Scheda informativa, 13.03.2026

Libera circolazione delle persone - Protezione dei salari

Di cosa si tratta?

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC) concluso tra la Svizzera e l'UE nel 1999 disciplina, oltre all'immigrazione nel mercato del lavoro, anche la prestazione transfrontaliera di servizi da parte dei cosiddetti lavoratori distaccati e dei lavoratori indipendenti. I negoziati con l'UE sulla protezione dei salari hanno riguardato questo settore dell'ALC. Ciò concerne i lavoratori provenienti da uno Stato membro che si recano in Svizzera per svolgere un'attività lucrativa per un periodo di tempo limitato per conto di un datore di lavoro o come indipendenti. Può trattarsi, viceversa, anche di lavoratori dipendenti e indipendenti provenienti dalla Svizzera che svolgono un incarico in uno Stato membro dell'UE.

Per garantire pari condizioni di concorrenza alle aziende svizzere ed estere ed evitare che le prestazioni transfrontaliere di servizi portino all'offerta abusiva di condizioni lavorative e salariali inferiori a quelle usuali in Svizzera, nel 2004 sono state introdotte nel nostro Paese le cosiddette misure collaterali, previste dalla legge sui lavoratori distaccati. Questa legge disciplina tra le altre cose:

- la procedura di notifica in caso di distacchi;
- le condizioni lavorative e salariali dei lavoratori distaccati;
- la modalità di controllo del rispetto dei requisiti;
- le sanzioni in caso di infrazioni.
- le misure per contrastare il fenomeno dell'indipendenza fittizia (detta anche pseudo-indipendenza).

I requisiti relativi ai distacchi sono disciplinati anche all'interno dell'UE. Con la stabilizzazione e l'ulteriore sviluppo delle relazioni bilaterali nell'ambito del pacchetto Svizzera–UE («Bilaterali III»), la Svizzera recepirà in linea di principio il diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori.

Punti essenziali dell'accordo

Per la Svizzera era importante, nell'ambito dei negoziati, garantire l'attuale livello di protezione e contrastare il rischio che le aziende con sede in Svizzera fossero esposte alla concorrenza sleale. Per assicurare la parità di trattamento a tutte le persone che lavorano in Svizzera era inoltre necessario garantire il principio della «parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo».

La Svizzera e l'UE hanno concordato un piano di garanzia a tre livelli, comprendente principi, eccezioni e una *clausola di non regressione*:

- Principi: la Svizzera e l'UE si attengono al principio della «parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo». Le aziende dell'UE che distaccano personale in Svizzera devono versare ai propri dipendenti i salari corrisposti in Svizzera. Inoltre, il rispetto delle condizioni lavorative e salariali in Svizzera può continuare ad essere controllato dalle commissioni paritetiche (sindacati e datori di lavoro) e dai Cantoni (sistema di controllo duale). Le commissioni paritetiche possono continuare ad applicare le sanzioni previste dai loro contratti collettivi di lavoro (CCL) nei confronti delle aziende che distaccano personale (aziende distaccanti).
- Eccezioni: si tratta di deroghe volte a salvaguardare peculiarità svizzere, come segnatamente il termine di notifica preliminare per le aziende estere che intendono fornire servizi

in Svizzera. Questo termine viene tuttavia ridotto da otto giorni civili a quattro giorni lavorativi e viene applicato soltanto nei settori a rischio. Al di fuori di questi settori sussiste già un obbligo di notifica prima dell'inizio dei lavori. La Svizzera può continuare a determinare autonomamente l'intensità dei controlli. Inoltre, può continuare a richiedere una cauzione (garanzia finanziaria) alle aziende estere che distaccano lavoratori in Svizzera, ma questo soltanto in caso di recidiva, vale a dire se in occasione di precedenti impieghi in Svizzera un'azienda distaccante non ha adempiuto i propri obblighi finanziari nei confronti delle commissioni paritetiche. Il mancato pagamento di tale cauzione può comportare sanzioni di varia gravità fino al divieto di offrire servizi. È stato inoltre garantito, come misura per contrastare il fenomeno dell'indipendenza fittizia, l'obbligo per i prestatori di servizi indipendenti di presentare i documenti.

Queste eccezioni rimangono garantite anche nel caso in cui in futuro il diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori dovesse cambiare, in quanto sono escluse dal recepimento dinamico del diritto.

- Clausola di non regressione: questa clausola salvaguarda il livello svizzero di protezione dei salari da eventuali regressioni. Se futuri adeguamenti del diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori dovessero peggiorare il livello di protezione garantito dalla Svizzera in materia di condizioni lavorative e salariali, in virtù della *clausola di non regressione* il nostro Paese non sarà tenuto a recepire le modifiche in questione.

Nei negoziati la Svizzera si è assicurata anche il ruolo di osservatrice presso l'Autorità europea del lavoro.

Un altro elemento della protezione dei salari è la regolamentazione sulle spese. L'80 per cento circa dei lavoratori distaccati in Svizzera proviene dai Paesi limitrofi. Mentre questi Paesi presentano un livello di rimborso delle spese simile a quello che si applica alle aziende nel nostro Paese, altri Stati membri dell'UE prevedono invece rimborsi inferiori. Se il personale distaccato ricevesse indennità minori rispetto al personale locale, si rischierebbe di creare una distorsione della concorrenza. Durante i negoziati con l'UE questa problematica è stata ampiamente discussa. Nell'attuazione nazionale della regolamentazione sulle spese, la Svizzera sfrutta al massimo il margine di manovra concesso dal diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori in modo da ridurre al minimo il rischio di distorsione della concorrenza e garantire la protezione dei lavoratori.

È ora prevista anche la partecipazione della Svizzera al sistema di informazione del mercato interno (IMI) nel settore del distacco. Ciò consente di scambiare informazioni sulle aziende distaccanti con le autorità competenti degli Stati membri dell'UE e di procedere all'esecuzione transfrontaliera di sanzioni amministrative.

Per il recepimento nell'ALC del diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori e per la partecipazione all'IMI nel settore del distacco la Svizzera ha negoziato un periodo transitorio di tre anni dopo l'entrata in vigore del pacchetto Svizzera–UE (Bilaterali III).

Attuazione in Svizzera

Legislazione di attuazione

Il recepimento nell'ALC dei pertinenti sviluppi del diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori e le eccezioni al recepimento dinamico del diritto in questo settore negoziate con l'UE (termine di notifica preliminare per i settori a rischio, obbligo di depositare una cauzione in caso di multe non pagate, obbligo per i lavoratori indipendenti di presentare i documenti) richiedono modifiche alla legge sui lavoratori distaccati (LDist). L'obbligo di depositare una cauzione previsto nei contratti collettivi di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale si applica, conformemente alla LDist, alle aziende distaccanti in caso di mancato pagamento di una multa; è prevista anche la possibilità di imporre sanzioni che possono arrivare fino al divieto di offrire servizi in caso di

mancato pagamento della cauzione. Nella LDist vengono inoltre aggiunti due strumenti di controllo previsti dal diritto dell'UE sul distacco dei lavoratori (obbligo di mantenere a disposizione i documenti sul posto e obbligo di designare un interlocutore).

Per quanto riguarda l'attuazione delle misure di controllo e di esecuzione previste dal diritto dell'UE in materia di distacco, nella LDist vengono introdotte le basi per la concessione e il ricorso all'assistenza amministrativa in materia di fornitura di informazioni, notifica di documenti e di sanzioni amministrative ed esecuzione di tali sanzioni. La cooperazione tra le autorità svizzere, comprese le commissioni paritetiche e le autorità degli Stati membri dell'UE, avviene ora attraverso la partecipazione all'IMI.

Per quanto riguarda la regolamentazione dell'UE sulle spese, la LDist stabilisce che il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio è determinato in linea di principio in base al luogo di provenienza. Precisa tuttavia che, se il rimborso delle spese previsto conformemente alle disposizioni del Paese di provenienza non copre le spese sostenute in Svizzera, deve essere versata la differenza rispetto a tali spese.

Misure di accompagnamento nazionali

Attraverso misure supplementari si intende salvaguardare la protezione dei salari nel contesto nazionale e mantenere l'attuale livello di protezione dei salari. L'intero pacchetto di misure per salvaguardare la protezione dei salari può essere suddiviso in quattro categorie (si vedano le spiegazioni dettagliate nella scheda informativa Misure di politica interna per la protezione salariale):

- La prima categoria comprende misure di compensazione della Svizzera necessarie per mantenere il livello di protezione in seguito alle soluzioni negoziate, in particolare riguardo alla notifica preliminare e al deposito di una cauzione. Le misure mirano, tra l'altro, a sviluppare e centralizzare la procedura di notifica per compensare la riduzione del termine di notifica preliminare.
- La seconda categoria prevede misure complementari, principalmente nel settore edile. L'obiettivo è quello di contrastare il timore che il divieto di offrire servizi previsto nell'ambito dell'esecuzione della LDist possa essere messo in discussione dall'UE.
- La terza categoria riguarda il massimo utilizzo del margine di manovra a livello di politica interna nell'attuazione della regolamentazione dell'UE sulle spese.
- La quarta categoria comprende misure per salvaguardare le strutture del partenariato sociale nella protezione dei salari. Ciò include la salvaguardia dei CCL esistenti e dei relativi processi.

Rilevanza per la Svizzera

Nei negoziati con l'UE la Svizzera ha concordato un piano di garanzia a più livelli per la protezione dei salari. È stato tuttavia necessario accordare alcune concessioni all'UE. Nel marzo 2025 il Consiglio federale, i Cantoni e le parti sociali hanno quindi convenuto ulteriori misure di politica interna. Complessivamente l'esito dei negoziati, la legislazione di attuazione e le misure di accompagnamento nazionali consentono di mantenere il livello di protezione dei salari.

In concreto

- **Concetto di protezione dei salari e possibili sanzioni:** il dipendente di una falegnameria di uno Stato membro dell'UE è stato incaricato di installare in Svizzera cucine negli appartamenti di una nuova casa plurifamiliare. A tal fine riceve lo stesso salario e beneficia delle stesse condizioni lavorative di un dipendente di una falegnameria svizzera. Ciò è garantito dalle misure collaterali previste in Svizzera. Queste misure non tutelano soltanto l'elevato livello delle condizioni lavorative e salariali dei lavoratori in Svizzera, ma proteggono anche

le aziende svizzere dalla concorrenza distorsiva proveniente dall'estero. Il rispetto dei requisiti di protezione dei salari viene monitorato. Affinché possano pianificare e svolgere i propri controlli, gli organi d'esecuzione svizzeri saranno informati in tempo utile prima dell'impiego in Svizzera in virtù del termine di notifica preliminare di quattro giorni lavorativi. Come avvenuto finora, i controlli saranno effettuati dai sindacati e dai datori di lavoro (commissioni paritetiche) o dal Cantone competente.

Se gli organi di controllo constatano infrazioni alle condizioni lavorative e salariali svizzere, come ad esempio salari eccessivamente bassi, sono previste diverse sanzioni.

- Multe o, in caso di infrazioni gravi, il divieto di offrire servizi.
- Se gli organi di controllo paritetici hanno constatato un'infrazione alle condizioni lavorative e salariali svizzere nell'ambito di un precedente incarico effettuato dall'azienda di falegnameria dello Stato membro dell'UE e se quest'ultima non ha pagato la multa inflitta per tale infrazione, essa deve depositare una cauzione a titolo cautelativo prima di svolgere l'incarico attuale.
- Se l'azienda estera non paga la cauzione, le autorità cantonali competenti possono imporre una multa o il divieto di offrire servizi. In questo caso l'azienda non può svolgere incarichi in Svizzera.
- Se il dipendente dello Stato membro dell'UE non riceve dal suo datore di lavoro UE il salario dovuto in Svizzera e l'appalto è stato assegnato attraverso un appaltatore generale svizzero, quest'ultimo può essere ritenuto responsabile in caso di infrazione da parte del datore di lavoro UE. Vi è quindi una responsabilità dell'appaltatore primario.

- **Regolamentazione sulle spese:** uno dei principi dell'ALC garantisce la parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo al fine di tutelare i dipendenti e le aziende in Svizzera. Per quanto riguarda il rimborso delle spese la regolamentazione dell'UE prevede che ai lavoratori distaccati vengano rimborsate le spese conformemente al diritto del loro Paese di provenienza. Ciò significa che il datore di lavoro UE, se distacca il suo dipendente in Svizzera per installare le cucine, deve conteggiare le spese in base al diritto del suo Paese.

  Tuttavia, secondo la legge svizzera sui lavoratori distaccati, i lavoratori distaccati come il dipendente in questione devono essere rimborsati per le spese effettivamente sostenute in Svizzera per lo svolgimento del loro incarico se il rimborso delle spese conformemente al loro Paese di provenienza non copre tali spese o non le copre completamente. Anche i rimborsi delle spese del lavoratore distaccato vengono controllati e sanzionati in caso di violazione della legge svizzera sui lavoratori distaccati. Tra gli Stati membri dell'UE, i Paesi che hanno regolamentazioni insufficienti in materia di rimborsi sono un'eccezione. Molti Stati membri dell'UE, in particolare i Paesi limitrofi, prevedono nel loro diritto nazionale regolamentazioni sulle spese equivalenti a quelle svizzere. E l'80 per cento circa dei lavoratori distaccati in Svizzera proviene da un Paese limitrofo.

- **Cosa succede se un'azienda distaccante non rimborsa correttamente le spese?** Una commissione paritetica constata che la falegnameria dello Stato membro dell'UE infrange la regolamentazione svizzera in materia di spese e che le spese del lavoratore distaccato vengono dedotte dal suo stipendio. L'azienda non è in grado di dimostrare che sono state pagate le spese necessarie sostenute per il viaggio, il vitto e l'alloggio durante il soggiorno di tre giorni del lavoratore in questione per l'installazione delle cucine. La commissione paritetica segnala l'infrazione all'autorità cantonale competente, che può pronunciare una multa. La falegnameria potrebbe impugnare la multa dinanzi al Tribunale federale e sostenere che conformemente al diritto del proprio Paese le spese non devono essere rimborsate, come previsto nelle regolamentazioni dell'UE sulle spese. La Svizzera, tuttavia, ha validi argomenti a suo favore: la LDist riveduta tiene conto del diritto del Paese di provenienza, ma solo a condizione che siano coperte le spese necessarie di viaggio, vitto e alloggio. Se questi costi non venissero coperti, verrebbe violato il principio della «parità di

retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo», che è anche un elemento dell’ALC modificato.