ambiti: **periodi di lavoro e riposo, durata minima delle vacanze, retribuzione minima, sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro, tutela di gestanti, puerpere, bambini e giovani e parità di trattamento fra donna e uomo; nella misura in cui sono trattati:** nelle leggi o nelle ordinanze federali, nei contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale o nei contratti normali di lavoro ai sensi dell'articolo 360a cpv. 1 del Codice delle obbligazioni.

Sito d'informazione dedicato al tema delle condizioni lavorative e salariali in Svizzera

distacco.admin.ch è un sito d'informazione dedicato al tema delle condizioni lavorative e salariali in Svizzera e nei suoi diversi Cantoni. Esso si rivolge sia alle imprese svizzere che alle imprese straniere. Su questo sito le imprese apprendono ad esempio come si svolge la procedura di notifica oppure quali sono i salari minimi obbligatori da rispettare, usuali nei rami e nei Cantoni considerati e troveranno indirizzi di siti e di contatti dove potranno ottenere ulteriori informazioni.

[Sito d'informazione della SECO dedicato al tema delle condizioni lavorative e salariali in Svizzera e nei suoi diversi Cantoni](#).

Procedura di notifica

I cittadini dell'UE-25/AELS e i lavoratori distaccati in Svizzera da imprese o società con sede in uno Stato dell'UE-25/AELS non abbisognano più di un permesso per soggiorni in vista di svolgere un'attività lucrativa di durata inferiore a 90 giorni, ma sottostanno all'obbligo di notificarsi. I cittadini dell'UE-2 (Bulgaria e Romania) beneficiano parimenti di tale regolamentazione a determinate condizioni. [Procedura di notifica per attività lucrative non sottostanti a permesso](#)

Ulteriori informazioni per quanto riguarda la procedura di annuncio si trovano alle cifre 2.3 ss. della direttiva concernente l'introduzione graduale della libera circolazione delle persone.

Prestazione di servizi da parte di lavoratori indipendenti

I prestatori di servizi soggetti all'obbligo di notifica e che dichiarano di esercitare un'attività lucrativa indipendente devono, su richiesta, dimostrarlo. In particolare, in occasione di un controllo sul posto, devono presentare i seguenti documenti:

- una copia stampata della conferma della notifica o una copia dell'autorizzazione rilasciata, se l'esercizio di un'attività lucrativa in Svizzera sottostà alla procedura di autorizzazione conformemente alla legislazione sugli stranieri;
- il modulo A1 rilasciato dall'assicurazione sociale del Paese di provenienza;
- una copia del contratto concluso con il mandante o il committente; in assenza di un contratto scritto occorre una conferma scritta da parte del mandante o del committente per il mandato o il contratto di appalto da eseguire in Svizzera. I documenti devono essere presentati in una lingua ufficiale.

Il non-rispetto dell'obbligo di presentare questi documenti può essere sanzionato.