



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Libera circolazione delle persone e provvedimenti inerenti al mercato del lavoro: funzionamento e necessità d'intervento

Rapporto del gruppo di lavoro sotto la direzione della Segretaria di Stato M.-G. Ineichen-Fleisch

Febbraio 2014

Indice

1	Mandato e composizione del gruppo di lavoro	4
2	Analisi della situazione delle misure di accompagnamento.....	4
2.1	Apertura del mercato del lavoro in seguito all'Accordo sulla libera circolazione delle persone	4
2.2	Contenuto delle misure di accompagnamento	4
2.3	Valutazione della SECO dell'effetto dell'ALC sul mercato del lavoro svizzero e sul funzionamento delle misure di accompagnamento	5
2.4	Valutazione della SECO sull'accettazione dell'iniziativa popolare «Contro l'immigrazione di massa».....	5
3	Necessità d'intervento e misure di miglioramento.....	6
3.1	Procedura del gruppo di lavoro	6
3.2	Necessità d'intervento nell'ambito dell'esecuzione delle misure di accompagnamento	7
3.2.1	Aumento delle sanzioni amministrative di cui all'art. 9 LDist (proposta di USS, Travail.Suisse, CDEP/AUSL, Cantone del Ticino, OCST)	7
3.2.2	Creazione di una base legale per la disposizione immediata dell'interruzione dei lavori in caso di gravi violazioni delle condizioni salariali e lavorative o in caso di pseudo-indipendenza (proposta dell'USS e del Cantone del Ticino)	7
3.2.3	Multe nei confronti dei datori di lavoro svizzeri che impiegano pseudo-indipendenti (proposta dell'USS e del Cantone del Ticino)	9
3.2.4	Miglioramento dell'esecuzione dell'obbligo di cauzione nei CCL di obbligatorietà generale (proposte dell'USS e del Cantone del Ticino)	10
3.2.5	Procedura di notifica (proposta del Cantone del Ticino)	12
3.2.6	Ampliamento dei settori assoggettati all'obbligo di notifica a partire dal primo giorno d'impiego (proposta del consigliere nazionale Marco Romano, della Camera di commercio del Cantone del Ticino, dell'USS, di Travail.Suisse, dell'OCST e del Cantone del Ticino)	14
3.2.7	Numero di controlli e importo dell'indennizzo (proposta di USS, Travail.Suisse, Cantone del Ticino e Cantone di Ginevra).....	15
3.2.8	Autorizzazione d'accesso ai cantieri per le parti contraenti del CCL (proposta dell'USS)	16
3.2.9	Miglioramento a livello esecutivo	16
3.2.10	Controllo dei salari usuali fissati dai Cantoni da parte della CT della Confederazione (proposta dell'USS)	18
3.2.11	Rappresentanti cantonali nell'Ufficio della CT della Confederazione (proposta CDEP/AUSL).....	18
3.3	Sul conferimento del carattere obbligatorio generale ai CCL.....	19
3.3.1	Descrizione del problema	19
3.3.2	Variante 1.....	19
3.3.3	Variante 2.....	21
3.4	Necessità d'intervento nell'ambito dei CNL che stabiliscono salari minimi obbligatori	25
3.4.1	Emanazione preventiva di un CNL in caso di evidente minaccia salariale (proposta di USS e Travail.Suisse).....	25
3.5	Necessità d'intervento nell'ambito del personale a prestito	26
3.5.1	Condizioni di lavoro per i lavoratori temporanei (proposta dell'USS)	26

3.6	Necessità d'intervento nell'ambito degli acquisti pubblici	27
3.6.1	Condizioni di lavoro nell'esecuzione di contratti nell'ambito degli acquisti pubblici (proposta dell'USS)	27
3.7	Necessità d'intervento nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione	28
3.7.1	Aumento delle indennità giornaliere per chi ha terminato la formazione e per i lavoratori ultracinquantenni nelle regioni di confine (proposta di Travail.Suisse e OCST)	28
3.8	Necessità d'intervento nell'ambito della protezione dalla disdetta per i rappresentanti sindacali	29
3.8.1	Migliore protezione dai licenziamenti e dai licenziamenti collettivi (proposta dell'USS)	29

1 Mandato e composizione del gruppo di lavoro

Il 2 luglio 2013, su mandato del capo del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) e della capo del Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP), un gruppo di lavoro presieduto dalla Segretaria di Stato M.-G. Ineichen-Fleisch è stato incaricato di analizzare il funzionamento delle misure di accompagnamento e di esaminare un'eventuale necessità d'intervento. Nell'ambito di un dialogo tra le parti sociali, le associazioni dei datori di lavoro, le associazioni dei lavoratori e le organizzazioni mantello, rappresentate all'interno del gruppo di lavoro, hanno inoltre discusso delle questioni di regolamentazione del mercato del lavoro.

Oltre alla Segreteria di Stato dell'economia (SECO), all'Ufficio federale della migrazione (UFM) e alla Direzione degli affari europei (DAE), nel gruppo di lavoro erano rappresentati anche l'Unione sindacale svizzera (USS), Travail.Suisse, Unia, l'Unione svizzera degli imprenditori (USI), l'Unione svizzera delle arti e mestieri (usam), la Società svizzera degli impresari-costruttori (SSIC), la Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP), l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL) e il Cantone del Ticino.

2 Analisi della situazione delle misure di accompagnamento

2.1 Apertura del mercato del lavoro in seguito all'Accordo sulla libera circolazione delle persone

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone ALC, firmato nel 1999, ha conferito ai cittadini della Svizzera e degli Stati membri dell'UE il diritto di scegliere liberamente il Paese, tra quelli delle parti contraenti, in cui lavorare e soggiornare. Per ottenere questo diritto occorre tuttavia disporre di un contratto di lavoro valido. L'ALC agevola la prestazione di servizi sul territorio delle parti contraenti, in particolare liberalizza la prestazione di servizi di breve durata (fino a 90 giorni lavorativi per anno civile).

L'apertura del mercato del lavoro avviene progressivamente. L'ALC definisce periodi di transizione, durante i quali è possibile continuare a limitare l'immigrazione. In questi periodi, il principio della priorità ai lavoratori indigeni e la verifica preliminare delle condizioni salariali e lavorative vengono mantenuti quali condizioni d'ammissione sul mercato del lavoro svizzero.

Per tutelare i lavoratori contro il rischio di dumping salariale e sociale e per compensare la soppressione dei controlli preliminari delle condizioni salariali e lavorative e del principio della priorità ai lavoratori indigeni, il 1° giugno 2004 sono state introdotte misure di accompagnamento.

2.2 Contenuto delle misure di accompagnamento

Sostanzialmente le misure di accompagnamento contengono gli elementi indicati di seguito.

- La Legge federale dell'8 ottobre 1999 concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (LDist)¹ obbliga un datore di lavoro estero, che distacca lavoratori in Svizzera nell'ambito di una prestazione di servizi transfrontaliera, a rispettare le condizioni lavorative e salariali minime previste dalle Leggi federali, dai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale (CCL di obbligatorietà generale) e dai contratti normali di lavoro (CNL).

¹ RS 823.20

- In caso di dumping salariale abusivo ripetuto, le disposizioni di un CCL concernenti i salari minimi, i rispettivi orari di lavoro, i controlli paritetici e le sanzioni possono essere più facilmente dichiarate di obbligatorietà generale. La loro validità si estende alle aziende svizzere e alle aziende che distaccano lavoratori.
- Nei rami in cui non esiste nessun CCL che disciplini i salari minimi e che possa essere facilmente dichiarato d'obbligatorietà generale, in caso di dumping salariale abusivo ripetuto vi è la possibilità di emanare a tempo determinato dei CNL che prevedano salari minimi. Queste misure si applicano a tutte le aziende del ramo in questione.

L'attuazione delle misure di accompagnamento ha coinvolto diversi attori. A livello esecutivo vige un dualismo tra i rami regolati da un CCL di obbligatorietà generale e i rami che non dispongono di tale contratto.

Le commissioni tripartite (CT) istituite nei Cantoni e a livello federale tengono sotto osservazione l'evoluzione generale del mercato del lavoro, analizzano i casi sospetti di dumping salariale e, qualora constatino offerte ripetute e abusive di salari inferiori a quelli usuali, propongono alle autorità cantonali competenti misure adeguate. Nei rami in cui vige un CCL di obbligatorietà generale, il controllo del rispetto delle disposizioni del CCL spetta alle commissioni paritetiche (CP) incaricate dell'esecuzione del contratto. Tali commissioni possono infliggere pene convenzionali alle aziende inadempienti. Conformemente alla LDist, se una CP constata una violazione delle disposizioni, è autorizzata a comminare una sanzione supplementare alle aziende estere (multa o divieto di offrire servizi).

Dalla loro introduzione, le misure di accompagnamento sono state rafforzate e ottimizzate più volte, per l'ultima volta nel 2013 con l'introduzione di misure per combattere il fenomeno della pseudo-indipendenza e della responsabilità solidale nell'edilizia.

2.3 Valutazione della SECO dell'effetto dell'ALC sul mercato del lavoro svizzero e sul funzionamento delle misure di accompagnamento

Negli ultimi anni la libera circolazione delle persone e l'immigrazione hanno stimolato l'evoluzione dell'economia e dell'occupazione. Il mercato del lavoro svizzero ha dimostrato una capacità di assorbimento molto buona: il fenomeno del crowding out (spiazzamento) e gli effetti negativi sugli stipendi non si sono verificati o sono stati limitati alle regioni di confine particolarmente interessate dalla libera circolazione delle persone. Le misure di accompagnamento hanno probabilmente contribuito in modo sostanziale a contenere gli effetti collaterali negativi connessi all'ALC e in particolare a scongiurare un calo del livello dei salari bassi.

I nove anni di esperienza con le misure di accompagnamento mostrano che i risultati ottenuti sono generalmente buoni. Tali misure garantiscono una protezione efficace dei lavoratori indigeni e stranieri contro il dumping salariale e le violazioni delle condizioni lavorative. Nonostante l'immigrazione in aumento la rete crescente di CCL di obbligatorietà generale, l'osservazione e il controllo più intensi del mercato del lavoro da parte delle CT e delle CP, se necessario l'introduzione di CNL con salari minimi vincolanti o l'agevolazione del conferimento del carattere obbligatorio generale ai CCL, e la LDist hanno contribuito a evitare il deterioramento delle condizioni salariali e lavorative usuali dei rami interessati.

USI, usam, SSIC, CDEP e AUSL condividono la valutazione della SECO.

2.4 Valutazione della SECO sull'accettazione dell'iniziativa popolare «Contro l'immigrazione di massa»

Il 9 febbraio 2014 il popolo e i Cantoni hanno accettato l'iniziativa popolare dell'Unione democratica di centro (UDC) «Contro l'immigrazione di massa». Il nuovo articolo costituzionale chiede che la Svizzera gestisca autonomamente l'immigrazione. Il numero di permessi di di-

mora per stranieri deve essere limitato da tetti massimi e contingenti annuali. Questi ultimi devono essere stabiliti nell'interesse dell'economia svizzera e nel rispetto del principio di preferenza agli Svizzeri; essi devono comprendere anche i frontalieri. La nuova disposizione costituzionale esige inoltre che i trattati internazionali che non rispettano il suo contenuto siano rinegoziati e adeguati entro tre anni. Inoltre, non potrà essere stipulato nessun nuovo trattato internazionale che non sia conforme alla nuova disposizione costituzionale.

In relazione alla LDist, l'articolo 15 capoverso 2 recita che:

Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore; essa si applica finché rimane in vigore l'Accordo del 21 giugno 1999 tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone.

Riguardo all'osservazione del mercato del lavoro da parte delle CT disciplinata nel CO, alla possibilità di fissare salari minimi nei CNL e alla possibilità del conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale dei CCL disciplinata dalla LOCCL, la situazione del vincolo giuridico con l'ALC è meno chiara che nel caso della LDist e richiede quindi un'analisi approfondita.

L'abolizione della LDist implicherebbe in particolare la soppressione del finanziamento degli organi esecutivi (CT e CP) nonché della vigilanza della Confederazione sugli organi esecutivi.

Tuttavia, finché l'ALC è in vigore e l'attuazione dell'iniziativa «Contro l'immigrazione di massa» non è disciplinata, le misure di accompagnamento restano valide e devono essere applicate con l'obiettivo di lottare in modo efficiente ed efficace contro gli abusi. La Confederazione, i Cantoni e le parti sociali continuano a sostenere l'esecuzione e ogni anno effettuano almeno 27'000 controlli. Per garantire il controllo del mercato del lavoro, la Confederazione continua a finanziare gli organi esecutivi e a mantenere gli strumenti di controllo esistenti come ad es. l'esecuzione di audit.

Tenendo conto di questa situazione di partenza diversa, si pone la questione della procedura ulteriore per quanto concerne le misure di accompagnamento e di un'eventuale necessità d'intervento.

Sempre nell'ambito dei lavori necessari per attuare l'iniziativa «Contro l'immigrazione di massa», bisognerà valutare in che modo si potranno portare avanti le misure di accompagnamento all'interno di un sistema a contingenti.

USI, usam, SSIC, CDEP e AUSL condividono la valutazione della SECO.

3 Necessità d'intervento e misure di miglioramento

3.1 Procedura del gruppo di lavoro

Diverse analisi e cataloghi con rivendicazioni inerenti al miglioramento dell'esecuzione delle misure di accompagnamento e ad altri ambiti importanti per il mercato del lavoro sono stati presentati al gruppo di lavoro. Le richieste sono state avanzate da USS, Travail.Suisse, CDEP e AUSL, dai Cantoni di Ginevra e del Ticino e dall'Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST). Le richieste di CDEP e AUSL rappresentano tutti i Cantoni nel loro insieme. Le richieste dei singoli Cantoni che partecipano al processo devono essere distinte dalle esigenze consolidate dei Cantoni. Di principio, la CDEP e l'AUSL sostengono i provvedimenti speciali per i Cantoni più esposti; questi devono peraltro comprovare la necessità di provvedimenti speciali e l'idoneità degli strumenti proposti, necessari per eliminare gli abusi denunciati.

Dopo la nomina del gruppo di lavoro il 2 luglio 2013, si sono svolte altre cinque riunioni e numerose sedute di un gruppo di esperti istituito dal gruppo di lavoro. Ci sono stati due dia-

loghi tra le parti sociali sulle questioni legate alla regolamentazione del mercato del lavoro, alle quali hanno partecipato anche i rappresentanti dei Cantoni.

3.2 Necessità d'intervento nell'ambito dell'esecuzione delle misure di accompagnamento

3.2.1 Aumento delle sanzioni amministrative di cui all'art. 9 LDist (proposta di USS, Travail.Suisse, CDEP/AUSL, Cantone del Ticino, OCST)

a) Regolamentazione attuale

In caso di mancato rispetto dell'obbligo di notifica e documentazione e in caso di infrazione di lieve entità delle condizioni salariali e lavorative, l'articolo 9 LDist attualmente in vigore prevede una sanzione amministrativa fino a un importo di 5'000 franchi. In caso di infrazioni gravi delle condizioni salariali e lavorative, di rifiuto dell'obbligo di informazione e di mancato pagamento della sanzione amministrativa, può essere ordinato un divieto di offrire servizi per una durata fino a cinque anni.

b) Necessità d'intervento

Stando alla valutazione dell'USS e di Travail.Suisse nonché della CDEP e dell'AUSL, le sanzioni che prevede attualmente la LDist sono troppo leggere per ottenere il risultato auspicato nella lotta contro la violazione delle condizioni salariali e lavorative. Per le aziende che distaccano lavoratori non deve essere più conveniente pagare una sanzione anziché rispettare le condizioni salariali e lavorative. Dato che i casi violazione delle condizioni salariali spesso ammontano a più di 5'000 franchi, le sanzioni dovrebbero essere più elevate. USS, Travail.Suisse, CDEP e AUSL chiedono pertanto che il tetto massimo della sanzione in caso di mancato rispetto delle condizioni salariali e lavorative venga aumentato da 5'000 a 30'000 franchi. Questa richiesta è stata appoggiata anche dal Cantone del Ticino e dall'OCST. Non è previsto un aumento del limite massimo della sanzione per violazioni dell'obbligo di documentazione ai sensi dell'art. 1a cpv. 2 LDist, violazioni dell'art. 3 e dell'obbligo di notifica ai sensi dell'art. 6 LDist.

Secondo il parere dell'Ufficio federale di giustizia, in linea di massima è possibile aumentare il limite massimo delle sanzioni amministrative disciplinate dalla LDist.

Va sottolineato che per pronunciare una sanzione amministrativa deve esserci una colpa e che la sanzione deve essere commisurata alla gravità di tale colpa. Quando viene pronunciata una sanzione deve essere osservato il principio di proporzionalità. Nella prassi, questi principi devono essere osservati anche dopo un aumento del limite massimo di cui all'art. 9 LDist. In collaborazione con le autorità cantonali, la SECO adatterà la sua raccomandazione relativa al calcolo delle sanzioni (il cosiddetto catalogo delle sanzioni) al nuovo importo massimo.

c) Misura

Il limite massimo delle sanzioni amministrative di cui all'art. 9 cpv. 2 LDist previste in caso di violazioni delle condizioni salariali e lavorative minime ai sensi dell'art. 2 LDist viene aumentato a 30'000 franchi.

3.2.2 Creazione di una base legale per la disposizione immediata dell'interruzione dei lavori in caso di gravi violazioni delle condizioni salariali e lavorative o in caso di pseudo-indipendenza (proposta dell'USS e del Cantone del Ticino)

a) Situazione giuridica attuale

Dal 1° gennaio 2013 i prestatori di servizi esteri che dichiarano di esercitare un'attività lucrativa indipendente devono presentare agli organi di controllo tre documenti (conferma della notifica, modulo A1 rilasciato dall'assicurazione sociale, copia del contratto / conferma del

mandato) per comprovare la loro indipendenza (cfr. art. 1a cpv. 2 LDist). Se un prestatore di servizi, che dichiara di esercitare un'attività lucrativa indipendente, non è in grado di presentare i tre documenti conformemente all'art. 1a cpv. 2 LDist durante un controllo ed *entro un termine supplementare di due giorni al massimo*, le autorità cantonali competenti possono ordinare l'interruzione dei lavori. La violazione dell'obbligo di documentazione può inoltre essere sanzionata con una multa amministrativa che non superi i 5'000 franchi. Può essere disposta l'interruzione dei lavori anche qualora l'indipendenza non sia stata comprovata o il datore di lavoro dello pseudo-indipendente non sia noto (art. 1b cpv. 1 lett. b LDist).

Secondo la SECO attualmente è già possibile, anche senza una base legale esplicita e in via eccezionale nel quadro di una misura preventiva per singole persone, ordinare l'interruzione dei lavori in casi non disciplinati dalla LDist (ad es. se in una determinata regione, in un settore specifico o su un cantiere di grandi dimensioni si contano molti pseudo-indipendenti o lavoratori con un salario nettamente inferiore al salario minimo svizzero). Ogni caso deve essere valutato singolarmente per decidere se le condizioni della necessità e del principio della proporzionalità sono adempiute. La disposizione dell'interruzione dei lavori spetterebbe all'autorità cantonale incaricata di avviare una misura nell'ambito di una decisione impugnabile. USS, Travail.Suisse e Unia condividono l'interpretazione del diritto da parte della SECO. La perizia legale ordinata dalla CDPE e dall'AUSL conclude invece che nei casi summenzionati le autorità cantonali non sono autorizzate a ordinare l'interruzione dei lavori o la chiusura di un cantiere senza che vi sia una base disciplinata in una legge formale.

Inoltre, per tutelare la vita e la salute dei lavoratori interessati, attualmente esistono già le condizioni legali per impedire alle aziende di proseguire i lavori in caso di mancato rispetto delle disposizioni di sicurezza sul lavoro.

b) Necessità d'intervento

L'USS, Unia, il Cantone del Ticino e il Cantone di Ginevra ritengono che si debba intervenire in merito e chiedono la creazione di una base legale per disporre l'interruzione dei lavori in caso di gravi violazioni delle condizioni salariali e lavorative e in caso di pseudo-indipendenza. I lavori devono poter essere interrotti immediatamente, senza che venga fissato alcun termine supplementare.

All'interno del gruppo di lavoro, la maggioranza ritiene che la disposizione dell'interruzione dei lavori senza aver concesso un termine supplementare rappresenti un provvedimento sproporzionato e discriminatorio se riguarda solo le aziende estere o gli indipendenti. Occorre tenere a mente che il diritto alla prestazione di servizi (limitato a 90 giorni lavorativi per anno civile) è parte integrante dell'ALC e che può essere limitato solo per motivi importanti e nel rispetto del principio di proporzionalità. Sempre per la maggioranza dei membri del gruppo di lavoro, l'interruzione dei lavori sarebbe un provvedimento difficilmente attuabile nella pratica, poiché spesso non è possibile concedere il diritto di essere ascoltati (ad es. perché spesso il datore di lavoro straniero non è presente in loco). L'inosservanza delle garanzie procedurali potrebbe rendere illegale l'ordine di interruzione dei lavori e implicare una responsabilità dello Stato. L'accertamento delle violazioni salariali direttamente sul posto non solo è quasi impossibile, ma anche problematico se dovesse superare in un secondo momento un riesame giudiziario: spesso, infatti, non tutti i documenti necessari per il confronto internazionale dei salari sono disponibili in loco oppure la tempistica non consente di presentarli (si pensi ad es. ai conteggi dei salari). La maggioranza del gruppo di lavoro si dice quindi contraria alla creazione di una base legale per la disposizione immediata dell'interruzione dei lavori in caso di pseudo-indipendenza e gravi violazioni delle condizioni salariali e lavorative.

Sulla base delle esperienze degli organi di esecuzione della LDist è emersa la necessità di fare ulteriore chiarezza in relazione all'attuazione delle misure di lotta contro la pseudo-indipendenza introdotte il 1° gennaio 2013 e in particolare all'attuazione dell'art. 1b cpv. 1 lett. b LDist. Resta ancora aperta la questione dei requisiti formali e materiali per l'interruzione dei lavori nei confronti di quelle persone che non sono state in grado di comprovare la loro attività lucrativa indipendente e per le quali non è possibile individuare il dato-

re di lavoro. La SECO chiarirà queste domande assieme alle autorità cantonali e alle commissioni paritetiche.

In tal senso, la maggior parte dei membri del gruppo di lavoro afferma inoltre che le nuove misure, come la disposizione dell'interruzione dei lavori in caso di violazione dell'obbligo di documentazione o qualora il datore di lavoro di un indipendente non possa essere identificato, sono state integrate nella LDist solo dieci mesi fa e che per questo motivo non è ancora possibile verificarne l'efficacia. Per la maggioranza del gruppo, prima di poter valutare l'esigenza di nuove misure, bisogna analizzare l'efficacia di quelle attuali. Le nuove misure entrate in vigore nella LDist nel corso del 2013 potranno essere valutate per la prima volta a partire dalla primavera/estate 2014, quando il rapporto sulle misure di accompagnamento sarà disponibile.

c) Misura

Il rapporto sulle misure di accompagnamento sarà disponibile nella primavera 2014: una prima valutazione dell'efficacia delle misure entrate in vigore nel 2013 (lotta contro la pseudo-indipendenza, responsabilità solidale) potrà quindi essere eseguita al più presto nel biennio 2014/2015. Solo dopo questa prima valutazione si potrà esaminare la necessità di nuove misure.

La SECO chiarisce assieme agli organi di esecuzione le domande aperte relative all'attuazione dell'art. 1b cpv. 1 lett. b LDist.

3.2.3 Multe nei confronti dei datori di lavoro svizzeri che impiegano pseudo-indipendenti (proposta dell'USS e del Cantone del Ticino)

a) Situazione giuridica attuale

Il 1° gennaio 2013 sono entrate in vigore nella LDist nuove misure di lotta contro la pseudo-indipendenza. Tali misure prevedono in particolare l'obbligo di documentazione, la comminazione di multe in caso di violazione dell'obbligo di documentazione e l'interruzione dei lavori. Ai datori di lavoro che impiegano pseudo-indipendenti può essere inflitta una multa per violazione dell'obbligo di notifica. Se viene constatata una violazione dei salari minimi nel caso dello pseudo-indipendente, il suo datore di lavoro estero può essere sanzionato con una pena convenzionale e conformemente alla LDist. Ai datori di lavoro svizzeri può essere inflitta una pena convenzionale.

b) Necessità d'intervento

USS, Unia e dal Cantone del Ticino, che rappresentano la minoranza all'interno del gruppo di lavoro, ritengono che i datori di lavoro svizzeri ed esteri debbano essere sanzionati qualora impieghino pseudo-indipendenti.

La maggior parte dei rappresentanti del gruppo di lavoro fa notare che le nuove misure di lotta contro la pseudo-indipendenza sono in vigore da poco e che pertanto non è ancora possibile tracciare un bilancio della loro efficacia. Per la maggioranza, prima di poter valutare la necessità di nuove misure, occorre analizzare l'efficacia delle misure attuali. Le nuove misure entrate in vigore nel corso del 2013 nell'ambito della LDist potranno essere valutate per la prima volta al più presto nella primavera/estate 2014, quando sarà disponibile il rapporto sulle misure di accompagnamento.

c) Misura

Il rapporto sulle misure di accompagnamento sarà disponibile nella primavera 2014: una prima valutazione dell'efficacia delle misure entrate in vigore nel 2013 per la lotta contro la pseudo-indipendenza potrà quindi essere eseguita al più presto nel biennio 2014/2015. Solo dopo questa prima valutazione si potrà esaminare la necessità di nuove misure.

3.2.4 Miglioramento dell'esecuzione dell'obbligo di cauzione nei CCL di obbligatorietà generale (proposte dell'USS e del Cantone del Ticino)

a) Situazione attuale

Durante la prima revisione delle misure di accompagnamento, entrata in vigore nel 2006, l'art. 2 LDist è stato completato con i capoversi 2^{bis}, 2^{ter}, 2^{quater}. Con l'introduzione di questi nuovi paragrafi, le disposizioni contenute nei CCL di obbligatorietà generale sul pagamento di contributi destinati al perfezionamento professionale, sulle pene convenzionali e sulle cauzioni sono state dichiarate applicabili anche per i datori di lavori esteri. Si tratta in questo caso di pretese di diritto civile avanzate dalle CP nei confronti delle aziende interessate che distaccano lavoratori. La natura di diritto civile di queste pretese non subisce alcuna modifica nemmeno con il conferimento del carattere obbligatorio generale alle rispettive disposizioni di un CCL. Ciò significa che i CCL di obbligatorietà generale contengono disposizioni di diritto privato che si applicano anche alle entità straniere (ad es. aziende che distaccano lavoratori); queste disposizioni non possono essere fatte valere né d'ufficio né con una coazione amministrativa, bensì dal tribunale civile dietro denuncia dei diretti interessati. In tal senso la LDist non cambia nulla al fatto che determinate disposizioni di un CCL di obbligatorietà generale siano dichiarate applicabili anche ai datori di lavoro esteri.

Attualmente il mancato deposito di una cauzione può essere punito con una pena convenzionale, a condizione che tale procedura sia prevista dal CCL di obbligatorietà generale corrispondente.

b) Necessità d'intervento

USS, Unia e Cantone del Ticino ritengono che l'applicazione dell'obbligo di cauzione per le aziende che distaccano lavoratori debba essere migliorata: l'obbligo di cauzione è infatti un mezzo efficace benché indiretto per imporre le condizioni salariali minime e lavorative vigenti in Svizzera.

Procedura di notifica

Per l'USS, Unia e il Cantone del Ticino, in futuro l'attenzione dei prestatori di servizi esteri che distaccano lavoratori in Svizzera dovrà essere richiamata in modo adeguato sull'eventuale obbligo di cauzione in vigore nel loro ramo d'attività già nell'ambito della procedura di notifica. Questo affinché il datore di lavoro estero sia informato quanto prima dell'esistenza di quest'obbligo. Ai sensi della LDist, la cauzione deve essere versata se lo prevede il CCL di obbligatorietà generale in vigore in un determinato ramo d'attività. In Svizzera sono in vigore CCL molto diversi tra loro e il campo d'applicazione di un CCL di obbligatorietà generale può variare a livello cantonale e regionale. Tenendo conto di quanto precede e del fatto che i CCL di obbligatorietà generale vengono costantemente modificati, bisogna esaminare una soluzione che possa essere realizzata con un onere proporzionale.

Per la CDEP e l'AUSL l'accettazione di ulteriori obblighi d'informazione non rappresenta alcun valore aggiunto per gli organi di controllo, bensì aumenta l'onere amministrativo delle persone soggette all'obbligo di notifica e delle autorità che gestiscono tali notifiche. Entrambe rifiutano quindi ulteriori misure.

Interruzione dei lavori

USS e Unia propongono di creare una base legale che disciplini la disposizione dell'interruzione immediata dei lavori qualora le aziende che distaccano lavoratori non versino la cauzione. La maggioranza dei membri del gruppo di lavoro ritiene che ordinare

² Cfr. in merito il Decreto federale del 17 dicembre 2004 che approva e traspone nel diritto svizzero, mediante revisione delle misure collaterali, il Protocollo concluso con la Comunità europea e i suoi Stati membri relativo all'estensione dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone ai nuovi Stati membri della Comunità europea (RU 2006 979).

l'interruzione dei lavori senza dapprima fissare un termine supplementare sia una misura che non rispetti il principio di proporzionalità e che, se riguarda solo le aziende estere, sia inoltre discriminatoria. Va tenuto presente che il diritto di prestare servizi (limitato a 90 giorni lavorativi per anno civile) è disciplinato dall'ALC e che tale diritto può essere ridotto solo per motivi importanti e nel rispetto del principio di proporzionalità. Secondo la maggioranza, la disposizione diretta dell'interruzione dei lavori in caso di mancato versamento della cauzione non costituisce un provvedimento proporzionale, in quanto non si tratta dell'imposizione diretta dei salari minimi. La misura che prevede l'interruzione dei lavori non sarebbe inoltre proporzionale, poiché la cauzione, per legge, può essere rivendicata promuovendo un'azione civile e che il suo mancato pagamento può essere sanzionato con una pena convenzionale. Sempre per la maggioranza dei membri del gruppo di lavoro la misura che prevede l'interruzione dei lavori sarebbe difficilmente implementabile nella pratica, dal momento che spesso non è possibile concedere il diritto di essere ascoltato (ad es. poiché il datore di lavoro straniero non è presente in loco). L'inosservanza delle garanzie procedurali potrebbe rendere la disposizione dell'interruzione dei lavori illegale e implicare la responsabilità statale.

La maggioranza del gruppo di lavoro si dice quindi contraria alla creazione di una base legale per la disposizione immediata dell'interruzione dei lavori in caso di mancato versamento della cauzione.

Conferimento dell'obbligatorietà generale alle norme che disciplinano la disposizione dell'interruzione dei lavori

Il carattere obbligatorio generale può essere conferito alle norme che disciplinano la disposizione dell'interruzione dei lavori in caso di mancato versamento della cauzione, a condizione che siano previste dalla legge e soddisfino i principi della parità di trattamento e di proporzionalità.

Attualmente non esiste nessuna base legale che autorizzi una CP a disporre l'interruzione dei lavori. Da un lato il diritto vigente (ad es. il CO) non contempla una competenza simile, dall'altro lato non è previsto il conferimento dell'obbligatorietà generale alle disposizioni relative all'interruzione dei lavori. Considerata la difficoltà di ingerenza nei diritti delle aziende interessate, la disposizione dell'interruzione dei lavori dovrebbe tuttavia essere disciplinata in una legge formale sulla base del principio della legalità.

La disposizione dell'interruzione dei lavori da parte di una CP sarebbe altresì un provvedimento non proporzionale per imporre l'obbligo di cauzione. Provocherebbe infatti costi elevati in particolare per l'azienda, ad esempio nel caso in cui fosse tenuta a risarcire i danni al committente. La stessa CP potrebbe essere tenuta a risarcire i danni, qualora venisse appurato che l'interruzione dei lavori non era proporzionale. Problematico sarebbe anche il fatto che un organo di diritto privato sia autorizzata a ordinare l'interruzione dei lavori nei confronti di un'azienda, poiché secondo la SECO questa competenza spetta di principio alla mano pubblica.

La maggioranza dei membri del gruppo di lavoro è contraria alla creazione di basi legali per conferire l'obbligatorietà generale alle norme che disciplinano la disposizione dell'interruzione dei lavori.

Sanzioni statali

Qualora non fosse possibile ordinare l'interruzione dei lavori in caso di mancato versamento della cauzione, USS e Travail.Suisse chiedono una sanzione statale ai sensi dell'art. 9 LDist. L'obbligo di cauzione per le aziende estere è disciplinato dall'art. 2 cpv. 2^{ter} LDist. Conformemente all'art. 9 cpv. 2 LDist (nella sua versione del 15 luglio 2013), in caso di infrazioni di lieve entità all'art. 2 l'autorità cantonale competente è autorizzata a pronunciare una sanzione amministrativa fino a 5'000 franchi. In caso di infrazioni più gravi la stessa autorità può pronunciare un divieto di offrire i propri servizi per un periodo da uno a cinque anni.

Attualmente, il tenore della legge non esclude di principio un sanzionamento ai sensi dell'art. 9 LDist per mancato deposito della cauzione da parte di un'azienda che distacca lavoratori. In linea di massima le cauzioni dovrebbero tuttavia essere fatte valere adendo le vie legali (di diritto civile), poiché il contenuto e lo scopo della LDist sono innanzitutto la garanzia del rispetto delle condizioni salariali e lavorative minime e quindi l'attuazione dei diritti dei lavoratori. Dato che la cauzione non funge da garanzia dei diritti dei lavoratori, imporre l'obbligo di cauzione tramite sanzioni statali sarebbe contrario alla LDist. Un tribunale dovrebbe comunque chiarire la questione. Si pone inoltre il problema della discriminazione ingiustificata delle aziende estere che distaccano lavoratori rispetto alle aziende svizzere.

Quasi i tre quarti di tutte le aziende sollecitate che distaccano lavoratori hanno inoltre versato la cauzione. Tale cifra potrebbe ancora aumentare, poiché in alcuni rami le cauzioni sono in vigore da poco e quindi potrebbero non essere ancora note ovunque. Il gruppo di lavoro «Libera circolazione delle persone e misure del mercato del lavoro» propone già per il futuro di richiamare l'attenzione in modo opportuno su un eventuale obbligo di cauzione sin dalla procedura di notifica. In questo modo si dovrebbe riuscire a informare tempestivamente un datore di lavoro estero dell'esistenza di questo obbligo.

Oggi non si sa quanti sono i casi di mancato versamento della cauzione nei quali sarebbe stato opportuno intervenire per recuperarla e non si conosce quindi l'entità delle perdite subite dalle CP. Bisogna quindi analizzare più attentamente la necessità di misure per migliorare l'attuazione dell'obbligo di cauzione.

La maggioranza del gruppo di lavoro respinge l'applicazione di sanzioni ai sensi dell'art. 9 LDist per mancato versamento della cauzione.

c) Misura

La maggioranza del gruppo di lavoro conclude che è opportuno analizzare più accuratamente le esigenze per cui in futuro le aziende che distaccano lavoratori debbano essere rese attente all'eventuale obbligo di cauzione in vigore nel loro ramo d'attività già nell'ambito della procedura di notifica. Questa analisi deve avvenire con la partecipazione dei Cantoni e degli organi di controllo competenti. L'attuazione di eventuali miglioramenti deve essere conforme all'ALC e ammissibile dal punto di vista della protezione dei dati.

3.2.5 Procedura di notifica (proposta del Cantone del Ticino)

a) Situazione attuale

Lo scopo della procedura di notifica è innanzitutto il rilevamento di dati utili agli organi di controllo competenti per controllare in seguito il mercato del lavoro. La procedura di notifica non rappresenta una procedura di autorizzazione. Nell'ambito della prestazione di servizi transfrontalieri non possono essere posti ostacoli amministrativi sproporzionati che intralciano l'erogazione delle prestazioni in modo non conforme all'accordo.

Va rimarcato che l'obiettivo dell'Ufficio federale della migrazione (UFM) è di migliorare costantemente la qualità delle notifiche presentate. Si tratta infatti di un aspetto estremamente importante per gli organi di controllo competenti che effettuano i controlli del mercato del lavoro in loco. L'UFM pianifica attualmente di creare una versione completamente nuova del portale online per le procedure di notifica. L'UFM accorda grande importanza al fatto che, nell'ambito di questa ristrutturazione completa, le esigenze e le competenze tecniche delle autorità cantonali e degli organi di controllo competenti vengano prese in considerazione in misura adeguata. Dalla discussione del gruppo di lavoro è emerso che la creazione del nuovo portale online per le procedure di notifica, del valore di quasi quattro milioni di franchi, deve essere portata avanti nonostante il risultato della votazione del 9 febbraio 2014 sull'iniziativa popolare «Contro l'immigrazione di massa». In tal senso vanno certamente prese in considerazione le diverse soluzioni possibili.

b) Necessità d'intervento

Annuncio del committente nel quadro della procedura di notifica

Finora il committente non deve essere menzionato esplicitamente, poiché basta indicare il luogo in cui viene prestato il servizio (indirizzo). Con un'eventuale notifica futura del committente si vuole aumentare e quindi migliorare la densità delle informazioni disponibili. Questa soluzione consentirebbe inoltre di determinare con certezza o di controllare se un committente, per fruire di una prestazione in Svizzera, può essere assoggettato all'IVA³. Nell'ambito di un'analisi approfondita della fattibilità della richiesta summenzionata, occorre assicurarsi che l'attuazione sia conforme all'ALC e che sia ammissibile dal punto di vista della protezione dei dati.

La maggioranza del gruppo di lavoro giudica opportuno analizzare la questione.

Aumento del numero di campi obbligatori del modulo di notifica e aumento generale della densità di informazioni

La richiesta avanzata contiene alcune proposte per il rilevamento dei dati che sono già state implementate nella procedura di notifica. Si dovrebbe comunque valutare con le autorità cantonali e gli organi di controllo competenti quali informazioni supplementari sarebbero utili per adempiere ai rispettivi incarichi previsti dalla legge. In questo senso bisogna assicurarsi che l'attuazione sia conforme all'ALC e sia ammissibile dal punto di vista della protezione dei dati. Inoltre va chiarito in che misura è fattibile rendere obbligatori altri campi nella maschera di immissione in aggiunta a quelli attuali.

La maggioranza del gruppo di lavoro giudica opportuno analizzare la questione.

Riscossione di una tassa amministrativa per la notifica

Per il Cantone del Ticino, che rappresenta la minoranza, occorre valutare l'introduzione di una tassa nell'ambito della procedura di notifica online. Le direttive dell'UFM sull'introduzione graduale della circolazione delle persone prevedono che la procedura di notifica online sia di principio gratuita. Viene riscossa una tassa amministrativa solo se la notifica viene effettuata eccezionalmente in versione cartacea. La tassa amministrativa deve seguire il principio della copertura dei costi, ossia l'importo totale degli oneri riscossi non deve superare (e se lo fa deve essere in misura trascurabile) i costi complessivi della collettività per il ramo amministrativo o l'istituzione in questione. Questo principio è quindi in contrasto con l'obiettivo perseguito con la proposta di finanziare un numero supplementare di ispettori del lavoro grazie alle tasse riscosse nel quadro della procedura di notifica. La riscossione di una tassa, per quanto riguarda la compatibilità con l'ALC, non sarebbe di principio esclusa. Nella pratica ci si chiede tuttavia se è proporzionale chiedere ai prestatori di servizi esteri, che in un giorno effettuano più lavori in diversi Cantoni (e quindi devono notificarli tutti), di pagare una tassa di 25 franchi per ogni notifica. Al riguardo bisogna perlomeno riflettere se ciò non rappresenta una limitazione contraria all'accordo della prestazione di servizi. Inoltre va tenuto presente che una tassa simile non deve rendere più difficile l'accesso al mercato del lavoro e che, per evitare una disparità di trattamento dei prestatori di servizi esteri, tale tassa dovrebbe essere riscossa in tutti i Cantoni. Dal punto di vista tecnico, il pagamento online sarebbe teoricamente una soluzione valida. Tuttavia il rapporto tra l'onere finanziario e a livello di personale da gestire a tal fine e gli aspetti relativi alla sicurezza IT da considerare da un lato, e i benefici

³ Recentemente il Consiglio federale ha preso posizione riguardo a tre interventi politici affini, per cui la riscossione di un'eventuale imposta sul valore aggiunto per prestazioni fornite da un prestatore di servizi estero deve essere esercitata in modo coerente (Mo. Cassis, 12.4197, Mo. Quadri, 13.3465 e Mo. CET-CN 13.3362). Le Camere hanno trasmesso al Consiglio federale la mozione Cassis 13.3465 e la mozione CET-CN 13.3362. Nell'ambito dell'attuazione di questi interventi occorre ora verificare se e come i dati necessari per la riscossione dell'imposta sul valore aggiunto possono essere rilevati nel quadro della procedura di notifica. Stando alla Cancelleria federale, nell'aprile 2014 è prevista l'apertura di una procedura di consultazione su una revisione di lieve entità della LIVA.

messi in conto dall'altro lato, non sarebbe ragionevole, senza contare che questi, sulla base di quanto precede, sarebbero - almeno in parte - inammissibili. Infine, non va dimenticato che già la procedura di notifica in sé crea tensioni con l'UE. Un procedura simile non sarebbe quindi compatibile con l'ALC.

La maggioranza del gruppo di lavoro è contraria all'introduzione di una tassa nel quadro della procedura di notifica online.

c) Misura

La maggior parte del gruppo di lavoro è giunta alla conclusione che è opportuno analizzare in modo più approfondito i requisiti dopo la notifica del committente nell'ambito della procedura di notifica, l'aumento del numero di campi obbligatori nel modulo di notifica e, in generale, l'aumento del numero di informazioni per migliorare la qualità dei dati nella procedura di notifica online (prestazione di servizi transfrontalieri fino a un massimo di 90 giorni per anno civile nonché assunzioni in Svizzera fino a un massimo di tre mesi). Questa analisi deve avvenire con la partecipazione dei Cantoni e degli organi di controllo competenti. L'attuazione di eventuali miglioramenti deve essere conforme all'ALC e ammissibile dal punto di vista della protezione dei dati.

3.2.6 Ampliamento dei settori assoggettati all'obbligo di notifica a partire dal primo giorno d'impiego (proposta del consigliere nazionale Marco Romano, della Camera di commercio del Cantone del Ticino, dell'USS, di Travail.Suisse, dell'OCST e del Cantone del Ticino)

a) Situazione giuridica attuale

Tutte le attività dei prestatori di servizi transfrontalieri con sede negli Stati dell'UE-25/EFTA⁴ devono essere notificate (a condizione che non superino i 90 giorni lavorativi per anno civile), se durano più di otto giorni per anno civile. Nei rami dell'edilizia, ingegneria civile e rami accessori dell'edilizia, della ristorazione, dei lavori di pulizia in aziende ed economie domestiche, dei servizi di sorveglianza e di sicurezza, del commercio ambulante e dell'industria del sesso la notifica deve avvenire già dal primo giorno.

b) Motivazione della necessità d'intervento

L'obbligo di notifica e di autorizzazione dal primo giorno di lavoro vige nei settori che necessitano di una protezione specifica. Il gruppo di lavoro è giunto alla conclusione che quello della paesaggistica ambientale è un ramo che necessita di essere tutelato in modo specifico e che deve pertanto essere introdotto l'obbligo di notifica e di autorizzazione dal primo giorno di lavoro. I motivi che spingono il gruppo di lavoro a stabilire tale bisogno di protezione sono una situazione salariale non chiara a livello svizzero, una durata del lavoro quasi sempre inferiore agli otto giorni, le difficoltà che ciò causa a livello di controlli, il fatto che le prestazioni nel ramo della paesaggistica spesso non avvengono in uno spazio pubblico bensì su terreni e abitazioni privati e che non è sempre facile individuare il limite tra edilizia e paesaggistica ambientale. Quest'ultimo aspetto può avere come conseguenza che le aziende di giardinaggio, nonostante in realtà effettuino lavori edili, approfittino del fatto di non doversi annunciare sin dal primo giorno di lavoro rendendo così più difficili controlli ulteriori.

⁴ Per le aziende con sede negli Stati dell'UE-2 l'obbligo di autorizzazione a partire dal primo giorno di lavoro sussiste ancora durante il periodo di transizione nel settore edile, nei servizi connessi all'orticoltura, nei servizi di pulizia nell'industria e nelle aziende e nei servizi di sorveglianza e di sicurezza. Per le aziende che non beneficiano della liberalizzazione della prestazione di servizi limitata dall'ALC, vige l'obbligo di autorizzazione a partire dal nono giorno di lavoro, fatta eccezione per i rami dell'edilizia, ingegneria civile e rami accessori dell'edilizia, ristorazione, lavori di pulizia in aziende e economie domestiche, servizio di sorveglianza e di sicurezza, commercio ambulante e industria del sesso in cui vige l'obbligo di autorizzazione dal primo giorno di lavoro (cfr. art. 14 Ordinanza sull'ammissione, il soggiorno e l'attività lucrativa OASA; RS 142.201).

c) Misura

Per le prestazioni di paesaggistica ambientale deve essere introdotto l'obbligo di notifica e di autorizzazione dal primo giorno di lavoro. Di conseguenza devono essere modificati l'art. 6 cpv. 2 LDist e l'art. 14 OASA.

3.2.7 Numero di controlli e importo dell'indennizzo (proposta di USS, Travail.Suisse, Cantone del Ticino e Cantone di Ginevra)

a) Situazione attuale

Le direttive in materia di controllo prevedono controlli per il 50% delle aziende che distaccano lavoratori e per il 2% - rispettivamente il 3% nei rami sotto osservazione - dei datori di lavoro svizzeri.

Attualmente la SECO si basa su queste direttive per determinare, d'intesa con gli organi di controllo, il numero di controlli e un eventuale finanziamento supplementare. Per stabilire il numero di controlli nei vari Cantoni vengono tenuti in considerazione gli aspetti migratori (in particolare il numero di frontalieri), l'aumento del numero di notifiche, la percentuale di infrazioni, i rami sotto osservazione, i rami con un CNL e il tasso di disoccupazione. Per le CP sono determinanti l'aumento del numero di notifiche, la percentuale di infrazioni, il fatto che un ramo sia considerato sotto osservazione o meno e che per lo stesso siano stati individuati altri rischi oggettivi.

b) Necessità d'intervento

I membri del gruppo di lavoro ritengono che un aumento generale del numero di controlli senza un'ulteriore giustificazione non contribuisca a rafforzare l'esecuzione delle misure di accompagnamento, ma che un eventuale aumento vada comunque tenuto in considerazione per determinati rami o regioni secondo le esigenze specifiche.

Il gruppo di lavoro concorda sul fatto che in futuro debba essere possibile, nell'ambito di criteri ben definiti e sempre che le esigenze siano giustificate, aumentare il numero di controlli e l'importo dell'indennizzo finanziario. Esso ritiene inoltre che l'aumento del numero di notifiche e la percentuale di infrazioni siano due criteri fondamentali da prendere in considerazione.

Da molti anni l'immigrazione e in particolare il numero di frontalieri stranieri⁵ sul mercato del lavoro registrano una crescita costante. Nell'ambito dell'esecuzione delle misure di accompagnamento si tratta senz'altro di un aspetto molto importante per i Cantoni colpiti da questo fenomeno. L'evoluzione del numero di frontalieri osservato tra il primo trimestre 2012 e il primo trimestre 2013 nei Cantoni di Ginevra (+6%), del Ticino (+5%), di Neuchâtel (+5%), del Giura (+6%), del Vallese (+8) e anche di Zurigo (+9%) conferma questa tendenza. Anche l'incremento lineare del numero di prestatori di servizi soggetti all'obbligo di notifica conferma quanto precede (ca. + 10% tra il 2012 e il 2013 nei rami con CCL dichiarati di obbligatorietà generale a livello federale). Un adeguamento corrispondente delle risorse finanziarie a disposizione degli organi di controllo consentirebbe di effettuare, se necessario, dai 3'000 ai 4'000 controlli supplementari.

L'USS propone un aumento dell'indennizzo degli organi di controllo nell'ambito di un credito annuale di 2 milioni per un periodo limitato.

Per il gruppo di lavoro spetta alle CT e alle CP chiedere un aumento del numero di controlli e dell'indennizzo finanziario in base alle loro esigenze.

Il gruppo di lavoro richiama inoltre l'attenzione sul fatto che la qualità dei controlli deve essere garantita anche qualora il loro numero aumentasse.

⁵ Dovrebbe essere preso in considerazione anche il rapporto tra il numero di frontalieri e l'occupazione del Cantone.

c) Misura

Se sono in grado di comprovarne l'effettiva necessità, le CT e le CP devono poter richiedere un aumento del numero di controlli e dei relativi indennizzi per un periodo di tempo limitato e secondo criteri definiti in modo obiettivo. Per i rami con un CCL di obbligatorietà generale i criteri sono: l'aumento del numero di notifiche, la percentuale di infrazioni, il fatto che un ramo sia sotto osservazione o che per lo stesso siano stati individuati altri rischi oggettivi. Per i rami senza un CCL di obbligatorietà generale i criteri sono invece: l'aumento del numero di notifiche, l'aumento dei frontalieri, la percentuale dei frontalieri tra i lavoratori, i rami sotto osservazione, i rami con un CNL e il tasso di disoccupazione. Occorre inoltre verificare se l'applicazione di questa misura implica una modifica della LDist. Se i criteri menzionati sono soddisfatti, il numero di controlli deve essere rapidamente aumentato.

3.2.8 Autorizzazione d'accesso ai cantieri per le parti contraenti del CCL (proposta dell'USS)

a) Situazione giuridica attuale

Conformemente all'art. 7 cpv. 2 LDist, il datore di lavoro è tenuto a consentire agli organi di controllo di accedere liberamente e in qualsiasi momento al posto di lavoro e ai locali amministrativi.

b) Necessità d'intervento

Secondo l'USS anche i membri delle parti contraenti del CCL, quindi le associazioni padronali e i sindacati, devono essere autorizzati ad accedere ai cantieri.

Contrariamente all'USS, per la maggioranza dei membri del gruppo di lavoro non c'è nessuna necessità di intervenire: considera infatti già sufficiente la regolamentazione di cui all'art. 7 cpv. 4 LDist, che garantisce il libero accesso al posto di lavoro agli organi di controllo (in particolare le commissioni tripartite e paritetiche). La maggioranza del gruppo di lavoro ritiene che un'estensione dell'autorizzazione d'accesso possa causare rischi a livello di sicurezza e disturbare le attività sui cantieri. Fa inoltre notare che la competenza in materia di controlli spetta unicamente agli organi di controllo definiti dalla LDist e non alle parti contraenti dei CCL.

3.2.9 Miglioramento a livello esecutivo

Secondo il gruppo di lavoro l'esecuzione può ancora essere migliorata in determinati rami.

Miglioramento della qualità del rilevamento e della gestione dei dati, banca dati centrale inerente all'esecuzione e calcolatore standard dei salari

Per quanto concerne il rilevamento dei dati è necessario definire requisiti standard. Sulla base degli strumenti informatici esistenti e già utilizzati dagli organi di controllo deve essere esaminata la creazione di una banca dati centrale inerente all'esecuzione. In questo modo si potrebbe migliorare anche lo scambio dei dati grazie alle diverse interfacce tra i Cantoni e le CP. Deve inoltre essere sviluppata e messa a disposizione dei Cantoni un calcolatore standard dei salari. L'Amministrazione federale eroga il sostegno finanziario necessario.

Sistema di indennizzo delle CP

Il sistema di indennizzo delle CP per la loro attività di controllo e gli incentivi che ne derivano devono essere esaminati. Occorre infine valutare se il sistema necessita di una revisione. Il finanziamento dell'attività di controllo delle CP nell'ambito del distacco dipende già oggi da due fattori: se le CP concludono i propri controlli con una decisione e se annunciano ai Cantoni le infrazioni alla LDist che hanno identificato.

Professionalizzazione delle CP, miglioramento della collaborazione tra le CP e i Cantoni

La professionalizzazione degli organi esecutivi (nello specifico le CP), la loro collaborazione e in particolare l'inoltro delle infrazioni constatate ai Cantoni da parte delle CP, la creazione di organi di esecuzione centrali (anche intercantionali) e l'elaborazione di processi e documenti modello devono continuare a essere perseguiti e supportati. Lo Stato, inoltre, deve evitare di intervenire nelle strutture organizzative degli organi di controllo. È altresì opportuno sostenere e portare avanti lo scambio di best practice.

Sinergie tra l'esecuzione delle misure di accompagnamento e altri ambiti

Le sinergie già esistenti tra l'esecuzione dei controlli delle misure di accompagnamento e del lavoro in nero o i controlli del rispetto delle disposizioni di sicurezza sul lavoro devono essere portate avanti anche in futuro e, nella misura del possibile, sviluppate ulteriormente. In tal senso va ricordato che un'esecuzione comune di diversi ambiti è molto complessa e impone requisiti severi per quanto concerne le capacità degli ispettori interessati.

Sistema di controllo degli accessi tramite badge sui cantieri

Su richiesta dell'usam, il gruppo di lavoro ha discusso il progetto «Sistema di controllo degli accessi tramite badge sui cantieri», già introdotto nel Cantone di Ginevra e lanciato dalla *Fédération vaudoise des entrepreneurs*. Anche la SSIC ha istituito un gruppo di lavoro che si occupa di un progetto simile. La SECO, rappresentata in questo gruppo di lavoro, sostiene le riflessioni delle parti sociali in questo senso; spetta però solo alle parti sociali portare avanti progetti di questo tipo.

Formazione e perfezionamento degli ispettori

Secondo i rappresentanti dei Cantoni la formazione e il perfezionamento delle CP e delle CT consentono di migliorare l'esecuzione e la collaborazione tra le CP e i Cantoni. L'AUSL, con la partecipazione della SECO, sta discutendo la formazione di base degli ispettori all'interno di un apposito gruppo di lavoro. Al contempo, i settori e le CP devono promuovere la rispettiva formazione.

Le misure per il miglioramento dell'esecuzione menzionate di seguito devono essere adottate o portate avanti. Le misure che non sono già state elencate altrimenti devono essere adottate nell'ambito degli altri lavori in relazione al progetto di professionalizzazione delle CP e di miglioramento della collaborazione tra CP e Cantoni. Nell'attuazione delle misure va data priorità al calcolatore standard dei salari, alla professionalizzazione delle CP e al miglioramento della collaborazione tra le CP e i Cantoni. L'implementazione degli altri miglioramenti a livello esecutivo menzionati deve avvenire tenendo conto delle discussioni ancora da intavolare sull'attuazione dell'iniziativa popolare «Contro l'immigrazione di massa».

- *Calcolatore standard dei salari*: assieme all'Ufficio federale di statistica (UST), la SECO e i Cantoni, rappresentati dall'AUSL, hanno lanciato un progetto per la creazione di un calcolatore dei salari. Quest'ultimo deve basarsi su dati di rilevazione della struttura dei salari e consentire il calcolo di un salario usuale in base a ogni Cantone. La SECO e l'UFM partecipano al finanziamento di questo progetto. Le parti sociali desiderano essere informate sullo stato di avanzamento del progetto.
- *Miglioramento della qualità del rilevamento e della gestione dei dati, banca dati centrale inerente all'esecuzione*: è prevista la rielaborazione del rapporto sulle misure di accompagnamento e l'esame della creazione di una banca dati centrale inerente all'esecuzione.
- *Sistema di indennizzo delle CP*: occorre esaminare il sistema di indennizzo delle CP e gli incentivi che ne derivano.
- *Professionalizzazione delle CP e miglioramento della collaborazione tra CP e Cantoni*: nell'ambito di questo progetto, durante il primo semestre 2014, è prevista l'organizzazione di incontri di formazione in tutte le regioni linguistiche con tutti gli opera-

tori attivi a livello esecutivo (CP, associazioni di controllo, Cantoni). Questi incontri contribuiranno già a migliorare l'esecuzione della LDist, in particolare grazie alla messa a disposizione di un processo e di documenti modello nonché di informazioni sul confronto dei salari a livello internazionale. Essi consentiranno inoltre agli organi di controllo di scambiare esempi di best practice.

- *Sinergie tra l'esecuzione delle misure di accompagnamento e altri ambiti:* nella misura del possibile le sinergie esistenti tra l'esecuzione dei controlli delle misure di accompagnamento e del lavoro in nero o i controlli del rispetto delle disposizioni di sicurezza sul lavoro devono essere sviluppate ulteriormente.
- *Formazione e perfezionamento degli ispettori:* l'offerta di formazione e perfezionamento per gli ispettori dei Cantoni e delle CP deve essere ottimizzata.

3.2.10 Controllo dei salari usuali fissati dai Cantoni da parte della CT della Confederazione (proposta dell'USS)

a) Situazione attuale

Il legislatore ha attribuito alle CT cantonali la competenza di fissare i salari usuali per il luogo, la professione e il ramo nell'ambito dell'analisi del mercato del lavoro. La CT della Confederazione non ha nessuna possibilità di intervenire nei confronti delle CT cantonali.

b) Necessità d'intervento

Secondo l'USS alcuni Cantoni fissano un salario di riferimento troppo basso per individuare casi di dumping salariale. L'USS chiede quindi che questi salari di riferimento vengano esaminati ogni anno da un comitato della CT della Confederazione. Quest'ultima, quando esamina un'eventuale necessità d'intervento, dovrebbe inoltre potersi basare su dati chiari e trasparenti. Analogamente alla CT della Confederazione, anche le CT cantonali dovrebbero basarsi su statistiche e metodi riconosciuti per analizzare il mercato del lavoro.

La maggioranza del gruppo di lavoro respinge un controllo da parte della CT della Confederazione dei salari usuali fissati dalle CT cantonali: ritiene infatti che, se il legislatore ha attribuito alle CT cantonali la competenza di fissare i salari usuali per il luogo, la professione e il ramo nell'ambito dell'osservazione del mercato del lavoro, è proprio perché i migliori conoscitori del rispettivo mercato del lavoro, che può variare da una regione e all'altra, sono i Cantoni stessi.

3.2.11 Rappresentanti cantonali nell'Ufficio della CT della Confederazione (proposta CDEP/AUSL)

a) Situazione attuale

L'art. 3 del regolamento della CT della Confederazione prevede che la Commissione nomini tra i suoi membri un Ufficio di tre persone. I rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designano il rispettivo delegato. Il Presidente della Commissione dirige al contempo l'Ufficio. L'Ufficio della CT della Confederazione è composto dal capo della Direzione del lavoro (SECO), da un rappresentante sindacale (USS) e da un rappresentante dei datori di lavoro (USI).

b) Necessità d'intervento

I Cantoni desiderano essere rappresentanti all'interno dell'Ufficio CT della Confederazione. Se non dovessero ottenere questo tipo di rappresentanza, per la CDEP e l'AUSL il numero di membri dell'Ufficio CT deve essere aumentato a sei. Per le parti sociali l'equilibrio tripartito deve essere mantenuto, quindi può far parte dell'Ufficio un solo rappresentante statale. Se la lista delle trattande lo rende necessario, non è escluso che un rappresentante cantonale venga invitato a partecipare alle sedute.

c) Misura

La proposta di nominare un rappresentante cantonale per l'Ufficio della CT della Confederazione non viene accettata. A seconda dei temi che verranno trattati, occorrerà tuttavia invitare un rappresentante cantonale alle sedute.

3.3 Sul conferimento del carattere obbligatorio generale ai CCL

3.3.1 Descrizione del problema

All'interno del gruppo di lavoro i vari settori hanno sollevato la questione dei problemi relativi all'obbligatorietà generale dei CCL. I rami professionali hanno chiesto in particolare di adottate modifiche per quanto concerne il quorum dei datori di lavoro come condizione per il conferimento del carattere obbligatorio generale a un CCL.

Sulla base dei problemi concreti citati dai settori, sono stati identificati i tre ambiti problematici riportati di seguito ed è stata appurata la necessità di intervenire in merito.

1) **L'obbligatorietà generale non copre il ramo nel suo insieme ma solo le aziende più grandi**

Nonostante il rischio di abusi, l'obbligatorietà generale non si applica alle ditte di piccole dimensioni. Non si esclude inoltre un'eventuale scissione delle ditte più grandi per eludere il CCL di obbligatorietà generale. Si constata una disparità di trattamento tra le aziende che sono assoggettate all'obbligatorietà generale e quelle che non lo sono. Per queste ultime non vige ad esempio nessun salario minimo, nessun supplemento salariale e non ci sono possibilità di sanzionare le infrazioni.

2) **L'obbligatorietà generale non copre il ramo nel suo insieme: per la parte non coperta del ramo regolare si applica il conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale**

Si constata una disparità di trattamento tra le aziende assoggettate al conferimento regolare dell'obbligatorietà generale e le aziende assoggettate al conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale. A causa degli orari massimi di lavoro settimanali differenti, le aziende di piccole dimensioni sono avvantaggiate rispetto alla concorrenza.

3) **L'obbligatorietà generale si applica per il ramo nel suo insieme, ma il quorum del 50% dei datori di lavoro viene raggiunto solo di misura**

Le ditte che non sono membri di associazioni sono quelle di piccole dimensioni. Queste aziende non vogliono affiliarsi all'associazione di categoria, poiché non hanno bisogno delle formazioni e dei servizi proposti da quest'ultima. In queste ditte di piccole dimensioni il rischio di abusi è elevato. Di conseguenza i timori sono tre: che le aziende membri delle associazioni vogliano uscire da queste ultime a causa delle condizioni quadro economiche meno vantaggiose, che la soppressione dell'obbligatorietà generale abbia ripercussioni negative sulle condizioni di lavoro, sulla sicurezza sul lavoro, sulla formazione dei collaboratori e sulla qualità dei lavori forniti, che con la soppressione dell'obbligatorietà generale le aziende svizzere non siano più competitive.

Le misure discusse dal gruppo di lavoro riguardano essenzialmente modifiche della LOCCL, che prevedono, in caso di abusi nei rami con un CCL, di attribuire competenze supplementari alle parti sociali nel quadro dell'obbligatorietà generale dei CCL.

3.3.2 Variante 1

Situazione giuridica attuale

L'obbligatorietà generale di un CCL è vincolata a severe condizioni. Ai sensi dell'art. 110 cpv. 2 Costituzione federale, i CCL possono essere dichiarati di obbligatorietà generale soltanto

se tengono conto adeguatamente di legittimi interessi minoritari e delle diversità regionali e non pregiudicano né l'uguaglianza giuridica né la libertà sindacale. La LOCCL concretizza queste condizioni e recita quanto segue:

«a un CCL deve essere conferito il carattere obbligatorio generale se si rivela necessario, nel senso che se non fosse attuato i datori di lavoro e i lavoratori vincolati dal contratto collettivo sarebbero esposti a grave pregiudizio, se non contrasta l'interesse generale e non lede gli interessi legittimi di altri rami economici o di altri circoli della popolazione. Entro i rami economici direttamente toccati esso deve inoltre tenere adeguato conto degli interessi di minoranza che risultano dalle diverse condizioni regionali e aziendali e non deve ledere la libertà d'associazione».

Al CCL devono partecipare più della metà di tutti i datori di lavoro (quorum dei datori di lavoro) e più della metà di tutti i lavoratori (quorum dei lavoratori), ai quali dovrà essere esteso il campo d'applicazione del CCL. I datori di lavoro coinvolti devono inoltre impiegare più della metà di tutti i lavoratori (quorum misto). Eccezionalmente, in circostanze particolari, è possibile rinunciare al quorum dei lavoratori.

Nel quadro delle misure di accompagnamento è stata inoltre introdotta la possibilità di un conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale. Se la CT constata che in un ramo o in una professione vengono versati ripetutamente e in modo abusivo salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione e il ramo, con l'approvazione delle parti sociali può chiedere che il CCL in vigore per il ramo in questione venga dichiarato di obbligatorietà generale. Le disposizioni cui può essere esteso il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale sono limitate alla remunerazione minima e al tempo di lavoro corrispondente, ai contributi per le spese di esecuzione, ai controlli paritetici e alle sanzioni, come le pene convenzionali e i costi legati ai controlli nei confronti dei datori di lavoro inadempienti.

Proposta

In caso di abusi nei settori assoggettati a un CCL si deve eccezionalmente, e se richiesto dalle associazioni dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, rinunciare al requisito del quorum dei datori di lavoro.

L'autorità competente in materia di conferimento del carattere obbligatorio generale dovrebbe controllare la presenza di eventuali abusi mentre esamina la richiesta di conferimento dell'obbligatorietà generale. L'obbligatorietà generale si applicherebbe a tutto il ramo e comprenderebbe tutte le disposizioni cui può essere estesa l'obbligatorietà generale "regolare". In questo caso si rinunciarebbe al quorum dei datori di lavoro.

- Questa proposta implicherebbe una modifica della LOCCL.

Secondo l'USI, la SSIC e l'usam questa variante pone numerosi problemi non solo per principio ma anche a livello di un'eventuale attuazione. Se il quorum dei datori di lavoro viene completamente soppresso, significa che la minoranza dei datori di lavoro può imporre le condizioni lavorative del settore alla maggioranza dei datori di lavoro e che le parti sociali devono determinare i salari usuali per il luogo e il settore e di conseguenza stabilire quali salari devono essere considerati abusivi. Sul piano democratico una situazione simile potrebbe non compensare nemmeno il raggiungimento del quorum misto (cfr. «maggioranza dei Cantoni» e «maggioranza del popolo» nelle votazioni). Con questa variante verrebbero stipulati contratti a carico di terzi e le CT e lo Stato non assumerebbero più alcun ruolo, un'eventualità inammissibile dal punto di vista dei principi dello Stato di diritto. Inoltre il concetto di associazione rappresentativa non sarebbe chiaro e in alcuni rami ci sarebbero anche due o più associazioni di grandi dimensioni. Sorgerebbe poi un altro interrogativo: come integrare il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale, creato proprio per lottare contro gli abusi, in questo concetto? Questa variante equivale quindi a un cambio di paradigma e si spinge troppo oltre, poiché prevede l'obbligatorietà generale estesa a tutte le disposizioni dei CCL. Una soluzione per lottare contro gli abusi dovrebbe limitarsi ai rami in cui si riscontrano effettivamente problemi, mentre questa variante oltrepassa i limiti, peraltro ancora

prima che vengano esaminati possibili miglioramenti del sistema attuale. Non bisognerebbe poi dimenticare che le parti sociali di un settore senza obbligatorietà generale potrebbero controllare solo i membri delle associazioni e quindi non riuscirebbero ad avere una visione generale degli abusi commessi in tutto il ramo. Questa variante comporterebbe infine modifiche a livello strutturale.

usam, USI e SSIC respingono questa variante 1.

Per i sindacati questa variante non tocca il principio della democrazia, poiché il quorum misto dovrebbe essere raggiunto esattamente come prima, ossia i datori di lavoro coinvolti dovrebbero impiegare più della metà dei lavoratori. Inoltre, l'eventuale esistenza di abusi verrebbe controllata dall'autorità competente in materia di conferimento del carattere obbligatorio generale. Lo Stato resterebbe quindi coinvolto, nella misura in cui dovrebbe controllare la presenza di abusi in un determinato ramo. Attualmente la Legge federale sulla formazione professionale (LFPr)⁶ prevede già la possibilità di dichiarare di obbligatorietà generale i fondi a favore della formazione professionale nei CCL, anche se il quorum dei datori di lavoro e il quorum misto sono raggiunti solo con il 30%. La procedura prevista da questa variante, rispetto a quella per cui bisogna passare tramite la CT, sarebbe poi più efficace. Le parti sociali di un ramo con un CCL disporrebbero altresì di informazioni sulla situazione salariale nel loro ramo professionale. Il pluralismo di metodi consentirebbe di comprovare gli abusi e i risultati dei controlli sarebbero solo un elemento di constatazione degli stessi. Lo strumento del conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale dovrebbe essere mantenuto parallelamente a questa variante, per permettere a tutti gli operatori, quindi alle parti sociali e alle CT, di chiedere l'introduzione di salari minimi in caso di abusi.

USS, Travail.Suisse e Unia appoggiano la variante 1.

Le parti sociali rappresentate all'interno del gruppo di lavoro non sono riuscite a trovare un accordo sull'applicazione della variante 1. La CDEP e l'AUSL non si sono espresse in merito, poiché la questione riguarda le parti sociali. Il Cantone del Ticino condivide l'idea che spetti alle parti sociali trovare una soluzione, tuttavia sostiene questa variante 1.

3.3.3 Variante 2

La variante riportata di seguito offre soluzioni per la lotta contro gli abusi e per l'eliminazione dei problemi concreti menzionati.

a) **Ampliamento delle disposizioni cui può essere conferito il carattere obbligatorio generale dei CCL tramite procedura semplificata (conferimento agevolato)**

Situazione giuridica attuale

Il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale di un CCL può essere esteso alle disposizioni concernenti:

- la remunerazione minima e la relativa durata del lavoro,
- i controlli paritetici,
- i contributi per le spese di esecuzione e
- le sanzioni, in particolare le pene convenzionali e l'assunzione dei costi relativi ai controlli.

Oggi il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale comprende già le seguenti disposizioni in particolare: versamento della tredicesima mensilità, compensi per le ore supplementari, indennità per giorni festivi, versamento del salario in caso di malattia. Attualmente è in vigore il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale nei cosiddetti "servizi di pulizia di piccole dimensioni" della Svizzera tedesca (aziende con meno di sei lavoratori). Nel Cantone di Ginevra, nel settore del commercio al dettaglio, vigeva fino all'anno scorso un CCL

⁶ RS 412.20

dichiarato di obbligatorietà generale mediante procedura semplificata; attualmente è di nuovo in corso una procedura per il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale al CCL del commercio al dettaglio.

Proposta

Il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale dovrebbe essere esteso a tutte le disposizioni di un CCL che riguardano la regolamentazione della durata del lavoro, in particolare anche le disposizioni che non sono rilevanti in materia di salari ma che concernono l'organizzazione del lavoro, come ad es. i regolamenti sulla durata del lavoro o gli orari massimi di lavoro settimanali in vigore in un determinato ramo.

- Questa proposta implica una modifica della Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL) e deve essere applicata a tutti i rami in cui vige un CCL dichiarato di obbligatorietà generale tramite procedura semplificata.

Attualmente un regolamento di questo tipo interesserebbe il settore dei servizi di pulizia.

Esempio: nel caso del conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale al CCL per i servizi di pulizia nella Svizzera tedesca, con questa proposta sarebbe possibile dichiarare di obbligatorietà generale anche la disposizione del CCL relativa alla durata settimanale del lavoro (al massimo 42 ore a settimana). Oggi, nelle aziende assoggettate al CCL dichiarato di obbligatorietà generale tramite procedura semplificata, la durata settimanale del lavoro può essere fissata liberamente entro i limiti posti dalla Legge sul lavoro, ad es. 45 ore a settimana. Ciò significa che i compensi per le ore supplementari devono essere versati solo dopo che sono state superate le 45 ore settimanali. Con una durata del lavoro di 42 ore a settimana tali compensi devono invece essere corrisposti già dopo che sono state superate le 42 ore settimanali.

Risultato

- In questo modo verrebbe prevalentemente eliminata la disparità di trattamento tra le aziende con un'obbligatorietà generale regolare e un'obbligatorietà generale tramite procedura semplificata, poiché importanti disposizioni del CCL, come quelle relative alla remunerazione minima, ai contributi per le spese di esecuzione, ai controlli paritetici e alle sanzioni, si applicherebbero a tutto il settore.
- Per le piccole imprese varrebbero non solo disposizioni come quelle su salari minimi, versamento della tredicesima mensilità, compensi per le ore supplementari, indennità per giorni festivi, versamento del salario in caso di malattia, contributi per le spese di esecuzione o sanzioni, ma anche la durata massima del lavoro settimanale di 42 ore. Con questa durata settimanale del lavoro i compensi per le ore supplementari verrebbero inoltre già versati appena vengono superate le 42 ore settimanali.

b) Estensione delle competenze delle parti sociali nell'ambito della richiesta del conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale

Situazione giuridica attuale

Nei rami senza un CCL di obbligatorietà generale, l'osservazione del mercato del lavoro spetta alle commissioni tripartite (CT). Se una CT constata che in un ramo o in una professione vengono versati ripetutamente e in modo abusivo salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione e il ramo, con l'approvazione delle parti sociali può chiedere che il CCL in vigore per il ramo in questione venga dichiarato di obbligatorietà generale. A prescindere dai rami sotto osservazione stabiliti ogni anno dalla CT della Confederazione, le CT cantonali sono libere di decidere a quali rami dare la priorità per l'esecuzione dei controlli.

Proposta

Le parti sociali di un ramo, una cui parte è già assoggettata all'obbligatorietà generale, devono poter presentare alla CT competente una domanda di estensione dell'obbligatorietà generale alla parte non ancora assoggettata. Nella domanda deve essere motivata in modo esauriente l'esistenza di indizi di abusi nella parte del ramo per la quale non vige l'obbligatorietà generale. La CT, dopo aver esaminato la domanda, deve procedere in tempi utili a controlli in collaborazione con le parti sociali o le commissioni paritetiche del ramo in questione.

L'esito dei controlli deve essere giudicato dalla CT. Se vengono versati ripetutamente e in modo abusivo salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione e il ramo e se gli orari di lavoro non sono conformi alle normative, la CT può chiedere, con l'approvazione delle parti contraenti, che il carattere obbligatorio generale venga esteso ai settori del ramo non ancora inclusi nell'obbligatorietà generale regolare.

Variante

Le parti sociali di un ramo, una cui parte è già assoggettata all'obbligatorietà generale, devono poter presentare all'autorità competente in materia di obbligatorietà generale (a livello federale la SECO e il Consiglio federale, a livello cantonale l'ufficio preposto all'economia e al lavoro e il Consiglio degli Stati) una domanda di conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale del CCL alla parte del ramo non ancora coperta dal CCL di obbligatorietà generale regolare. Nella domanda deve essere motivata in modo esauriente l'esistenza di indizi di abusi nella parte del ramo per la quale non vige l'obbligatorietà generale. L'autorità competente in materia di obbligatorietà generale verifica se la domanda soddisfa le condizioni in vigore per il conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale (ad es. quorum misto, nessun pregiudizio agli interessi legittimi di altri rami economici o di altri circoli della popolazione) e si accerta dell'effettiva esistenza dell'abuso annunciato.

- Questa proposta presuppone una modifica dell'Ordinanza sui lavoratori distaccati o eventualmente una modifica della legge (ipotesi ancora da valutare attentamente) e deve applicarsi solo ai rami in cui vige già l'obbligatorietà generale ma in cui non è stato raggiunto il quorum dei datori di lavoro per tutto il ramo.
- La variante comporta con ogni probabilità una revisione della LOCCL ed eventualmente dell'Ordinanza sui lavoratori distaccati.

Attualmente, una regolamentazione simile interesserebbe il settore della fornitura di personale a prestito e il settore privato dei servizi di sicurezza.

Risultato

- In questo modo verrebbe prevalentemente eliminata la disparità di trattamento tra le aziende con un'obbligatorietà generale regolare e un'obbligatorietà generale tramite procedura semplificata, poiché importanti disposizioni del CCL, come quelle relative alla remunerazione minima, ai contributi per le spese di esecuzione, ai controlli paritetici e alle sanzioni, si applicherebbero a tutto il settore.
- La scissione delle ditte di grandi dimensioni in più ditte di piccole dimensioni non rappresenterebbe più alcun vantaggio concorrenziale, perché le condizioni salariali minime e le condizioni lavorative si applicherebbero anche alle aziende di piccole dimensioni.

c) Possibilità di prorogare a tempo determinato l'obbligatorietà generale in vigore anche se non viene raggiunto il quorum dei datori di lavoro

Situazione giuridica attuale

Se le parti contraenti chiedono di prorogare l'obbligatorietà generale, l'autorità competente verifica se, oltre alle ulteriori condizioni, il quorum dei datori di lavoro viene raggiunto. Se il

quorum dei datori di lavoro non viene più raggiunto, viene soppressa l'obbligatorietà generale del CCL in questione.

Proposta

Può capitare che, per diversi motivi, in un settore ad un certo punto non si riesca più a raggiungere il quorum dei datori di lavoro: nel settore in questione ci sono ad esempio numerose nuove aziende appena costituite oppure molte aziende disdicono la propria adesione all'associazione degli imprenditori.

Le parti sociali di un settore, il cui CCL era già dichiarato di obbligatorietà generale, devono avere la possibilità di chiedere una sola volta la proroga dell'obbligatorietà generale in una versione sostanzialmente invariata, anche nel caso in cui non venga raggiunto il quorum dei datori di lavoro. Se le altre condizioni (in particolare quorum misto, necessità, niente ripercussioni sull'interesse generale) sono soddisfatte, l'autorità deve conferire l'obbligatorietà generale. Attualmente rischiano in modo particolare di non raggiungere più il quorum i rami professionali della carrozzeria, l'artigianato del metallo, il settore dell'isolazione, il settore delle piastrelle e il settore dei lavori di pulizia della Svizzera romanda.

Nell'ottica di una regolamentazione sarebbe concepibile la formulazione seguente:

«Nel caso di una domanda di proroga del conferimento dell'obbligatorietà generale è possibile rinunciare una sola volta al quorum dei datori di lavoro. In casi simili il conferimento dell'obbligatorietà generale deve essere limitato a tre anni».

- Questa proposta implica una modifica della LOCCL e deve essere applicata a tutti i settori in cui vige già l'obbligatorietà generale.

Un limite di tre anni sembra giustificato: il tempo dovrebbe infatti bastare per rettificare la situazione del settore nell'ottica di avviare la procedura per il conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale presso la CT competente. Tre anni potrebbero anche bastare per acquisire nuovi membri e quindi raggiungere di nuovo il quorum dei datori di lavoro oppure per esaminare nel ramo in questione la possibilità di chiedere il conferimento "normale" dell'obbligatorietà generale che non si applica al settore nel suo insieme (ad es. obbligatorietà generale per le aziende con un determinato numero di dipendenti o per aziende a partire da un determinato fatturato). Se il periodo concesso durasse meno di tre anni, potrebbe rivelarsi difficile mettere in atto queste strategie.

Risultato

- L'estensione limitata dell'obbligatorietà generale consentirebbe di rettificare la situazione del settore, nell'ottica di avviare la procedura per il conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale presso la CT competente.
- L'estensione limitata dell'obbligatorietà generale consentirebbe eventualmente di acquisire nuovi membri e quindi di raggiungere di nuovo il quorum dei datori di lavoro.
- L'estensione limitata dell'obbligatorietà generale consentirebbe di esaminare nel settore in questione la possibilità di chiedere il conferimento "normale" dell'obbligatorietà generale che non si applica al settore nel suo insieme (ad es. obbligatorietà generale per le aziende con un determinato numero di dipendenti o per aziende a partire da un determinato fatturato).

USS, Travail.Suisse e Unia giudicano la variante 2 (compresa la variante nella soluzione b) troppo lenta, troppo poco efficiente e troppo restrittiva rispetto alla variante 1. Per constatare gli abusi bisogna continuare a servirsi di diversi metodi come prima e non basarsi solo sui controlli. Tenendo conto del fatto che le commissioni tripartite sono 27, la procedura risulta troppo complessa e il motivo per cui la proposta dovrebbe limitarsi ai settori con una copertura parziale dell'obbligatorietà generale non è chiaro. La soluzione proposta alla lettera c) crea una disparità di diritti nei confronti dei settori che non hanno mai avuto un CCL

d'obbligatorietà generale. La soluzione proposta alla lettera a) non è abbastanza esaustiva, in quanto il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale non deve essere esteso a tutte le disposizioni di un CCL, come ad es. le cauzioni e i contributi di formazione e perfezionamento.

In linea di massima USI, SSIC e usam possono concepire, anche se con una certa riserva, il concetto di base della variante 2 (soluzione b) senza variante), poiché considera i problemi esistenti in determinati settori e consente quindi di trovare una soluzione. La variante 2 rappresenta tuttavia una regolamentazione relativamente ampia del mercato del lavoro. Nel processo, previsto da questa variante, di emanazione delle condizioni lavorative e salariali minime per lottare contro gli abusi, le CT e quindi lo Stato non vengono scavalcati. La variante 2 non comporta di conseguenza nessun cambio di paradigma, al contrario migliora il sistema attuale delle misure di accompagnamento ed è finalizzata alla lotta contro gli abusi. Questa variante rappresenta inoltre un vero compromesso, nella misura in cui va incontro alle esigenze dei sindacati. USI, SSIC e usam sono contrari alla variante proposta alla soluzione b).

USI, SSIC e usam si dichiarano a favore della variante 2 (soluzione b) senza la relativa variante).

Le parti sociali rappresentate all'interno del gruppo di lavoro non sono riuscite a trovare un accordo sull'applicazione della variante 2. La CDEP e l'AUSL non si sono espresse in merito, poiché la questione riguarda le parti sociali.

3.4 Necessità d'intervento nell'ambito dei CNL che stabiliscono salari minimi obbligatori

3.4.1 Emanazione preventiva di un CNL in caso di evidente minaccia salariale (proposta di USS e Travail.Suisse)

a) Situazione giuridica attuale

Nell'ambito delle misure di accompagnamento e conformemente all'art. 360a segg. CO, se in un ramo o in una professione vengono versati ripetutamente e in modo abusivo salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione e il ramo, la CT può chiedere all'autorità competente di emanare un CNL che stabilisca salari minimi. L'autorità competente, se non esiste nessun CCL con salari minimi che possa essere dichiarato di obbligatorietà generale, può emanare un CNL con salari minimi a tempo determinato per lottare contro gli abusi o ridurli. I salari minimi non devono contrastare l'interesse generale né ledere gli interessi legittimi di altri rami economici o di altri circoli della popolazione. Devono inoltre tenere conto in modo adeguato degli interessi di minoranza che risultano dalle diverse circostanze regionali e aziendali dei settori o dei mestieri interessati.

b) Necessità d'intervento

USS e Travail.Suisse rivendicano la possibilità di emanare in modo preventivo CNL che stabiliscano salari minimi (cioè quando la pressione salariale incombe in modo evidente), se non esiste un CCL al quale possa essere conferito il carattere obbligatorio generale, se le parti sociali non stipuleranno alcun CCL o se non c'è nessuna parte sociale in grado di fungere da rappresentante all'interno di un CCL.

La maggioranza del gruppo di lavoro respinge la proposta di emanare preventivamente un CNL, poiché significa modificare il sistema esistente di lotta contro gli abusi fino alla prevenzione del dumping salariale e poiché le condizioni relative all'emanazione sono troppo astratte. I Cantoni ritengono che già adesso le condizioni di emanazione di un CNL non sono abbastanza concrete e hanno un margine d'interpretazione.

La maggioranza del gruppo giudica eventualmente problematica la situazione in cui viene prorogato un CNL esistente. Ritiene infatti insoddisfacente dover attendere che si ripresenti-

no degli abusi prima di poter emanare di nuovo un CNL in un settore: un CNL deve poter essere prorogato quando c'è il rischio che, con la sua soppressione, si riproducano degli abusi (percentuale di infrazioni, immigrazione elevata da determinati Paesi) e quando sono state constatate infrazioni contro i salari minimi imposti dal CNL. Inoltre, per la maggioranza le basi legali attuali consentono già alle CT di prorogare un CNL a determinate condizioni. L'USI sottolinea tuttavia che, in assenza di motivi validi, non bisogna prorogare un CNL a tempo indeterminato.

Per la maggioranza del gruppo di lavoro non c'è quindi nessuna necessità di intervenire.

3.5 Necessità d'intervento nell'ambito del personale a prestito

3.5.1 Condizioni di lavoro per i lavoratori temporanei (proposta dell'USS)

a) Situazione attuale

Se un'azienda acquisitrice è assoggettata a un CCL di obbligatorietà generale con salari minimi o a un CCL non dichiarato di obbligatorietà generale ma menzionato nell'allegato 1 del CCL di obbligatorietà generale per il personale a prestito, i CCL in questione si applicano anche per il lavoratori temporanei. Di conseguenza valgono le stesse condizioni salariali per i lavoratori a tempo indeterminato e per i lavoratori temporanei.

Se un'azienda acquisitrice è assoggettata a un CCL non dichiarato di obbligatorietà generale e non menzionato nell'allegato 1 del CCL di obbligatorietà generale per il personale a prestito, vengono applicati i salari minimi del CCL di obbligatorietà generale per il lavoratori a prestito (a condizione che il fatturato annuo dell'impresa di fornitura del personale superi 1,2 milioni). Lo stesso vale se l'impresa acquisitrice non è assoggettata ad alcun CCL. In questi casi può capitare che i lavoratori temporanei percepiscano un salario superiore o inferiore rispetto a quello del personale fisso.

In diversi settori industriali non viene applicato nessun salario minimo per il personale temporaneo.

b) Necessità d'intervento

Per la minoranza del gruppo di lavoro, nelle aziende in cui la Confederazione ha una partecipazione maggioritaria o che sono di proprietà della Confederazione (come La Posta, Swisscom, FFS) e che hanno un CCL, le condizioni salariali dei lavoratori a tempo determinato non dovrebbero essere meno buone di quelle dei lavoratori a tempo indeterminato. L'USS chiede concretamente di raccomandare a queste aziende di far integrare il rispettivo CCL nell'Allegato 1 del CCL di obbligatorietà generale per il personale a prestito. Attualmente il CCL della Posta è già riportato nell'Allegato 1.

Le FFS e Swisscom, dopo attenta riflessione e per diversi motivi, rifiutano categoricamente di assoggettare il proprio CCL al CCL per il personale a prestito, in particolare poiché le questioni di delimitazione che si porrebbero tra il CCL delle FFS di diritto pubblico e il CCL del personale a prestito di diritto privato sarebbero troppo complesse e poiché tale assoggettamento creerebbe insicurezze dal punto di vista giuridico. Le due imprese ribadiscono di non riscontrare problemi considerevoli nella collaborazione con le società prestatarie e che le indennità pattuite nei contratti quadro con queste società corrispondono almeno ai salari minimi del CCL per il personale a prestito o che le remunerazioni rispettano i salari usuali per il luogo e il ramo.

Anche le parti sociali del CCL del personale a prestito non concordano sull'integrazione dei CCL di Swisscom e delle FFS nell'Allegato 1 del CCL sul personale a prestito. Per l'associazione swissstaffing l'estensione dell'Allegato 1 del CCL a queste due ex imprese pubbliche è fuori questione, poiché Swisscom e FFS nei rispettivi CCL non prevedono salari minimi bensì salari effettivi.

Per la maggioranza del gruppo di lavoro non c'è quindi nessuna necessità di intervenire.

3.6 Necessità d'intervento nell'ambito degli acquisti pubblici

3.6.1 Condizioni di lavoro nell'esecuzione di contratti nell'ambito degli acquisti pubblici (proposta dell'USS)

a) Situazione giuridica attuale

Conformemente all'art. 8 Legge federale sugli acquisti pubblici (LAPub)⁷, la Confederazione aggiudica le sue commesse per prestazioni in Svizzera solo alle imprese che garantiscono il rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e della parità tra uomo e donna in ambito salariale. I CCL e i CNL valgono come condizioni di lavoro e, in assenza di tali contratti, sono applicate le condizioni lavorative usuali per il luogo e il ramo⁸.

La regolamentazione attuale prevede che un offerente si impegni con un'autodichiarazione a rispettare le disposizioni del CCL o le condizioni salariali e lavorative usuali per il luogo o il ramo. In caso di inadempienza viene comminata una pena convenzionale.

Gli appalti nei Cantoni dipendono dalle convenzioni intercantonali sugli acquisti pubblici e dalle legislazioni cantonali.

b) Necessità d'intervento

L'USS ritiene necessario intervenire riguardo all'imposizione delle condizioni salariali e lavorative svizzere per le professioni svolte nell'ambito degli acquisti pubblici. Nel quadro di un gruppo di periti, i rappresentanti dei lavoratori hanno citato i tre ambiti problematici seguenti:

- aziende di proprietà della Confederazione (FFS e Posta) o con partecipazione maggioritaria della Confederazione (Swisscom) che non sottostanno alla LAPub nel caso di aggiudicazioni;
- imposizione delle condizioni salariali e lavorative ai subappaltatori;
- requisiti qualitativi per il registro professionale, che attualmente viene testato nell'ambito di un progetto pilota dalla KBOB (Conferenza di coordinamento degli organi della costruzione e degli immobili dei committenti pubblici), in particolare la forza e l'efficacia riguardo al rispetto dei CCL di obbligatorietà generale.

La società degli impresari-costruttori ha fatto notare che, in certi bandi di concorso pubblici, le condizioni fissate nell'offerta non sono conformi alla Legge sul lavoro né tantomeno ai CCL di obbligatorietà generale, come ad esempio l'esecuzione dei lavori in turni di sette giorni. In questi casi gli offerenti sono quindi costretti a infrangere le disposizioni vincolanti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute. Si dovrebbe richiamare l'attenzione delle autorità di aggiudicazione sulle leggi in vigore mediante istruzioni amministrative; le basi legali in materia non necessitano di nessun adattamento.

Le aziende attuali con una partecipazione (maggioritaria) della Confederazione sono state intenzionalmente separate dall'amministrazione centrale e rese autonome dalla Confederazione stessa, affinché possano svolgere meglio i loro incarichi dal punto di vista imprenditoriale. In questo modo rafforzano anche la loro posizione nella concorrenza con le aziende private. Se queste aziende dovessero essere assoggettate in generale alla LAPub, la loro competitività potrebbe subirne, una situazione che si vuole evitare e che non è compatibile con gli obiettivi della Confederazione di outsourcing dei mandati pubblici. Non sussiste pertanto alcuna necessità d'intervento.

⁷ RS 172.056.1

⁸ Art. 8 LAPub e artt. 6 e 7 Ordinanza sugli acquisti pubblici (OAPub, RS 172.056.11).

c) Raccomandazioni

Dalle discussioni tra la SECO, i rappresentanti dei lavoratori, i rappresentanti delle associazioni dell'edilizia, l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica (UFCL) e la KBOB è emerso quanto segue:

- l'obiettivo della KBOB è di estendere il registro professionale ad altri settori dell'edilizia. Il registro professionale include attualmente il ramo pittura e gessatura e il ramo della posa dei ponteggi. L'iscrizione nel registro professionale è la conferma che l'offerente rispetta il CCL del suo settore. Nelle procedure di aggiudicazione pubbliche si esige che l'offerente presenti questa conferma;
- la KBOB esamina le modalità di integrazione dei subappaltatori nel progetto pilota del registro professionale;
- la Confederazione vigila che i bandi di concorso pubblici siano conformi alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute;
- la KBOB e l'UFCL valutano come limitare il subappalto dei lavori a uno o due livelli al massimo nella procedura di aggiudicazione della Confederazione (appaltatore generale, livello «subsubappaltatore»).

3.7 Necessità d'intervento nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione

3.7.1 Aumento delle indennità giornaliere per chi ha terminato la formazione e per i lavoratori ultracinquantenni nelle regioni di confine (proposta di Travail.Suisse e OCST)

a) Situazione giuridica attuale

Le persone che hanno terminato un apprendistato hanno generalmente adempiuto al periodo di contribuzione e non sono vincolate al periodo di attesa. Hanno quindi diritto alle indennità giornaliere e accesso illimitato alla maggior parte dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. In determinati casi, per le persone che hanno terminato gli studi e per gli studenti, era in vigore già prima del 2011 un tempo di attesa di 120 giorni, ma c'era comunque un numero relativamente elevato di eccezioni. Il 1° aprile 2011 la maggior parte di queste eccezioni è stata soppressa. Al contempo si è però deciso di consentire alle persone che si annunciano al termine della scuola obbligatoria di partecipare a un semestre di motivazione durante il periodo di attesa. Tutte le altre persone interessate possono partecipare a un periodo di pratica professionale durante il periodo di attesa, se il tasso di disoccupazione medio degli ultimi sei mesi supera il 3,3%. L'obiettivo di queste disposizioni era di rendere possibili provvedimenti mirati in vista dell'integrazione anche durante il periodo di attesa. In questo modo il legislatore ha voluto attenersi ai periodi di attesa speciali, rendendo comunque possibili provvedimenti specifici e mirati in vista dell'integrazione.

Il 1° aprile 2011 sono stati soppressi i diritti a indennità giornaliere superiori nelle regioni con una maggiore disoccupazione. La soppressione di questa misura è stata adottata poiché esperienze mirate avevano dimostrato che il prolungamento del periodo di riscossione non migliorava le chance di reintegrazione di questo gruppo di persone.

b) Necessità d'intervento

Il fatto che le misure di accompagnamento si limitano alle condizioni salariali e lavorative è un difetto secondo Travail.Suisse e OCST. Nelle regioni di confine bisogna intervenire anche in altri settori: chiedono quindi misure nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione, come l'aumento delle indennità giornaliere per le persone che hanno terminato la formazione e per i lavoratori ultracinquantenni.

Il gruppo di lavoro crede che la discussione materiale di questa richiesta vada oltre al mandato del gruppo di lavoro stesso. L'USI fa inoltre presente che tali questioni sono state da poco discusse approfonditamente durante la revisione della Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI)⁹. Il gruppo di lavoro è tuttavia d'accordo che la situazione sul mercato del lavoro delle regioni di confine, in particolare per quanto riguarda l'evoluzione dei salari e della disoccupazione, debba essere tenuta sotto controllo.

c) Misura

Il gruppo di lavoro raccomanda di sottoporre la tematica dell'evoluzione dei salari e della disoccupazione nelle regioni di confine all'attenzione della commissione di sorveglianza dell'assicurazione contro la disoccupazione nonché di integrarla in di uno studio pianificato dalla SECO in collaborazione con il Cantone del Ticino.

3.8 Necessità d'intervento nell'ambito della protezione dalla disdetta per i rappresentanti sindacali

3.8.1 Migliore protezione dai licenziamenti e dai licenziamenti collettivi (proposta dell'USS)

a) Situazione attuale

La questione della protezione dai licenziamenti dei rappresentanti sindacali si presenta in relazione alla denuncia contro la Svizzera per violazione dei diritti sindacali sporta nel 2003 dall'USS presso l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). Nella denuncia si criticava la protezione insufficiente dei rappresentanti sindacali da disdette abusive. Nel maggio 2013 la Federazione svizzera del personale dei servizi pubblici (SSP) aveva nuovamente sporto denuncia contro la Svizzera presso l'OIL per violazione dei diritti sindacali. Oggetto di questa denuncia era la protezione insufficiente, secondo la SSP, degli scioperanti ai sensi del diritto svizzero.

Come conseguenza della denuncia sporta nel 2003 e dopo una discussione di diverse proposte di soluzione con le parti sociali, il Consiglio federale aveva avviato nel 2010 la consultazione per una revisione del Codice delle obbligazioni (CO)¹⁰. La proposta non aveva ottenuto la maggioranza. Nel novembre 2012 il Consiglio federale ha poi incaricato il DEFR e il DFGP di condurre uno studio finalizzato a coprire le basi della protezione dei rappresentanti del personale e dei loro superiori, che deve essere discusso dalla Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL.

Per i licenziamenti collettivi il CO prevede attualmente che il datore di lavoro consulti i lavoratori e informi per iscritto l'ufficio cantonale del lavoro. Se il datore di lavoro pronuncia i licenziamenti senza aver consultato i lavoratori, tali licenziamenti sono abusivi. Il Parlamento ha affrontato questa tematica e ha approvato l'introduzione di un piano sociale obbligatorio per le aziende di determinate dimensioni nel quadro della revisione della Legge federale sulla esecuzione e sul fallimento (LEF).

b) Necessità d'intervento

L'USS chiede che venga migliorata dal punto di vista giuridico la protezione dai licenziamenti per i rappresentanti del personale e le persone di fiducia, che venga fatta luce sulle irregolarità e che ci si adoperi contro tali abusi. Chiede altresì una migliore protezione dai licenziamenti collettivi, motivando tale richiesta con il fatto che i sindacati svolgono un ruolo chiave nel controllo delle condizioni lavorative e che tale attività non deve essere impedita.

⁹ RS 837.0

¹⁰ RS 220

Il gruppo di lavoro crede che la discussione materiale di questa richiesta vada oltre il mandato del gruppo di lavoro stesso. Ritiene tuttavia positivo disporre di un canale istituzionale come la Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL in cui integrare questa tematica.

c) Raccomandazione

Il gruppo di lavoro raccomanda di perseguire la tematica del miglioramento della protezione dalle disdette dei rappresentanti sindacali nell'ambito della Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL.