

## Giurisprudenza

### Nullità della disdetta in caso di malattia

*Sentenza del Tribunale d'appello del Canton Ticino del 28 luglio 2011, JAR 2012 p. 526.*

Nel giugno 2006 la Signora O. è stata assunta in qualità di cassiera dalla banca P., con il rango di procuratrice. Nel contratto è stato espressamente previsto che il contratto di lavoro, dopo il tempo di prova, poteva essere disdetto con preavviso di tre mesi per la fine di un mese.

Con certificato medico del 6 marzo 2009 la lavoratrice è stata ritenuta inabile integralmente a causa di malattia. A seguito del protrarsi dell'inabilità al lavoro e dopo la decorrenza del periodo di protezione di 90 giorni, con scritto del 23 giugno 2009 la banca ha rescisso il rapporto di lavoro ed esonerato la lavoratrice dal prestare l'attività lavorativa (sebbene si trovasse ancora inabile al lavoro) durante il periodo di disdetta.

Con presa di posizione del 4 agosto 2009 la lavoratrice ha sollevato presso la banca la nullità della disdetta notificata, rilevando che essa era stata notificata in tempo inopportuno visto che con certificato medico di data 8 luglio 2009 era stata ritenuta integralmente inabile al lavoro per una diversa patologia indipendente dalla prima già a partire dall'inizio di giugno 2009, momento in cui era in cura dal medico certificante. La banca dal canto suo ha contestato la nullità della disdetta, eccependo che il certificato medico era abusivo, e confermato di conseguenza la validità formale e sostanziale della disdetta del contratto di lavoro.

Tra le parti è sorto un contenzioso che ha condotto la lavoratrice a richiedere al giudice civile l'accertamento della situazione giuridica in punto alla disdetta notificata.

Il Pretore, dando seguito alla richiesta della lavoratrice, ha accertato la nullità della disdetta notificata il 23 giugno 2009, rilevando che in quel momento la dipendente era effettivamente inabile al lavoro per una nuova causa, sorta all'inizio di giugno e che di conseguenza la protezione dalla disdetta in tempo inopportuno era attiva.

La banca si è rivolta al Tribunale d'appello contestando il giudizio pretorile; i giudici d'appello hanno tuttavia confermato integralmente la sentenza di primo grado, rilevando che una disdetta notificata in tempo inopportuno (cfr. art. 336c CO) è nulla di diritto e non

## A gentile richiesta Pagamento del salario



*Un dipendente appena assunto con contratto di durata indeterminata, dopo sole due settimane di lavoro ha presentato un'inabilità al lavoro certificata dal medico.*

*Il salario è comunque da pagare anche se l'attività è appena iniziata?*

Il diritto al salario in caso di impedimento al lavoro è regolato dall'art. 324a CO, che letteralmente prevede che se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa una adeguata indennità per perdita del salario in natura, in quanto il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi. Dalla formulazione di tale norma deriva il fatto che non sempre a fronte dell'inabilità al lavoro vi è anche il diritto al salario. L'aspetto legato alla durata del contratto di lavoro è infatti un elemento determinante per la valutazione dell'eventuale diritto al salario del lavoratore in caso di impedimento al lavoro.

Infatti l'obbligo di pagare il salario al dipendente impedito di lavorare sorge solo se il contratto di lavoro è stato pattuito per una durata superiore a tre mesi. In concreto dobbiamo pertanto trovarci di fronte ad un contratto di durata determinata dove le parti hanno stabilito una durata superiore a tre mesi.

In altre parole se un lavoratore è stato assunto con contratto di durata determinata di due mesi, non avrà diritto al salario in caso di impedimento al lavoro nella seconda settimana di attività. D'altro canto se lo stesso lavoratore fosse stato assunto con contratto di durata determinata di 4 mesi (oppure con altra

esplica alcun effetto.

Se il datore di lavoro persiste nella sua intenzione di disdire il contratto di lavoro non è sufficiente richiamare la prima disdetta notificata durante l'impedimento al lavoro, bensì è necessario notificare una nuova disdetta dopo il periodo di protezione.

Costantino Delogu, avvocato

*Sulla disdetta in tempo inopportuno: manuale 4.3.2*

durata superiore ai 3 mesi) egli avrebbe invece diritto al salario in caso di inabilità al lavoro.

Con i contratti di lavoro di durata indeterminata, dove non è stata stabilita la fine del rapporto di lavoro, poiché dipende dalla disdetta di una delle parti, è necessario fare riferimento alla durata del rapporto di lavoro già trascorsa e al termine di disdetta.

Ne segue che in ogni caso il diritto al salario è dato se il rapporto di lavoro si protrae da oltre tre mesi.

Se il rapporto è invece agli inizi è necessario prendere in considerazione il termine di preavviso per la disdetta, nel senso che se il termine di disdetta è superiore a tre mesi, il contratto non potrà in nessun caso terminare prima di tre mesi dall'inizio dell'attività a seguito di disdetta ordinaria: per questo tipo di contratto il diritto al salario in caso di impedimento sorge già dall'inizio del rapporto di lavoro (infatti esso è stato stipulato per più di tre mesi, cfr. art. 324a CO).

Se il termine di disdetta è invece inferiore o uguale ai tre mesi, è possibile che il contratto in caso di disdetta possa concludersi prima di raggiungere i tre mesi di attività, rispettivamente prima di iniziare il quarto mese di lavoro: in tal caso il diritto al salario in caso di impedimento al lavoro non è dato nei primi tre mesi di attività, in quanto il contratto non è stato inizialmente concluso per più di tre mesi. Si tratta di un caso di discriminazione nel trattamento di situazioni simili (ovvero il pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro nei primi tre mesi di attività), ma che il Tribunale federale ha ritenuto inevitabile a fronte del chiaro testo della legge e quindi della volontà del legislatore (cfr. DTF 131 III 623).

Costantino Delogu, avvocato

*Sul pagamento del salario: manuale 3.2.1.2.*

### Impressum

*Newsletter Lavoro* è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

**Il diritto del lavoro applicato.**

*Editore: Robert Boss  
Responsabile Newsletter: Marina D'Alò  
Hanno collaborato: avv. Costantino Delogu e Silvia Gasparini*

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa  
tel. +41(0)91 600 93 03 - fax +41(0)91 600 93 04  
Redazione: [redazione@boss-editore.ch](mailto:redazione@boss-editore.ch)  
Amministrazione: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)  
© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

Marzo 2013

## Editoriale

Sull'arco di poche settimane il mondo del lavoro è diventato nuovamente un polo d'interesse non solo nell'ambito politico e giornalistico ma capace di infiammare anche l'opinione pubblica. Le rubriche dei quotidiani dedicate alle lettere dei lettori ed i blog sono stati teatro di discussioni accese in particolare riguardo a due temi: la votazione sull'iniziativa Minder che mira ad imporre restrizioni alle imprese quotate in Borsa affinché non possano remunerare i vertici con somme considerate spropositate (respinta dal Consiglio federale e dal Consiglio degli Stati, la proposta è invece piaciuta ai cittadini); lo "stop" ai lavoratori a distanza annunciato dall'amministratrice delegata di Yahoo, Marissa Mayer. Questa decisione segnerà una svolta nel futuro del telelavoro? C'è chi condivide l'opinione che è indispensabile che lo staff sia fisicamente unito e chi, invece, è a favore del telelavoro, come i vertici di Microsoft. Il dibattito è vivace e ci piacerebbe conoscere anche la vostra opinione. Invitiamo pertanto chi volesse condividere la sua esperienza a scriverci ([redazione@boss-editore.ch](mailto:redazione@boss-editore.ch)). Su questo argomento, infatti, intendiamo ritornare.

Sempre nell'ambito del mondo del lavoro, vi proponiamo il caso dell'Hôtel Dante di Lugano che ha saputo adeguarsi ai tempi ed ha ottenuto un importante riconoscimento. Qual è il segreto per conseguire il primo posto sul podio virtuale del premio Travellers'choice 2013? Lo spiega ai lettori di NL - con parole semplici ed efficaci quanto la formula vincente dello staff dell'Albergo Dante - la marketing manager Silvia Gasparini nell'articolo di apertura.

Marina D'Alò

### All'interno:

- I seminari punto di forza delle attività della Boss Editore
- Il tema dei salari equi visto da varie angolazioni
- Nullità della disdetta in caso di malattia / Giurisprudenza
- Pagamento del salario / A gentile richiesta

## Alcuni segreti per stare a galla e vincere un premio

*Quest'anno il premio Travellers'Choice di Tripadvisor per il miglior servizio in Svizzera è stato conferito all'Hôtel Dante di Lugano. Un riconoscimento importante soprattutto in un momento in cui la situazione sul fronte alberghiero ticinese non è delle più rosee. È quindi ancor più interessante cercare di capire quali sono gli ingredienti che hanno portato il Dante in cima a questa non scontata vetta. Dalle parole della marketing manager, Silvia Gasparini, che ha accettato di svelarci i "segreti" di questo successo, emergono alcuni elementi guida: uno staff collaudato su un periodo di vent'anni, il fatto che la direzione abbia compreso tempestivamente che l'ottimo clima sotto il profilo umano rappresentava anche il valore aggiunto dell'hôtel, una politica lungimirante basata su investimenti e spirito d'iniziativa. Il team ha anche saputo mettersi in discussione, con un positivo spirito critico, e viene effettuato un monitoraggio costante dell'operato di ogni singolo ingranaggio allo scopo di meglio raggiungere gli obiettivi futuri. Una ricetta semplice, in apparenza, ma che pochi altri, purtroppo, hanno saputo adottare...*



Il clima di affiatamento che si respira all'Hôtel Lugano Dante viene da lontano, da una conoscenza più che ventennale che lega il top management della società, con

buona parte dello staff.

La consapevolezza dell'importanza dello spirito di squadra, già nata qualche anno fa in tempi ancora non condizionati dalla recente crisi mondiale che ha colpito anche il settore turistico, ha segnato profondamente le scelte della direzione, guidata dal dott. Carlo Fontana.

Quello che per alcuni nostri ospiti era una "bella atmosfera" doveva diventare qualcosa di più: un nostro valore aggiunto. Grazie alla coesione tra azionisti, direzione e staff, rispecchiata in crescenti investimenti in diverse direzioni (tecnologie, strutturali - rinnovamenti - ampliamenti - formazione) l'Hôtel Lugano Dante ha ricevuto a fine gennaio il prestigioso premio Travellers'Choice 2013 di Tripadvisor per il miglior servizio in Svizzera, classificandosi inoltre in quinta posizione nel ranking universale degli alberghi della Confederazione. Ci hanno chiesto il motivo di questo successo: il primo passo verso l'ottenimento dei nostri risultati è stato fatto circa tre anni fa, mettendo in discussione i capisaldi della

nostra azienda ovvero i nostri standard, la fluidità della comunicazione interna, la nostra stessa operatività.

Tutto questo nasceva all'insegna di una necessità profonda e sentita, in primis dalla direzione ma anche in tutti i livelli, di "fare squadra" superando gli interessi dei singoli e mettendo al primo posto il bene del team.

La nostra realtà conta quasi quaranta persone, al quale i nostri ospiti affidano il buon esito del proprio soggiorno. Se una cosa si sta facendo sempre più chiara nel panorama turistico mondiale, è che è l'"esperienza" del soggiorno a rimanere impressa nella memoria.

Tale esperienza nasce ben prima dell'arrivo in hotel, ancora quando davanti al proprio pc si cerca la destinazione del prossimo viaggio. Se poi si mettono insieme tutti i tasselli, prenotazione - check-in - soggiorno - check-out, ci si rende ben presto conto di quante sfaccettature un soggiorno in hotel sia composto, e di quanto sia importante il contributo di tutta la squadra per raggiungere l'unico obiettivo importante: la soddisfazione dell'ospite.

Per quanto l'esperienza della direzione e dell'intero staff sia di altissimo livello, la scelta della direzione è caduta su un professionista esterno, in qualità di coach e team builder, che ci ha seguito per due anni in questo percorso "evolitivo", osservandoci e consigliandoci con "occhi esterni", tramite sessioni bimestrali e incontri one-

segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

to-one con i responsabili di reparto. Da qui è nato un nuovo modo di pensare, grazie al quale si è percepita la necessità di dover dare la stessa importanza sia alla "comunicazione interna" che a quella "esterna", verso i nostri ospiti e fornitori.

È vero, questo ha portato a molti più incontri, riunioni, brainstorming. Ma da ognuno di questi è nato, e nascono, idee che prima non sarebbero mai affiorate. Non sappiamo se questo succede perché si crea "il momento" d'incontro, oppure se la "sana competizione" tra colleghi stimola ogni individuo a dare il meglio di sé. In ogni caso i risultati sono stati e saranno ottimi anche nel tempo a venire.

Una volta avuto il coraggio di fermarsi, e mettersi in discussione, si può passare alla fase "creativa" e di azione: la definizione degli obiettivi. All'Hotel Lugano Dante ogni capo reparto, e la direzione stessa, definisce i propri obiettivi, le tempistiche di raggiungimento, segnalando eventuali problematiche e situazioni critiche che potrebbero necessitare l'intervento di più settori. La comunicazione degli stessi avviene in riunioni a cadenza semestrale durante il quale tutto lo staff, nel limite del possibile, ha l'obbligo di partecipare e di "assimilare" gli obiettivi non solo del proprio dipartimento, ma di tutta l'azienda. Ovviamente il Dante non è una multinazionale, e quindi il tutto è facilmente fattibile.

Ma come fare per raggiungere la meta senza perdere l'orientamento?

La squadra è l'unica forma aggregata di energie per il raggiungimento di un obiet-

tivo comune. Come sappiamo, una delle metafore più usate e sicuramente abusate nella retorica aziendale è l'immagine della squadra che scende in campo per raggiungere gli obiettivi prefissati, per vincere. Una squadra è una formazione dove a ciascuno compete una particolare funzione. Tutta la formazione concorre a raggiungere gli obiettivi, tutti i ruoli sono decisivi e responsabili delle sorti aziendali.

L'evidenza ci insegna che se la barca sta affondando, l'unica cosa è pensare ad unire le forze di tutti e salvare l'unica scialuppa: se non si salva la squadra, si retrocede tutti e non solo alcuni di noi.

A volte però le aziende si trovano in difficoltà proprio per colpa di "pochi individui" che, restando inesorabilmente, e direi a volte anche "volontariamente", indietro rallentano il difficile salvataggio. Anche a noi è successo, e da qui l'impellenza di individuare dei leader in ogni reparto dell'Hotel.

A loro il compito di evidenziare la direzione, la vision e di ispirare quella fiducia, influenzando positivamente le energie di ogni singolo e creando in questo modo le premesse per essere seguito da tutti.

Accoglienza, reception, breakfast, bar, housekeeping, sono solo alcuni dei settori dove, una volta individuato un leader solido, credibile e riconosciuto, sono stati registrati i più importanti margini di miglioramento.

La fiducia (la fantomatica "trust") ha fatto poi resto, trasformando i capo-dipartimento in veri leader, con il compito di definire obiettivi nuovi, e monitorare costantemente le performances del proprio gruppo.

## Piccola scheda dell'Hotel Dante, con vocazione turistica... ma non solo

Ma quali sono, in sintesi, cifre ed atouts del premiato albergo Dante di Lugano? Oltre ai servizi personalizzati (compreso il cuscino, la temperatura della stanza ed il contenuto del frigo bar), la *charming & homey atmosphere*, alle tentazioni come le torte ed i dolci freschi, alle comodità come il garage meccanizzato e la centralità, cosa offre questa struttura che ha incontrato i favori di Tripadvisor?

- Quaranta operatori riuniti in uno staff  
- 21 camere singole, 56 doppie, 6 suites  
Un capitolo a parte, ma che fanno del Dante un punto di forza, è l'organizzazione di meeting. Tre sale principali modulabili nello spazio e dotate di moderne tecnologie che possono accom-

gliere fino a 200 persone:

- Piccarda mq 56
- Costanza mq 50
- Beatrice mq 54
- Paolo e Francesca mq 104
- Virgilio mq 180

Interessanti inoltre per comprendere l'attività dell'albergo Dante (oltre alla vocazione turistica, ovviamente) sono i dati concernenti l'uso di queste strutture. Basti pensare che nel 2010 sono stati registrati:

- 12.000 ospiti
- 400 eventi in 12 mesi
- 2400 ore di seminari, eventi, congressi e che in queste occasioni sono stati distribuiti 10.000 bloc notes e consumate... 780 capsule di caffè...

### Congresso HR Ticino: errata corrige

Nella scorsa edizione di Newsletter Lavoro abbiamo invitato i nostri lettori a inserire nella loro agenda il primo congresso organizzato da HR Ticino, evento di cui sarà partner Boss editore SA. Tema di questo incontro sarà "Total reward e crisi: nuove prospettive - oltre l'orizzonte". Nel dare la notizia, tuttavia, siamo incorsi in un errore di data: il congresso si svolgerà infatti a Lugano il 18. 10. 2013 e non, come pubblicato, il 18 settembre.

### Rafforzata la collaborazione tra Svizzera e Ufficio internazionale del lavoro

Il consigliere federale Schneider-Amman ed il direttore dell'Ufficio internazionale del lavoro Guy Rider hanno stipulato un accordo di cooperazione. In base a quest'ultimo, la Svizzera si è impegnata a contribuire con 12,4 milioni di franchi al sostegno del programma Better Work per il 2013-2016. Quest'ultimo mira all'attuazione di norme fondamentali del lavoro (libertà d'associazione e diritto ai negoziati collettivi, eliminazione del lavoro forzato, abolizione del lavoro minorile, divieto di discriminazione professionale) e concerne le imprese attive nel settore del tessile. Il programma Better Work concerne in particolare il Vietnam e l'Indonesia.

### Frontalieri: gli ultimi dati dell'UST

Alla fine dello scorso anno un lavoratore su quattro, nel Cantone Ticino, era un frontaliere. Questo è uno dei dati che giungono dall'Ufficio federale di statistica. In tutta la Svizzera i lavoratori provenienti da oltre confine sono aumentati del 4,8%. L'UST precisa che sull'arco degli ultimi cinque anni è stato registrato a livello nazionale un aumento superiore alla media nelle categorie impiegati d'ufficio, lavoratori non qualificati e dirigenti.

### Terzo Home Office Day nazionale

Lo scorso anno 40790 aziende, collaboratori e lavoratori autonomi svizzeri hanno partecipato all'Home Office Day. L'edizione di quest'anno dell'evento è prevista per il 13 giugno. L'interesse che susciterà questa manifestazione (promossa da Microsoft, FFS e Swisscom), permetterà di fornire elementi utili al dibattito di grande attualità inerente al futuro del telelavoro.

## I seminari punto di forza delle attività della Boss Editore

Lo scorso anno ha premiato la Boss Editore attiva anche nell'organizzazione di seminari. Nel 2012, infatti, è stato registrato un aumento del 20% dei partecipanti. Questi ultimi hanno anche dimostrato di gradire quanto loro proposto: la valutazione delle relazioni è stata alta, ovvero 5,5 su una scala da 1 a 6.

Il ventaglio di offerte verteva su tre tipi di seminari:

- Il primo segmento è costituito da quelli di aggiornamento, brevi ma efficaci. In un paio di ore hanno permesso di acquisire conoscenze specialistiche.
- Il secondo comprende i seminari di approfondimento. Sull'arco di una mezza giornata i partecipanti discutono i casi specifici che sono stati sottoposti in precedenza ai relatori: al termine di una sintetica presentazione teorica dell'argomento, gli iscritti, suddivisi in gruppi, effettuano esercizi pratici sul tema. In un secondo tempo il risultato delle discussioni di gruppo e le soluzioni scaturite vengono rac-

colti in un dossier che viene inviato ai partecipanti.

- Infine, e per la prima volta, la Boss ha offerto seminari "in-house" personalizzati per aziende ed organizzazioni che hanno chiesto collaborazioni per la loro formazione interna su un tema specifico attinente al diritto del lavoro. Citiamo qualche esempio concreto di quanto ha suscitato l'interesse dei partecipanti. In un caso una ditta che si stava accingendo a sviluppare e introdurre un regolamento aziendale, voleva che tutti i membri dei quadri fossero a conoscenza delle basi legali. In un altro, una ditta a chiesto alla Boss di elaborare per i propri quadri un riassunto dei suoi seminari classici per poter successivamente affrontare temi legati alla loro esperienza specifica. Infine un'associazione di direttori ci ha chiesto di approfondire un tema legale nell'ambito di un corso di formazione da loro organizzato e destinato ai propri soci.

È opportuno sottolineare che lo scambio tra i partecipanti rappresenta una parte integrante delle proposte della Boss Editore.

Non meno fitto di appuntamenti interessanti destinati in particolare a dirigenti d'azienda, responsabili HR ed ai loro collaboratori, è il calendario per l'anno in corso (in allegato troverete il programma del primo semestre). Tra le novità un seminario impostato su un tema classico (la disdetta del rapporto di lavoro) nel corso del quale sarà sviluppato un argomento specifico: il licenziamento in tronco. Come di consueto esperti di diritto del lavoro e dell'amministrazione del personale animeranno i seminari.

Boss Editore ed il suo team di esperti sarà inoltre nuovamente a disposizione per pianificare Seminari "su misura" per singole aziende. Un contatto diretto consentirà di trovare una formula personalizzata (tema, durata, data, luogo, ecc.).

## Il tema dei salari equi visto da varie angolazioni

Mentre il popolo svizzero si esprimeva sull'iniziativa Minder, dando ampio consenso a chi mira a ridimensionare le remunerazioni dei vertici aziendali delle imprese quotate in Borsa, altri hanno effettuato un sondaggio per formulare delle ipotesi sull'esito dell'iniziativa popolare "1:12 - Per salari equi. Da questo *ballon d'essai* è emerso che l'iniziativa - che chiede che all'interno di una società il salario più elevato non possa superare quello più modesto di oltre dieci volte - potrebbe ottenere il consenso del 49,5% degli elettori.

Il sondaggio è stato realizzato dall'Istituto Isopublic su un campione di 1152 aventi diritto di voto nel periodo in cui popolo e Cantoni si sono espressi in merito all'iniziativa "contro le retribuzioni abusive". Anche in questo caso l'iniziativa, secondo il Consiglio federale ed il Consiglio nazionale, è da respingere. Il Consiglio degli Stati dovrà invece esprimersi nei prossimi giorni (la commissione preparatoria raccomanda di respingere l'iniziativa).

Il Consiglio federale nel messaggio concernente l'iniziativa "Per la protezione di salari equi" (con la quale si chiedeva da un lato alla Confederazio-

ne ed ai Cantoni di proteggere i salari in Svizzera e di promuovere i salari minimi nei contratti collettivi di lavoro (CCL), dall'altro alla Confederazione di introdurre un salario minimo nazionale legale di 22 franchi all'ora) aveva già preso posizione sul tema in generale sostenendo che "pur condividendo nella sostanza le preoccupazioni degli autori dell'iniziativa, ossia lottare contro il dumping salariale e la povertà, dubita della sua efficacia in quanto ritiene che avrebbe degli effetti nocivi sul mercato del lavoro svizzero e sul buon funzionamento complessivo del partenariato sociale nel nostro Paese". Il sistema di formazione dei salari in Svizzera - si legge nel messaggio del Consiglio federale - si fonda su una collaborazione consolidata e responsabile tra le parti sociali. Se i salari più alti sono stabiliti dalle imprese, quelli più bassi dipendono in ampia misura dal buon funzionamento del partenariato sociale e dei CCL. "Il conferimento del carattere obbligatorio generale dei CCL aiuta le parti sociali a consolidare i salari e le condizioni minime di lavoro nei diversi rami economici e nelle regioni. L'eccellente funzionamento del partenariato sociale costituisce

un punto di forza essenziale per la piazza economica svizzera. L'introduzione di un salario minimo legale lo indebolirebbe perché diminuirebbero i margini di manovra nei negoziati e la responsabilità delle parti sociali".

Sempre secondo il CF, "con l'entrata in vigore il 1° giugno 2004 delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone è ora possibile lottare in modo efficiente contro il dumping salariale. Le misure collaterali attribuiscono un ruolo centrale alle parti sociali e ai CCL. Qualora in un ramo o in una professione non esista un CCL e si accertino abusi ripetuti, le commissioni tripartite possono far emanare un contratto normale di lavoro che preveda salari minimi. L'introduzione di un salario minimo nazionale potrebbe avere conseguenze negative sulle misure collaterali alla libera circolazione delle persone, il cui scopo è di proteggere i salari usuali. A medio termine, tali salari potrebbero appiattirsi sul livello del salario minimo. I dati a disposizione mostrano che la distribuzione dei salari e dei redditi disponibili è rimasta piuttosto equilibrata negli ultimi anni".