



CH-3003 Berna_PAAM

Alle

- Commissioni tripartite cantonali
- Autorità cantonali di esecuzione della legge sui lavoratori distaccati
- Commissioni paritetiche centrali dei CCL di obbligatorietà generale
- Autorità cantonali preposte al mercato del lavoro

Riferimento: 2013-03-27/94
Collaboratore responsabile: PAAM
Berna, 12 dicembre 2013

Direttiva

«Procedura da seguire per il confronto internazionale dei salari»

Gentili signore, egregi signori,

secondo la legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (legge sui lavoratori distaccati; LDist)¹, i datori di lavoro sono tenuti a garantire le condizioni lavorative e salariali previste obbligatoriamente in Svizzera. Il 21 dicembre 2012 la SECO ha adattato per l'ultima volta la direttiva concernente la procedura da seguire per confrontare i salari dei lavoratori distaccati con quelli dei lavoratori nazionali. Nell'ambito dei lavori di miglioramento dell'esecuzione delle misure d'accompagnamento si è deciso, d'intesa con le parti sociali e i Cantoni, di perseguire un'applicazione più uniforme della direttiva della SECO. La presente direttiva è stata modificata in questo senso.

¹ RS 823.20 (link: http://www.admin.ch/ch/i/rs/c823_20.html)

Sommario

1	Campo d'applicazione.....	3
1.1	Campo d'applicazione materiale.....	3
1.1.1	Settori soggetti a controllo.....	3
1.1.2	Distacchi di lavoratori soggetti ad autorizzazione	3
1.2	Inizio dell'impiego	4
2	Basi giuridiche del confronto dei salari	4
3	Procedura da seguire per il confronto dei salari e componenti salariali determinanti.....	4
3.1	Salario di base.....	5
3.2	Aumenti obbligatori.....	5
3.3	Indennità concesse in relazione al lavoro distaccato ai sensi dell'articolo 2 capoverso 3 della legge sui lavoratori distaccati	5
3.3.1	Spese	6
3.3.2	Indennità supplementari.....	6
3.3.3	Procedura in caso di sospetto di inosservanza dell'obbligo di pagare i contributi nel paese d'origine	7
3.4	Compensi sotto forma di capitale secondo la legge tedesca sulla formazione del capitale.....	8
3.5	Indennità di vacanza.....	8
3.6	Indennità festive	10
3.7	Tredicesima e quattordicesima mensilità	10
3.8	Supplementi obbligatori per ore supplementari, lavoro a cottimo, lavoro a turno, lavoro notturno, lavoro domenicale e nei giorni festivi	11
3.9	Assegno per ferie/gratifica natalizia	11
3.10	Contributi alle assicurazioni sociali	12
3.11	Tasso di cambio	12
4	Confronto dei salari in caso di constatazione di pseudo-indipendenza.....	12
4.1	Definizione del salario determinante.....	12
4.2	Aspetti di diritto procedurale	14
5	Entrata in vigore	15

1 Campo d'applicazione

1.1 Campo d'applicazione materiale

1.1.1 Settori soggetti a controllo

La direttiva concernente il confronto dei salari è applicabile al controllo dei salari minimi nei settori con un contratto collettivo di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale da parte delle commissioni paritetiche (art. 7 della legge sui lavoratori distaccati), e alle attività delle commissioni tripartite negli ambiti seguenti:

- osservazione del mercato del lavoro nei settori senza CCL di obbligatorietà generale (art. 360b cpv. 3 CO in collegamento con l'art. 11 cpv. 1 lett. c ODist);
- controlli dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro conformemente all'articolo 360a capoverso 1 CO (art. 7 cpv. 1 lett. b LDist).

La direttiva si basa sull'articolo 14 LDist ed è vincolante per gli organi di controllo ai sensi dell'articolo 7 LDist. Essa si applica anche alle procedure relative alle sanzioni pronunciate dalle autorità cantonali per il mancato rispetto dei requisiti minimi in materia di condizioni salariali e lavorative (art. 9 LDist).

1.1.2 Distacchi di lavoratori soggetti ad autorizzazione

I requisiti minimi in materia di condizioni lavorative e salariali valgono per tutti i distacchi di lavoratori nel quadro di prestazioni di servizio transfrontaliere; tuttavia, determinate prestazioni di servizio devono adempiere alle condizioni e all'obbligo di permesso previsti dalle disposizioni della legge federale del 16 dicembre 2005² sugli stranieri (LStr) e dell'ordinanza del 24 ottobre 2007³ sull'ammissione, il soggiorno e l'attività lucrativa (OASA):

- quando si tratta di prestatori di servizi provenienti dagli Stati dell'UE/dell'AELS, se i soggiorni temporanei, effettuati per prestazioni di servizi, sono di durata superiore a 90 giorni lavorativi per anno civile;
- quando si tratta di prestatori di servizi provenienti da Stati terzi.

Nei settori dell'edilizia e dei rami accessori dell'edilizia, dell'orticoltura, dei servizi di pulizia industriale e aziendale nonché dei servizi di vigilanza, per i prestatori di servizi provenienti dalla Romania e dalla Bulgaria vige l'obbligo di permesso a partire dal primo giorno e anche per soggiorni di durata non superiore a 90 giorni per anno civile (art. 14 dell'ordinanza sull'introduzione della libera circolazione delle persone⁴). Questa disposizione rimarrà in vigore al più tardi fino al 2016.

Nei casi suddetti, le autorità cantonali preposte al mercato del lavoro controllano, nel quadro della procedura di rilascio del permesso, il rispetto dei requisiti in materia di condizioni di

² RS 142.20

³ RS 142.201

⁴ Ordinanza del 22 maggio 2002 concernente l'introduzione graduale della libera circolazione delle persone tra la Confederazione Svizzera e la Comunità europea e i suoi Stati membri nonché gli Stati membri dell'Associazione europea di libero scambio; RS 142.203

salario e di lavoro usuali per il luogo e la professione, conformemente all'articolo 22 LStr in collegamento con l'articolo 22 OASA.

1.2 Inizio dell'impiego

In merito al confronto dei salari si pone anche la questione inerente al momento, e al luogo, di inizio dell'impiego. In generale, le prescrizioni nazionali di diritto privato e pubblico vigono unicamente entro i confini del territorio nazionale (principio di territorialità). Questo principio vale anche per il campo d'applicazione della legge sui lavoratori distaccati e, di conseguenza, si applica al confronto dei salari. Le disposizioni determinanti in tale materia – contemplate dalle leggi federali, dai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale e dai contratti normali di lavoro – sono applicabili soltanto alle fattispecie che si verificano in Svizzera. In concreto ciò significa che, in relazione al confronto dei salari, l'inizio dell'impiego deve essere fissato al più presto al momento del transito al confine svizzero.

2 Basi giuridiche del confronto dei salari

All'articolo 22 capoverso 2 dell'allegato I, l'accordo sulla libera circolazione delle persone rimanda alla direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. L'articolo 3 di tale direttiva prevede l'obbligo, per lo Stato ospite, di provvedere affinché le imprese interessate garantiscano ai lavoratori distaccati precise condizioni minime di lavoro e di occupazione. I lavoratori e le lavoratrici distaccati devono percepire i medesimi salari minimi spettanti ai lavoratori nazionali.

Le disposizioni della direttiva relativa al distacco dei lavoratori sono state recepite nella legge federale dell'8 ottobre 1999⁵ concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist).

I seguenti articoli della legge sui lavoratori distaccati e dell'ordinanza del 21 maggio 1999⁶ sui lavoratori distaccati in Svizzera (ODist) costituiscono le basi giuridiche ed hanno carattere vincolante:

- articolo 2 delle legge sui lavoratori distaccati, in particolare il capoverso 3;
- articolo 1 dell'ordinanza sui lavoratori distaccati.

Inoltre, occorre tenere conto della circolare del 29 giugno 2007, emanata congiuntamente dalla SECO e dall'UFM, relativa alle «condizioni di salario determinanti giusta l'art. 9 OLS [e il nuovo art. 22 LStr] per cittadini di Stati dell'UE-25/AELS distaccati in Svizzera per mandati di oltre 90 giorni e per cittadini di Stati terzi».

3 Procedura da seguire per il confronto dei salari e componenti salariali determinanti

Il confronto avviene tra il salario effettivamente versato (sezione «retribuzione effettiva») e il salario dovuto in Svizzera (sezione «retribuzione preventivata»). L'allegato contiene una tabella di calcolo a tale proposito.

⁵ RS 823.20

⁶ RS 823.201 (link: http://www.admin.ch/ch/i/rs/c823_201.html)

3.1 Salario di base

Secondo l'articolo 1 lettera a ODist, il salario minimo è in rapporto con la durata normale del lavoro e la qualificazione acquisita. In considerazione del fatto che gli orari di lavoro variano da uno Stato all'altro, occorre confrontare i salari in base al **salario orario lordo**. Il salario lordo deve essere desunto dal conteggio del salario o dal contratto di lavoro.

Se viene dichiarato soltanto il salario mensile lordo, l'importo corrispondente deve essere diviso per il numero di ore mensili previste dal contratto. Se i dati relativi a queste ultime non sono disponibili, occorre basarsi sul numero di ore lavorative previste nel CCL di obbligatorio generale applicabile nel caso in esame, oppure sulla normale durata mensile del lavoro. L'esempio seguente è basato su 52 settimane all'anno, vale a dire 21,75 giorni lavorativi mensili.

Esempio: settimana di 42 ore / salario mensile di 4000.- CHF

$$\begin{aligned} 52 \times 42 &= 2184 \text{ ore annuali} \\ \frac{2184}{12} &= 182 \text{ ore mensili} \\ \frac{4000}{182} &= 21.98 \Rightarrow \text{salario orario} \end{aligned}$$

Nella sezione «retribuzione preventivata» il salario di base determinante corrisponde al salario minimo previsto nel CCL di obbligatorio generale vigente al momento dell'impiego, oppure al salario usuale per il luogo, la professione o il ramo professionale. Per una scelta corretta della categoria salariale si può fare riferimento al contratto di lavoro, al livello di formazione professionale raggiunto, all'età nonché al tipo di attività svolta secondo il rapporto di controllo.

3.2 Aumenti obbligatori

Ai salari minimi ed effettivi stabiliti nei CCL di obbligatorio generale occorre aggiungere i periodici aumenti retributivi – se anche questi sono dichiarati di obbligatorio generale – ma soltanto nel caso degli impieghi iniziati prima dell'applicazione di detti aumenti. La possibilità di un adeguamento dei salari minimi si può verificare soprattutto nel corso degli impieghi di lunga durata. In questi casi, i periodi caratterizzati da salari minimi differenti devono essere oggetto di confronti salariali distinti. Se l'impiego inizia soltanto dopo l'entrata in vigore dell'adeguamento salariale, l'aumento viene già computato nel salario minimo ed occorre evitare di conteggiarlo un'altra volta.

3.3 Indennità concesse in relazione al lavoro distaccato ai sensi dell'articolo 2 capoverso 3 della legge sui lavoratori distaccati

Secondo l'articolo 2 capoverso 3 LDist le indennità concesse in relazione al lavoro distaccato sono considerate componenti del salario, sempre che non rappresentino il rimborso di spese effettivamente sostenute come quelle per il viaggio, il vitto e l'alloggio. Tra le indennità concesse in relazione al lavoro distaccato possono rientrare sia i versamenti effettuati dal datore di lavoro per la copertura delle spese effettivamente sostenute per l'impiego in Svizzera, sia però anche i versamenti destinati a compensare la differenza di salario tra la Svizzera e il Paese di provenienza e, dunque, aventi carattere di *indennità supplementari*.

3.3.1 Spese

Considerato che le indennità concesse per le spese non possono essere computate nel salario lordo, per il confronto dei salari è necessario differenziare i due tipi di indennità summenzionati. Ai fini di tale differenziazione, sono determinanti in primo luogo le spese *effettivamente* sostenute per viaggi, vitto e alloggio. Se la documentazione relativa alle spese effettive non è disponibile, è necessario basarsi su importi forfetari. Nei settori in cui vigono CCL di obbligatorietà generale sono applicabili i forfait definiti nei contratti. Se un CCL di obbligatorietà generale non prevede alcun importo forfetario o se in un settore non esiste nessun CCL di obbligatorietà generale, ci si deve basare sulle stime seguenti. Esse hanno soltanto un carattere indicativo, essendo necessario tenere presenti anche le differenze di costi a livello regionale. L'unità monetaria degli importi forfetari di cui sotto è il franco svizzero (CHF), poiché non tutti i Paesi dell'UE hanno adottato l'euro (€) come moneta.

Pernottamento con prima colazione:	CHF 150.-
Pernottamento senza prima colazione:	CHF 135.-
Prima colazione:	CHF 15.-
Per ogni pranzo o cena:	CHF 20.-

Se il datore di lavoro non è in grado di fornire una prova del rimborso o dell'assunzione delle spese per il viaggio, il vitto e l'alloggio, tali spese verranno dedotte dal salario di base conformemente all'art. 2 cpv. 3 LDist. Se il rimborso o l'assunzione delle spese è dimostrato solo in parte, l'importo mancante viene dedotto dal salario di base (proporzionalmente per ogni ora).

L'obbligo di rimborsare le spese connesse al distacco vale a prescindere dal fatto che tali costi siano stati sostenuti in Svizzera o all'estero durante l'impiego (per la durata dell'impiego a partire dalla notifica).

La differenza tra le indennità concesse in relazione al lavoro distaccato secondo l'articolo 2 capoverso 3 LDist e il totale delle spese, o delle spese forfetarie, deve essere conteggiata come indennità supplementare (v. punto 3.3.2) in aggiunta al salario di base (sezione «retribuzione effettiva»). Vale a dire che la somma in questione deve essere divisa per le ore di lavoro prestato in Svizzera (compreso il tempo di viaggio a partire dalla frontiera) e aggiunta al salario orario. A questo proposito, risulta ininfluenza se vengano o meno riscossi contributi sociali. Per conteggiare come componenti salariali le indennità concesse in relazione al lavoro distaccato non è pertanto decisivo se esse sono o meno soggette all'obbligo assicurativo, bensì se esse superano le spese effettive.

3.3.2 Indennità supplementari

Come menzionato in precedenza, le indennità dirette a compensare la differenza di salario tra la Svizzera e il Paese di provenienza sono da considerare componenti salariali. Le indennità supplementari costituiscono una retribuzione soggetta al diritto previdenziale (indipendentemente dal fatto che il diritto previdenziale applicabile preveda in relazione ad esse il versamento obbligatorio di contributi) e, generalmente, sul conteggio del salario figurano separatamente. Se il loro versamento non avviene già su base oraria – per ora di lavoro prestato in Svizzera – è necessario calcolare l'ammontare orario delle indennità supplementari e aggiungerlo al salario di base (sezione «retribuzione effettiva»).

3.3.3 Procedura in caso di sospetto di inosservanza dell'obbligo di pagare i contributi nel paese d'origine

Gli Stati confinanti della Svizzera (Italia, Francia, Germania, Austria) applicano sistemi di contribuzione simili a quello svizzero, per cui gli assegni con carattere salariale, che servono a compensare la differenza di salario, sono generalmente soggetti alle imposte e ai contributi sociali, mentre le indennità versate per il viaggio, l'alloggio e il vitto non lo sono entro certi limiti. Ogni Paese disciplina a modo suo l'obbligo di contribuzione per gli assegni e le indennità concessi in relazione al lavoro distaccato e i limiti di esenzione da tale obbligo. Di principio, si può partire dal presupposto che le aziende straniere che distaccano personale per missioni in Svizzera rispettino l'obbligo di pagare i contributi sulle componenti salariali, poiché anche le indennità concesse in relazione al lavoro distaccato ne sono esonerate solo entro certi limiti. Se durante un controllo dei salari si sospetta che su determinati versamenti non è stato prelevato, a torto, nessun contributo e che vi è la volontà di eludere l'obbligo di pagare tali contributi, gli organi di controllo possono esigere dal datore di lavoro la prova che tali contributi sono stati pagati regolarmente alle assicurazioni sociali o che ha prelevato i contributi da tutti i versamenti soggetti a contribuzione. Ai sensi dell'art. 8 ODist gli organi di controllo possono esigere che il datore di lavoro dimostri di avere effettivamente versato i contributi sociali qualora non abbia rispettato i suoi obblighi derivanti dalla LDist o se l'autorità durante un controllo constata elementi che fanno sospettare una violazione della LDist. Questi elementi possono ed esempio essere un salario di base estremamente basso tenendo conto dei livelli salariali nel paese d'origine, indennità concesse in relazione al lavoro distaccato estremamente elevate e il mancato pagamento dei contributi su tali indennità.

In caso di sospetto, l'ufficio di collegamento⁷ del Paese d'origine può fornire informazioni sulla legittimità delle deduzioni fiscali e per le assicurazioni sociali che figurano sul conteggio salariale. Gli uffici di collegamento fungono da punti di contatto per le autorità, le aziende che distaccano personale e i lavoratori distaccati provenienti da altri Stati membri nel quadro della direttiva europea relativa al distacco 96/71/CE. Gli organi di controllo possono rivolgersi direttamente agli uffici di collegamento: l'elenco degli indirizzi è pubblicato sul sito internet della Commissione europea (si veda la nota a piè di pagina n. 7). Per la Svizzera, l'ufficio di collegamento⁸ è la SECO, Direzione del lavoro, Sorveglianza del mercato del lavoro.

⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=726&langId=de>

⁸ info.paam@seco.admin.ch

3.4 Compensi sotto forma di capitale secondo la legge tedesca sulla formazione del capitale

Secondo la legge sulla formazione del capitale⁹ i lavoratori tedeschi possono consentire al loro datore di lavoro di investire parte del loro salario per contribuire alla creazione di capitale. L'investimento può consistere in un contratto di risparmio immobiliare oppure avvenire sotto altre forme. La formazione di capitale viene finanziata dal lavoratore e/o dal datore di lavoro. L'obbligo da parte del datore di lavoro di versare compensi supplementari sotto forma di capitale deriva da accordi collettivi o individuali.

I compensi in questione non vengono versati direttamente al lavoratore, bensì su un conto investimenti indicato da quest'ultimo. Come stabilito nel contratto d'investimento, i fondi versati sono vincolati per almeno sette anni prima che il lavoratore possa disporne liberamente.

I compensi sotto forma di capitale fanno parte del reddito imponibile derivante da attività dipendente e, sotto il profilo del diritto previdenziale, sono la retribuzione di una prestazione lavorativa. Il diritto ad una quota di compenso sotto forma di capitale sussiste al più presto dopo sei mesi di collaborazione ininterrotta in seno ad un'azienda.

Alla luce di quanto precede, i compensi versati sotto forma di capitale – e come tali dichiarati dal datore di lavoro – sono da considerare componenti salariali. Vanno inclusi nel confronto dei salari.

Il calcolo per stabilire l'importo orario corrispondente al compenso sotto forma di capitale versato mensilmente avviene analogamente a quello necessario per passare dal salario mensile lordo al salario orario lordo (v. punto 3.1).

3.5 Indennità di vacanza

Nella sezione «retribuzione effettiva» occorre inserire i giorni di vacanza effettivamente concessi, mentre nella sezione «retribuzione preventivata» vanno registrati i giorni di vacanza previsti dal CCL di obbligatorietà generale oppure usualmente accordati. La durata minima delle vacanze secondo la legge (art. 329a CO) è di quattro settimane all'anno; fino al compimento del 20° anno di età, i lavoratori hanno diritto ad almeno cinque settimane di vacanza. L'indennità di vacanza deve essere calcolata sul salario di base, comprendente il compenso sotto forma di capitale.

⁹ *Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer*
http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/vermbg_2/gesamt.pdf

Per le indennità di vacanza e le indennità festive (punto 3.5) occorre utilizzare i valori percentuali¹⁰ che compaiono nella tabella seguente.

1 giorno = 0.39%	11 giorni = 4.42%	21 giorni = 8.79%	31 giorni = 13.54%
2 giorni = 0.78%	12 giorni = 4.84%	22 giorni = 9.24%	32 giorni = 14.04%
3 giorni = 1.17%	13 giorni = 5.26%	23 giorni = 9.70%	33 giorni = 14.54%
4 giorni = 1.56%	14 giorni = 5.69%	24 giorni = 10.17%	34 giorni = 15.04%
5 giorni = 1.96%	15 giorni = 6.12%	25 giorni = 10.64%	35 giorni = 15.56%
6 giorni = 2.36%	16 giorni = 6.56%	26 giorni = 11.11%	36 giorni = 16.07%
7 giorni = 2.77%	17 giorni = 7.00%	27 giorni = 11.59%	37 giorni = 16.59%
8 giorni = 3.17%	18 giorni = 7.44%	28 giorni = 12.07%	38 giorni = 17.12%
9 giorni = 3.59%	19 giorni = 7.88%	29 giorni = 12.55%	39 giorni = 17.65%
10 giorni = 4.00 %	20 giorni = 8.33 %	30 giorni = 13.04%	40 giorni = 18.18%

Esempio: un lavoratore distaccato beneficia, nel suo Paese di provenienza, di 30 giorni di vacanza all'anno. Un lavoratore svizzero dello stesso ramo professionale ha diritto a 20 giorni di vacanza all'anno. Per poter confrontare il salario di entrambi i lavoratori è necessario sommare al salario svizzero di base una quota corrispondente all'8,33 per cento dello stesso. Per il calcolo del salario nella sezione «retribuzione effettiva» occorre sommare al salario di base – comprendente il compenso sotto forma di capitale – una quota corrispondente al 13,04 per cento.

A beneficio dei loro collaboratori, i datori di lavoro tedeschi e austriaci del settore edile sono tenuti a versare delle **indennità per ferie** [*Urlaubsentgelt*] ad una cassa per le ferie [*Urlaubskasse*]. Questa retribuzione corrisponde all'indennità di vacanza obbligatoria versata in Svizzera conformemente all'articolo 329d CO. Poiché, secondo il metodo di calcolo della presente direttiva, l'indennità di vacanza viene già computata nella sezione «retribuzione effettiva», occorre – per evitare un doppio conteggio – escludere da quest'ultima l'indennità per ferie di cui sopra. Tuttavia, se l'indennità per ferie supera l'indennità di vacanza è necessario aggiungere l'importo corrispondente a tale eccedenza nella sezione «retribuzione effettiva».

¹⁰ In un anno ci sono 365 giorni. Il 365° giorno viene considerato un sabato o una domenica. L'anno viene equiparato a 52 settimane. Dedotti i 104 giorni di libero, si ottengono 260 giorni lavorativi all'anno.

Esempio: se un lavoratore ha diritto a quattro settimane di ferie (cioè 20 giorni lavorativi), il diritto alle vacanze in rapporto ai giorni di lavoro corrisponde a: $\frac{20}{260-20} = 8,33\%$.

I valori percentuali riportati nella tabella corrispondono anche al foglio informativo del 10 maggio 1988, dell'Ufficio federale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro, concernente il diritto alle vacanze dei lavoratori (può essere richiesto sul sito [Link](#)).

Se un CCL di obbligatorietà generale per le vacanze prevede dei versamenti obbligatori ad una cassa di compensazione, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento di contributi se fornisce la prova che l'indennità per ferie è stata corrisposta (art. 2 cpv. 2 LDist).

3.6 Indennità festive

Ad eccezione del 1° agosto, i giorni festivi stabiliti dai Cantoni non determinano l'obbligo di versamento del salario. Tuttavia, quest'ultimo può essere disciplinato da CCL, CNL o da contratti di lavoro individuali. Pertanto nel confronto internazionale dei salari devono essere prese in considerazione anche le indennità festive. A tale riguardo è necessario tenere conto dei giorni festivi riconosciuti nell'arco di un anno, senza limitarsi a considerare soltanto il periodo d'impiego, a prescindere dal giorno della settimana in cui cade il giorno festivo. In questo modo si tiene conto della differenza tra il numero di giorni festivi a cui si ha diritto in Svizzera e quello riconosciuto nel Paese di provenienza. Analogamente alla procedura seguita per i giorni di vacanza riconosciuti, nella sezione «retribuzione effettiva» occorre inserire i giorni festivi effettivamente concessi, mentre nella sezione «retribuzione preventivata» vanno registrati i giorni festivi previsti dal CCL di obbligatorietà generale oppure usualmente accordati. Anche le indennità festive devono essere calcolate sul salario di base comprendente il compenso sotto forma di capitale.

Sul sito Internet <http://www.feiertagskalender.ch/> possono essere consultate informazioni circa i giorni festivi riconosciuti negli Stati europei e nelle loro regioni. In caso di dubbio, spetta al datore di lavoro fornire la documentazione relativa al numero di giorni festivi concessi. Nella sezione «retribuzione preventivata» vanno riportati i giorni festivi riconosciuti nel Cantone in questione. Le percentuali per il calcolo delle indennità festive corrispondono a quelle menzionate sopra in relazione al computo dell'indennità di vacanza.

3.7 Tredicesima e quattordicesima mensilità

In linea di principio occorre evitare che l'attuazione della legge sui lavoratori distaccati comporti l'acquisizione di nuovi diritti da parte dei lavoratori distaccati. Ciò significa che, in generale, un datore di lavoro non può essere obbligato a versare una 13^a mensilità se ciò non è previsto dal CCL di obbligatorietà generale o dal CNL applicabile al caso in questione. La 13^a mensilità può comparire nella sezione «retribuzione preventivata» soltanto se ciò adempie a disposizioni giuridiche vincolanti contemplate dalla normativa svizzera.

Ad integrazione della direttiva del 20 febbraio 2007¹¹: in deroga al principio suddetto, nella sezione «retribuzione effettiva» occorre tener conto **della 13^a e della 14^a mensilità effettivamente versate** anche se ciò non è previsto da alcuna disposizione vincolante del diritto svizzero. Se un datore di lavoro corrisponde la 13^a e la 14^a mensilità – in adempimento di un contratto individuale, un contratto collettivo o un'altra disposizione vincolante vigente nel Paese di provenienza – la mancata presa in considerazione di tale versamento, a causa dell'assenza in Svizzera delle necessarie basi giuridiche, sarebbe ingiustificata.

L'indennità per la 13^a mensilità deve essere calcolata sul salario di base comprendente il compenso sotto forma di capitale e le indennità festive e di vacanza. Se la mensilità supplementare corrisponde ad un salario mensile (100%), occorre aggiungere un importo equivalente ad 1/12 (corrispondente all'8,33%) alla somma composta da: salario di base, compenso sotto forma di capitale nonché indennità festive e di vacanza.

¹¹ Direttiva del 20 febbraio 2007, pagina 5

Esempio:

Salario di base	15.00 € di retribuzione oraria
Compenso sotto forma di capitale	0.15 € di retribuzione oraria
Indennità di vacanza (20 giorni)	1.26 € di retribuzione oraria
<u>Indennità festive (10 giorni)</u>	<u>0.61 € di retribuzione oraria</u>
Totale parziale	17.02 € di retribuzione oraria
Indennità 13 ^a mensilità:	17.02 € x 0.0833 = 1.42 €
→ Salario orario lordo:	17.02 € + 1.42 € = 18.44 €

3.8 Supplementi obbligatori per ore supplementari, lavoro a cottimo, lavoro a turno, lavoro notturno, lavoro domenicale e nei giorni festivi

Se queste prestazioni lavorative vengono fornite in Svizzera, i supplementi corrispondenti devono comparire nel calcolo del salario della sezione «retribuzione preventivata». A tale proposito sono determinanti le disposizioni del CO e della legge sul lavoro relative ai supplementi obbligatori. Nei casi disciplinati da un CCL di obbligarietà generale o da un CNL, i supplementi vengono stabiliti in base alle disposizioni dei relativi contratti.

Se il datore di lavoro può provare che il lavoro supplementare viene compensato in Svizzera o nel Paese di provenienza (ev. con un supplemento in tempo), l'obbligo relativo al supplemento decade. A condizione, però, che la compensazione sia conforme alla legge sul lavoro e al CCL di obbligarietà generale applicabile al caso in questione.

3.9 Assegno per ferie/gratifica natalizia

Gli assegni per ferie e le gratifiche natalizie, particolarmente in uso in Germania, devono essere computate nel salario effettivo. La gratifica natalizia è un compenso supplementare che il datore di lavoro generalmente versa con lo stipendio del mese di novembre. Il diritto alla gratifica natalizia può essere stabilito in un contratto di lavoro aziendale, in un contratto di lavoro oppure un accordo aziendale; si può però anche trattare di un compenso versato volontariamente dal datore di lavoro. La gratifica natalizia è soggetta all'obbligo contributivo ed assicurativo.

L'assegno per ferie è un compenso supplementare che il datore di lavoro di solito versa con lo stipendio del mese di giugno. Il diritto a detto assegno può essere stabilito in un contratto di lavoro aziendale, un accordo aziendale o un contratto di lavoro.

Entrambi i compensi presentano le caratteristiche di una retribuzione speciale ai sensi dell'articolo 322d CO. Una loro differenziazione rispetto alla 13^a mensilità risulta tuttavia incerta: per questo motivo nel confronto salariale è lecito equipararli a quest'ultima, a condizione che il datore di lavoro possa documentare i pagamenti in questione. Considerato che il versamento avviene in giugno e alla fine dell'anno, ci si deve basare sui documenti relativi ai pagamenti dell'anno precedente. Di norma, sommando questi compensi si ottiene

un importo corrispondente ad una 13^a mensilità, pari all'8,33 per cento. Nella sezione «retribuzione preventivata» va eventualmente inserita la 13^a mensilità, mentre nella sezione «retribuzione effettiva» occorre registrare l'assegno per ferie e la gratifica natalizia.

3.10 Contributi alle assicurazioni sociali

I contributi alle assicurazioni sociali non hanno carattere salariale e non possono quindi essere considerate componenti salariali. Questo principio si applica anche ai contributi dei datori di lavoro esteri che un lavoratore assicurato in Svizzera deve versare personalmente, come ad esempio quelli dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

3.11 Tasso di cambio

Sul seguente sito dell'Amministrazione federale delle contribuzioni vengono mensilmente pubblicati i tassi medi di cambio:

<http://www.estv.admin.ch/d/mwst/dienstleistungen/kurse/index.htm>

Fa fede il corso medio mensile pubblicato all'inizio dell'impiego. Esempio: se l'impiego inizia il 14 aprile 2014, verrà applicato il corso medio mensile pubblicato dall'AFC per il mese di aprile 2014 (la pubblicazione compare il 25 del mese precedente). Questa regola vale indipendentemente dalla durata dell'impiego.

4 Confronto dei salari in caso di constatazione di pseudo-indipendenza

4.1 Definizione del salario determinante

Se in occasione di un controllo presso un prestatore di servizi che si è notificato come indipendente (di seguito: lavoratore) si constata una pseudo-indipendenza e il committente all'estero deve essere considerato come datore di lavoro (di seguito: datore di lavoro), questo rapporto contrattuale è soggetto alla legge sui lavoratori distaccati e si applica la presente direttiva sulla procedura da seguire per il confronto dei salari. In tal caso il datore di lavoro estero è tenuto a rispettare le condizioni lavorative e salariali minime vigenti in Svizzera. Di conseguenza, occorre verificare se la retribuzione convenuta per il lavoro eseguito è conforme ai salari minimi. La procedura per il confronto dei salari è la stessa che si applica per i lavoratori distaccati. Vanno tuttavia segnalate alcune particolarità:

Retribuzione preventivata

La determinazione della durata del lavoro si basa sul numero di ore di lavoro prestate in Svizzera per l'adempimento del mandato. Se non è stato tenuto un registro delle ore di lavoro prestate, è possibile basarsi sulla durata del lavoro convenuta o su altre indicazioni fornite con la notifica nonché sul questionario¹². È pertanto importante che gli ispettori determinino il più dettagliato possibile le ore di lavoro già al momento della verifica dell'indipendenza. Se in singoli casi non si può trovare alcuna indicazione attendibile sulle ore di lavoro prestate, tale durata deve essere determinata sulla base della durata massima settimanale del lavoro ammessa nel settore.

¹² Direttiva del 01.01.2013 concernente la procedura di verifica dell'attività lucrativa indipendente di prestatori di servizi stranieri, allegati I e II

Per determinare la retribuzione occorre basarsi sull'importo effettivamente versato secondo il conteggio finale che i lavoratori hanno ottenuto o secondo le ricevute di pagamento. In via sussidiaria è possibile basarsi sulla retribuzione convenuta nel contratto. Eventuali importi per l'imposta sul valore aggiunto o per l'imposta sull'importazione vengono dedotti dalla somma retribuita.

Se la retribuzione non è versata come salario orario ma sotto forma di forfait, quest'ultimo deve essere diviso per il numero di ore lavorative prestate o presunte per definire il salario orario. Eventuali spese sostenute dal lavoratore (v. qui di seguito, lett. a e b) vanno dedotte dall'importo convenuto. Nella tabella di calcolo allegata la retribuzione può essere indicata come importo forfetario o come salario orario. I supplementi versati per il lavoro notturno, il lavoro domenicale, ecc. sono considerati componenti del salario. In entrambi i casi il confronto non è effettuato in base al salario orario, ma in base alla retribuzione, poiché quest'ultima è spesso versata come importo forfetario e non sotto forma di salari orari. Informazioni dettagliate in proposito sono fornite nell'allegato.

Spese:

a) Vitto, alloggio, viaggio

In applicazione dell'articolo 2 capoverso 3 LDist, le indennità di viaggio, vitto e alloggio non sono considerate componenti del salario e sono quindi dedotte dalla retribuzione del lavoro. In linea di principio si deve tenere conto delle spese effettive. Quale ausilio, si può fare riferimento anche agli importi forfetari definiti al punto 3.3. La procedura è presentata in dettaglio nella tabella di calcolo.

Se per il viaggio il lavoratore ha usato il veicolo privato, occorre applicare la tariffa di rimborso definita nel CCL di obbligatorietà generale. Qualora non esistesse una disposizione al riguardo, si raccomanda di applicare una tariffa di CHF 0.60 per chilometro. Per calcolare le spese di viaggio occorre considerare l'intero viaggio di andata e ritorno, vale a dire il tragitto dal luogo di partenza nel Paese d'origine alla sede di lavoro in Svizzera e viceversa. Se il luogo di partenza non è noto, fa stato il domicilio del lavoratore. Se il lavoratore o il datore di lavoro comprovano che per il tragitto percorso all'estero è applicabile una tariffa di rimborso diversa da quella svizzera, per le spese di viaggio all'estero va applicata quest'altra tariffa.

b) Altre spese connesse al lavoro eseguito

In alcuni casi per il prestatore di servizi dichiaratosi indipendente nel contesto di una prestazione fornita in Svizzera sono sorte ulteriori spese connesse al lavoro eseguito. Siccome la sua attività in Svizzera è vista come distacco di lavoratori, se si attua un confronto salariale si deve tenere conto di queste spese. Pertanto a seconda dei casi le ulteriori spese connesse al lavoro eseguito devono essere dedotte dalla retribuzione.

Nel diritto svizzero del lavoro tali spese non rientrano nella retribuzione e devono essere rimborsate al lavoratore (ad es. materiale necessario per l'esecuzione del lavoro). Secondo gli articoli 327 e 327a CO, il datore di lavoro deve indennizzare ai lavoratori le spese, il materiale e gli utensili necessari per l'esecuzione del lavoro. Di conseguenza, nell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS), le indennità per spese generali non rientrano nel salario determinante (art. 9 OAVS¹³). Queste spese includono in particolare

¹³ Ordinanza del 31 ottobre 1947 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (OAVS); RS 831.101

i costi degli abiti da lavoro, i costi di utilizzo dei locali che servono all'attività lucrativa, ecc. Questo principio si applica anche nella definizione del salario da prendere in considerazione nel confronto internazionale. A tale scopo, occorre basarsi sul conteggio del lavoratore, sulle indicazioni riportate nel questionario e su altri eventuali documenti quali offerte, contratti, ecc.

Occorre tenere presente che non in tutti i casi di constatata pseudo-dipendenza il collaboratore deve sostenere tali spese, pertanto non si giustifica una deduzione di un importo forfetario in modo generale dalla retribuzione dovuta alle spese connesse al lavoro eseguito. Devono essere dedotti solo i costi inerenti a spese effettive.

Anche in casi particolari in cui viene svolta un'attività indipendente nel Paese di provenienza e sussiste un'impresa, un laboratorio o una simile infrastruttura per la fornitura di servizi indipendente, in linea di principio si devono considerare solo quei costi sorti nel contesto dell'attività svolta in Svizzera. In tale ambito occorre basarsi nei limiti del possibile sulle spese effettive o su quelle previste dal contratto, quali costi dei materiali o spese forfetarie per l'uso del proprio veicolo. Per l'impiego di attrezzi, utensili e macchinari propri può essere calcolato un importo forfetario fino al 10 per cento della retribuzione.

I costi menzionati ai punti *a* e *b* devono essere dedotti dalla retribuzione per il calcolo del salario computabile.

Retribuzione preventivata

La determinazione del salario svizzero si applica per analogia a tali rapporti equiparabili a rapporti di lavoro. Non vi sono particolarità di cui tenere conto.

4.2 Aspetti di diritto procedurale

Prima di procedere al confronto dei salari, gli organi esecutivi verificano di norma se un prestatore di servizi sia da considerare come indipendente in base alle disposizioni del diritto svizzero. Se gli organi di controllo giungono alla conclusione che non si tratta di un'attività indipendente ma di un rapporto di lavoro o equiparabile a un rapporto di lavoro, dovranno verificare se le condizioni lavorative e salariali minime sono rispettate. Il datore di lavoro sottostà in tal caso all'obbligo di informare secondo l'articolo 7 capoverso 2 LDist. Secondo quanto disposto dall'articolo 1a cpv. 5 LDist, anche i lavoratori stessi sono tenuti a fornire informazioni alle autorità di controllo, il che può essere di rilievo in relazione alle ore di lavoro prestate e alla retribuzione effettivamente percepita. Inoltre possono essere presi in considerazione i documenti e le informazioni presentati nell'ambito della verifica dell'attività lucrativa indipendente da parte del mandante o del committente, conformemente all'articolo 1a cpv. 5 LDist.

Occorre rilevare che il confronto dei salari può fondarsi, completamente o parzialmente, sui documenti presentati dal lavoratore, poiché in linea di principio spetta a quest'ultimo dimostrare la propria indipendenza (art. 1a LDist). Questi documenti possono essere utilizzati per il confronto dei salari. È possibile, tuttavia, che il datore di lavoro non conosca questi documenti, o perlomeno non tutti. Affinché sia sufficientemente garantito al datore di lavoro il diritto di essere ascoltato, la decisione dell'organo di controllo in merito al confronto dei salari deve essere trasparente, vale a dire che il datore di lavoro deve poter comprendere su quali basi e considerazioni si fonda il confronto. Ciò significa in particolare che, se il datore di lavoro lo richiede, devono essergli fornite le copie di eventuali documenti rilevanti per il confronto dei salari e che può prendere posizione sul risultato del confronto.

In alternativa a questa procedura, gli organi di controllo possono anche richiedere al datore di lavoro tutti i documenti rilevanti per il confronto dei salari, in particolare se non sono sicuri di poter trasmettere al datore di lavoro un documento, ad esempio perché potrebbe essere soggetto al segreto d'ufficio. Occorre ponderare gli interessi in questione nei singoli casi e, nel dubbio, richiedere anche al datore di lavoro i documenti necessari.

Se in seguito al confronto dei salari deve effettuare ulteriori versamenti, il datore di lavoro deve presentare un conteggio del salario agli organi di controllo. Se il lavoratore può dimostrare, mediante il modulo A 1, che rimane assoggettato alle assicurazioni sociali del Paese di provenienza per la sua attività temporanea in Svizzera, il datore di lavoro non deve versare alcun contributo sociale al Paese di provenienza per questo impiego. Informazioni dettagliate in proposito si possono trarre dal punto 5.1 della direttiva del 1° gennaio 2013 sulla procedura di verifica dell'attività lucrativa indipendente di prestatori di servizi stranieri. Il datore di lavoro è libero di scegliere se versare la differenza tra la retribuzione già versata (dopo aver dedotto i costi per vitto, alloggio, viaggio, materiali e altre spese elencate al punto 4.1) e il salario minimo dovuto o di versare l'intero salario minimo e di esigere la restituzione della retribuzione già versata. L'elemento determinante è che il salario minimo dovuto in Svizzera sia stato effettivamente versato e che il datore di lavoro possa fornirne la prova.

5 Entrata in vigore

La presente direttiva modificata entra in vigore il 1° aprile 2014. La data d'inizio dell'impiego fa fede per l'applicazione della direttiva modificata.

Con i nostri migliori saluti

Segreteria di Stato dell'economia



Gasser Peter

Responsabile Libera circolazione delle persone e relazioni di lavoro

Allegato: Tabella di calcolo