

A gentile richiesta Impedimento al lavoro per gravidanza e riduzione delle vacanze

“La lavoratrice è in gravidanza: ha dapprima un certificato medico di inabilità al lavoro del 20% e poi del 50%. Dopo due mesi di malattia parziale il diritto alle sue vacanze può essere diminuito del 20% o del 50%? Nel caso in cui la stessa signora voglia godere le vacanze maturate durante il periodo in cui lavorava al 100%, devono essere dedotti i giorni interi o solo al 50%? Ed inoltre, l'assicurazione malattia deve essere avvisata?”

La normativa vigente non pone specifiche condizioni in merito alla riduzione del diritto alle vacanze per i casi di inabilità parziale al lavoro, rispettivamente di assenza parziale dal posto di lavoro, dovendosi valutare il tutto secondo il sistema ordinario legale (art. 329b cpv. 2 CO). Il legislatore ha infatti previsto il computo complessivo delle assenze, anche qualora queste non siano integrali poiché provocate ad esempio da uno stato di inabilità parziale al lavoro. Di tal fatta, si può procedere alla riduzione del diritto alle vacanze in presenza di periodi completi di assenza dal lavoro, la cui franchigia iniziale diverge a dipendenza dell'esistenza o meno di una colpa da parte del lavoratore, rispettivamente dello stato di gravidanza o del beneficio del congedo di maternità. Nel caso di assenze per gravidanza viene applicato un

termine di attesa di due mesi (art. 329b cpv. 3 CO). Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze neppure per l'assenza durante il congedo maternità. Il termine di attesa riparte da zero all'inizio di ogni anno di servizio. Questa regola si applica anche nel caso di assenze che si estendono ad un nuovo anno di servizio. Pertanto, solo a partire dal terzo mese completo di assenza, può applicarsi la riduzione (non entrando in considerazione i primi due mesi completi). Per la riduzione delle vacanze devono essere sommate tutte le assenze non cagionate con colpa per anno di servizio (calcolate al 100%). Pertanto, le assenze dovute ad inabilità parziale al lavoro danno luogo alla riduzione del diritto alle vacanze, se complessivamente raggiungono le soglie previste dalla legge: nel caso di un'inabilità al lavoro parziale del 50%, le assenze per malattia dovranno cumulativamente raggiungere i due mesi completi di lavoro per poter procedere alla relativa riduzione, di modo che il periodo di riferimento sarà doppio rispetto a quello di un'assenza integrale dal lavoro. A titolo esemplificativo, se un collaboratore è inabile al lavoro per 3 settimane al 100%, per 6 settimane al 50% e per 12 settimane al 25%, le 6 settimane al 50% vengono considerate come 3 settimane al 100%, le 12 settimane al 25% vengono considerate come 3 settimane al 100%.

In un caso simile quindi l'inabilità al lavoro ammonta a un totale di nove settimane al 100%, che corrisponde a due mesi completi oltre ad un resto. Per quanto concerne il diritto alle vacanze durante un'inabilità lavorativa parziale, è decisivo sapere se il dipendente, malgrado la malattia, durante le vacanze possa o meno riposarsi. Dal momento che le vacanze hanno come fine prioritario il riposo, se il dipendente è costretto a rimanere a letto o ad andare regolarmente dal medico, non si può parlare di vacanza. Qualora sia possibile riposarsi nonostante la presenza di un'inabilità lavorativa, allora sarà possibile recarsi in vacanza: la decisione tuttavia spetta sempre al medico. In caso affermativo, la vacanza sarà allora computata al 100% sui giorni di vacanze a cui ha diritto, dunque non solo al 50%, non contando in tal caso il grado d'inabilità al lavoro. Durante la settimana di vacanza il dipendente percepirà così il normale salario pieno, e non le indennità giornaliere in caso di malattia. La ditta deve annunciare dunque le vacanze del dipendente all'assicurazione, affinché questa possa calcolare in modo corretto le indennità giornaliere da versare.

Avv. Elisabetta Conte Bombardieri

Riduzione delle vacanze: Manuale 3.2.4.2

Giurisprudenza

Commissioni paritetiche quali tribunali arbitrali e motivi di ricorso
Sentenza del Tribunale Federale del 27 gennaio 2014 (4A_292/2013)

Nel 2007 il signor A è stato assunto quale infermiere dall'Ospedale X, gestito dall'Ente ospedaliero cantonale (EOC). L'EOC ha concluso un contratto collettivo di lavoro (CCL). L'Ospedale ha licenziato il signor A il quale ha contestato tale decisione. Sia la Commissione paritetica cantonale degli Istituti dell'EOC che la Commissione speciale di ricorso hanno respinto il ricorso dell'infermiere. A ha così inoltrato ricorso al TF chiedendo l'annullamento della decisione della Commissione speciale, perché non ha rispettato il CCL oltre al fatto che è giunta ad una conclusione arbitraria.

Il TF ricorda che per principio le Commissioni paritetiche e le Commissioni di ricorso previste in un contratto collettivo di lavoro possono costituire dei tribunali arbitrali, ma ciò dipende dal contenuto del contratto collettivo e dal grado di indipendenza conferito. Ha pure ricordato

che un tribunale arbitrale è un'autorità composta da privati incaricati direttamente o indirettamente dalle parti di dirimere una controversia al posto dell'autorità giudiziaria normalmente competente e che un lodo arbitrale è un giudizio pronunciato da un tribunale non statale a cui le parti hanno affidato il compito di decidere una pretesa dipendente dalla loro libera disposizione. Ne discende che la decisione della Commissione speciale era in concreto impugnabile con un ricorso. La sentenza emanata dalla Commissione speciale era impugnabile se arbitraria nel suo esito perché fondata su accertamenti di fatto palesemente in contrasto con gli atti o su una manifesta violazione del diritto o dell'equità. Il giudizio attaccato doveva essere, anche nel suo risultato, manifestamente insostenibile, in aperto contrasto con la situazione effettiva, fondato su una svista manifesta oppure in urto palese con il sentimento di giustizia ed equità. In materia di arbitrato il modo in cui il tribunale arbitrale ha esercitato il proprio potere di apprezzamento non può essere oggetto

di ricorso. Il TF ha considerato perciò che la decisione della Commissione speciale non era arbitraria e pertanto ne ha confermato il contenuto.

Avv. Prisca Renella

2.3 Il contratto collettivo

5.4 Con commissione paritetica

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: *Ciro Lüscher, responsabile Finanze & Personale presso Precicast; Prisca Renella, avvocato; Elisabetta Conte Bombardieri, avvocato.*
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
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

BOSS
conoscenza applicata

Gennaio 2015

Editoriale

“Lavori o hai lavorato in Svizzera e ti senti privato dei tuoi diritti di lavoratore frontaliero? Ecco come avvocati professionisti specializzati in contenziosi di lavoro in Svizzera possono aiutarti”. Questo è uno dei tanti annunci che si trovano anche in internet in cui esperti in diritto svizzero e italiano offrono i loro servizi ai lavoratori che ogni giorno varcano il confine. Ed è anche la prova che puntualmente si presentano dei conflitti particolarmente delicati per chi non conosce bene la materia e le specificità di un rapporto di lavoro tra datore svizzero e dipendente proveniente da un'altra Nazione.

Ai nostri lettori proponiamo quindi la testimonianza del responsabile HR di un'importante impresa attiva in Ticino, un contributo giuridico redatto dall'avvocato Prisca Renella, del team Boss Editore, ed alcuni consigli pratici che vengono dati agli imprenditori svizzeri dall'amministrazione federale attraverso il suo Portale PMI che mettono evidenza alcuni aspetti definiti cruciali legati all'assunzione di personale frontaliero fin dal momento del colloquio con il candidato.

Le rubriche *A Gentile Richiesta* e *Giurisprudenza* sono per questa prima edizione del 2015 dedicate rispettivamente alle domande di un nostro abbonato riguardo all'impedimento al lavoro per gravidanza e riduzione delle vacanze ed al tema delle commissioni paritetiche quali tribunali arbitrali.

Marina D'Alò

All'interno:

- **Frontalierato e giurisprudenza svizzera**
- **Assumere frontalieri: alcuni suggerimenti pratici**
- **Impedimento al lavoro per gravidanza e riduzione delle vacanze / A gentile richiesta**
- **Commissioni paritetiche quali tribunali arbitrali e motivi di ricorso / Giurisprudenza**

Lavoratori frontalieri in un'azienda svizzera: un esempio

Intervista di Marina D'Alò a *Ciro Lüscher direttore HR della Precicast SA*

La Precicast, come numerose aziende attive nel Mendrisiotto, conta numeroso personale d'oltre confine. Si tratta soprattutto di manodopera o anche di quadri?

Oltre l'80% del personale di Precicast è frontaliero. Fra i quadri intermedi e la Direzione ci sono anche frontalieri, ma anche collaboratori residenti provenienti da paesi Europei e terzi.

Al momento del reclutamento, quali sono le maggiori difficoltà che incontra chi gestisce le risorse umane?

Precicast è una fonderia di precisione a cera persa, che produce componenti per le turbine terrestri a gas e per turbine di aerei. Il processo di produzione complesso e variato di questi pezzi necessitano di conoscenze tecniche avanzate. La difficoltà maggiore è individuare profili tecnici specifici al nostro settore, quali ingegneri meccanici, ingegneri dei materiali, periti meccanici e chimici, metrologi, con alle spalle esperienze nel nostro campo. Anche le mansioni di produzione più semplici necessitano di abilità manuali, capacità di seguire le istruzioni delle schede tecniche, di adattamento ai turni di lavoro, di gestire macchine informatizzate o robot e programmi informatici per l'avanzamento della produzione. Quindi scegliere il collaboratore giusto non è facile, anche per le funzioni che apparentemente sembrano semplici.

A livello di titoli e diplomi, per esempio, come ci si orienta?

I profili tecnici ricercati variano da un titolo tecnico di perito a ingegnere di una scuola professionale, a ingegnere universitario o del politecnico. Il titolo di studio ha la sua importanza; ma contano anche

altri aspetti come la conoscenza dell'inglese, del tedesco e del francese, oppure aspetti attitudinali quali facilità di contatto, capacità di lavorare in un team e “leadership”.

Per esempio un giovane laureato in ingegneria dei materiali o ingegneria meccanica inizia con delle conoscenze teoriche buone ma deve apprendere i processi di produzione specifici del nostro settore.

Ed in materia di contratto e di salario?

Precicast è affiliata alla Swissmem, associazione che riunisce tutta l'industria me-

talmeccanica ed elettrica della Svizzera. Il contratto collettivo Swissmem prevede per la manodopera non qualificata un salario minimo. I contratti in vigore riprendono le norme del codice delle obbligazioni svizzero e le norme indicate nel contratto collettivo Swissmem.

Ci sono anche problemi (in caso affermativo quali) concernenti le assicurazioni sociali?

No, non ci sono problemi con le assicurazioni sociali. Vanno applicate le norme svizzere positive e - per noi associati alla Swissmem - il contratto collettivo.

Sempre più spesso si fa uso di programmi informatici per la gestione del personale (stipendi, AVS, malattia, pensionamento, ecc.): sono d'aiuto anche a chi conta parecchi collaboratori frontalieri?

I sistemi informatici omologati di gestione dei salari e stipendi sono assolutamente necessari, soprattutto per aziende come la nostra che occupa parecchi collaboratori. Il frontaliero sono soggetti all'imposta alla fonte mentre i residenti (non tutti) sono sottoposti all'imposta ordinaria. Questa è l'unica differenza. segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

Lavoratori frontalieri in un'azienda svizzera...

Alcuni specialisti di gestione delle risorse umane hanno indicato la questione dei certificati medici tra i principali problemi: anche a voi è capitato di avere difficoltà in materia?

Secondo il nostro regolamento tutti i collaboratori devono certificare dal 1. giorno l'assenza per malattia o infortunio con un certificato medico. Il nostro assicuratore malattia può convocare dal medico di

fiducia il dipendente per una visita medica di controllo. Il medico dell'assicuratore può decidere dopo il controllo che il collaboratore è abile al 100% e quindi porre termine all'assenza. Per le aziende con numerosi collaboratori l'onere della copertura assicurativa per assenza dovuta a malattia è importante. Vanno quindi messi in atto provvedimenti di sensibilizzazione. Per esempio i "colloqui di rientro" permettono al superiore e al responsabile delle risorse umane di capire i motivi dell'assenza, di limitare l'assenteismo e di contenere eventuali abusi. Per quanto concerne gli infortuni la casistica indica che il numero maggiore di infortuni avvengono fuori dal

lavoro (infortuni non professionali). I casi di leggero infortunio detti "bagatella" sono quelli più difficili da gestire: a volte si prolungano anche più di un mese.

Avete avuto già occasione di confronti giuridici difficoltosi nell'ambito delle relazioni transfrontaliere (contenziosi per liquidazioni, oppure per casi di certificati medici, assicurazioni infortuni, ecc.)?

Non abbiamo mai avuto casi di contenzioso o confronti giuridici. I frontalieri richiedono il certificato medico a medici italiani essendo affiliati al sistema sanitario italiano. In alcuni casi abbiamo avuto difficoltà per la redazione di alcuni nostri formulari dell'assicurazione malattia; i medici italiani applicano le norme italiane che in materia di "privacy" sono più severe e garantiste di quelle svizzere: la possibilità di avere informazioni da parte del datore di lavoro sullo stato di salute del dipendente secondo le norme svizzere è meno restrittivo rispetto a quello italiano.

Quali suggerimenti darebbe prioritariamente ai legislatori se avesse modo di portare la sua testimonianza di chi opera in una realtà di frontiera?

Non credo sia necessario creare altre norme, basta applicare quelle già in vigore.

Chi viene da un'altra nazione, come l'Italia, in cui è forte il potere sindacale, fa fatica ad adattarsi alla realtà svizzera?

Non credo che chi viene dall'Italia faccia fatica ad adattarsi. Sin dall'inizio sono informati delle regole e norme, parte di loro sono già al corrente delle nostre regole e del fatto che le norme di protezione del lavoratore in Svizzera sono meno rigide rispetto a quelle italiane. La cultura pragmatica svizzera e il diritto svizzero pone dei limiti all'intervento dei sindacati in azienda e nelle decisioni aziendali. Il contratto collettivo Swissmem prevede - per le questioni inerenti il personale e l'andamento in generale dell'azienda - che l'interlocutore principale con la Direzione siano i rappresentanti del personale, i quali hanno principalmente un diritto d'informazione. Qualora ci fossero divergenze su temi di fondamentale importanza il contratto collettivo prevede che le parti contraenti e quindi anche i sindacati, si riuniscano per porre rimedio alla controversia.

Per quanto concerne la formazione, avete assunto apprendisti? In caso affermativo generalmente sono poi rimasti nella vostra azienda oppure hanno preferito (o dovuto) ritornare oltre confine?

L'apprendistato è una formazione rivolta a ragazzi e ragazze che hanno terminato la scuola d'obbligo, noi riserviamo questi posti solo ai residenti che hanno appena terminato la scuola d'obbligo.

Frontalierato e giurisprudenza svizzera

di Prisca Renella, avvocato



Il contratto di lavoro è regolato dal diritto dello Stato in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro (art. 121 cpv. 1 Legge federale sul diritto internazionale privato, qui di seguito LDIP). Se il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro in più Stati, il contratto è regolato dal diritto dello Stato nel quale il datore di lavoro ha il centro della sua attività economica o qualora non fosse possibile definirlo, dal diritto dello Stato di domicilio di quest'ultimo (art. 121 cpv. 2 LDIP). Al fine di evitare equivoci, le parti possono anche scegliere di sottoporre esplicitamente il contratto di lavoro al diritto dello Stato nel quale il datore di

lavoro ha il centro della sua attività economica o il proprio domicilio oppure persino quello di dimora abituale del lavoratore. Generalmente però, per quanto attiene alla situazione ticinese, i frontalieri italiani che giungono in Svizzera per lavorare sono sottoposti al diritto svizzero. Ciò non toglie che a livello pratico vi siano, al momento dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro, differenze tra svizzeri e frontalieri. Infatti, già per quanto attiene l'assunzione, il datore di lavoro deve, per esempio, verificare che il lavoratore frontaliere sia in possesso del permesso necessario o dovrà prestare attenzione alla formazione svolta dal candidato e verificare che questa sia equivalente o almeno equiparabile a quella svizzera richiesta. Durante il rapporto di lavoro, uno dei principali problemi denunciati dai datori di lavoro è la gestione dei certificati medici provenienti dall'Italia. Tuttavia, in questo ambito non vi dovrebbero essere grosse difficoltà; non bisogna dimenticare infatti che il certificato medico è solo una prova (art. 8 CC) che il dipendente porta al fine di giustificare la sua inabilità lavorativa e che gli venga perciò versato il salario. La prova dell'inabilità lavorativa incombe al lavoratore e il datore di lavoro può contestare un certificato medico poco credibile prodotto, che sia svizzero o italiano. Se il certificato italiano prodotto non indica, per esempio, con chiarezza il medico da cui il dipendente è andato, risulta essere una mera autocertificazione oppure è retroattivo di più di una settimana senza ulteriori motivazioni, questo potrà essere rifiutato. Sarà al dipendente provare la credibilità del suo certificato. Il datore di lavoro che dubita della fondatezza del certificato medico può chiedere che il lavoratore venga esaminato da un medico di fiducia dell'azienda ed un rifiuto del lavoratore di sottoporsi ad una simile visita viene ritenuto come un atto indicante il carattere poco serio del certificato medico prodotto. Mediazioni sono sempre possibili. Ad ogni modo il datore di lavoro è in diritto di non versare lo stipendio per i giorni di assenza non giustificati. Se questa assenza ingiustificata si dilunga è auspicabile informare il dipendente che se non dovesse produrre una prova della sua inabilità lavorativa o tornare sul posto di lavoro, il rapporto di lavoro verrà considerato disdetto senza motivo grave da parte di quest'ultimo. Il datore di lavoro potrà richiedere al dipendente una indennità forfettaria pari ad 1/4 di salario mensile (art. 337d CO). In caso di dubbio è sempre possibile richiedere informazioni al medico del dipendente, il quale dovrà completare il proprio certificato indicando ad esempio al datore di lavoro quali attività egli può ancora svolgere o la durata dell'inabilità lavorativa di quest'ultimo.

3.2.1.2 Il pagamento del salario; 8.C prom Certificato medico

Assumere frontalieri: alcuni suggerimenti pratici

Anche l'amministrazione federale si dedica periodicamente al tema del frontalierato. Tra i vari documenti concernenti il tema provenienti dal Portale PMI, destinato ai datori di lavoro elvetici, abbiamo selezionato questo, di recente pubblicazione, che riassume la situazione aggiornata e fornisce qualche indicazione pratica di cui tener conto fin dal momento del colloquio di lavoro.

Diverse PMI fanno ricorso a lavoratori frontalieri. Quali sono le caratteristiche di questa forza lavoro e come fare per usufruirne? La Svizzera contava 288'148 frontalieri alla fine del secondo trimestre 2014, secondo l'Ufficio federale di statistica. Questa cifra in crescita regolare, concerne principalmente quattro cantoni: Ginevra, che accoglie il 25% di questi lavoratori, il Ticino, Basilea Città e Basilea Campagna, ma anche Vaud, Zurigo, Neuchâtel o il Giura sono ugualmente toccati dal fenomeno. Questa forza lavoro, che abita in un altro paese ma viene in Svizzera per lavorare, è per la maggior parte di sesso maschile, lavoratore dipendente, giovane - tra 25 e 44 anni - ed attivo nel settore terziario.

Ovunque, i lavoratori frontalieri sono innanzitutto attivi nel settore terziario e molto presenti nelle attività specialistiche scientifiche e tecniche (ingegneria, attività giuridiche e contabili, architettura, ricerca e sviluppo scientifico, design, pubblicità, ecc.). Esistono ciononostante delle differenze di settore a seconda dei cantoni. In Ticino, è l'industria ad impiegare la metà dei frontalieri. Il datore di lavoro deve richiedere un'autorizzazione che varia a se-

conda della nazionalità del lavoratore, del suo statuto - indipendente o lavoratore dipendente - e la durata del contratto di lavoro. Il documento si ottiene presso il servizio della popolazione del cantone. Per i cittadini dell'UE-25, attivi meno di tre mesi all'anno sul territorio svizzero, il datore di lavoro svizzero può limitarsi ad un avviso via internet, almeno 48 ore prima dell'inizio del contratto. Per periodi più lunghi, quando il lavoratore entra in funzione, è necessario il permesso G per assumere dipendenti provenienti dall'UE-25/AELS. Per i contratti di lavoro inferiori ai dodici mesi, la durata del permesso dipende alla durata del contratto. Per un contratto a tempo indeterminato, il documento viene rinnovato ogni cinque anni.

Per gli stranieri al di fuori dell'UE, la procedura è più restrittiva. È necessario adempiere a due condizioni: risiedere almeno sei mesi in una zona frontaliere determinata dal cantone ed essere titolare di un documento di soggiorno a lungo termine nell'UE. Successivamente il dossier viene sottoposto alla verifica delle condizioni relative al mercato del lavoro, per accertare che il mercato del lavoro svizzero non permetta di rispondere alla domanda d'impiego. Trattandosi di una procedura più lunga - circa quattro settimane - è necessario sollecitare tale permesso in anticipo rispetto all'entrata in funzione lavorativa. Che si tratti di una scelta o di una situazione inevitabile a causa della mancanza di manodopera o di competenze in Svizzera, è necessario tener conto di alcune regole quando si assumono frontalieri.

Un caso riferito al Cantone Ticino

A conferma di quanto esposto riguardo ai salari in euro, riportiamo un'altra sentenza recente. Una ditta del luganese che, malgrado la presenza di salari minimi in franchi fissati da un contratto collettivo, aveva optato per il pagamento dei salari in euro ad un cambio sfavorevole ai lavoratori, invocando difficoltà di mercato dovute all'elevato apprezzamento del franco, ha perso la causa avviata dall'OCST. La ditta, in concomitanza con l'impennata del franco prodottasi nel 2011, aveva iniziato a convertire il salario della manodopera frontaliere ad un cambio di 1,42 quando il tasso si attestava attorno all'1,20. Già condannata dalla prima istanza di giudizio a versare la differenza, la ditta aveva interposto reclamo al Tribunale d'Appello. La Camera civile dei reclami del Tribunale di Appello ha confermato e convalidato la sentenza iniziale. Il Tribunale ha ribadito che, quando anche l'azienda avesse inteso versare i salari in euro anziché in franchi, avrebbe dovuto farlo ad un tasso corretto. Il cambio imposto dall'azienda era al contrario manifestamente sproporzionato. Come tale configura un indebito ribaltamento sul lavoratore del rischio di impresa. Secondo il Tribunale, "il pagamento del salario in un'altra moneta andrebbe fatto al corso del giorno della scadenza" e non sulla base di medie riferite a periodi di lunga durata. "Non spetta al lavoratore - ma al datore di lavoro - sopportare il rischio d'esercizio dell'impresa dovuto alla variazione dei cambi della moneta". Né può essere ammesso un trattamento differenziato dei lavoratori frontalieri. Secondo l'accordo sulla libera circolazione, i lavoratori stranieri non possono essere trattati diversamente dai dipendenti nazionali per quanto riguarda le condizioni di impiego e in particolare in materia di retribuzioni. Nel caso specifico - si legge in un comunicato dell'OCST - applicata ai soli lavoratori frontalieri "la misura configura una violazione del principio di non discriminazione" sancito dall'accordo sulla libera circolazione.

Lo stipendio in euro è legale?

Citando un caso che vide opposti il sindacato Unia ed un gruppo industriale svizzero - riportato dal portale PMI dell'amministrazione federale - si spiega perché pagare i frontalieri in euro è illegale. Il tribunale arbitrale ha infatti giudicato illegale versare lo stipendio in questa valuta ai collaboratori residenti all'estero: "i rischi legati al franco forte devono essere presi in considerazione dal datore di lavoro". Alcuni impiegati frontalieri di questa impresa si erano visti costretti ad accettare il loro salario in euro, contrariamente alle persone residenti in Svizzera. Il 12 settembre 2012, il tribunale ha giudicato questa pratica illegale e violante le misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone. "Questa remunerazione in euro non soltanto è fortemente discriminatoria ai sensi della legge, ma l'impresa non ha alcun diritto di basarsi su un supposto tenore di vita dei lavoratori per stabilire il loro salario" così è stato stabilito. Il gruppo industriale in questione ha quindi dovuto pagare integralmente gli arretrati del salario.

Se, statisticamente, lo stipendio medio di un frontaliere resta inferiore a quello di uno svizzero, è proibito praticare il dumping salariale. Un frontaliere europeo è sottoposto al medesimo regime del lavoratore elvetico: o esiste e deve essere rispettato un contratto collettivo di lavoro o un contratto-tipo, oppure non esiste tale strumento e datore di lavoro e dipendente possono decidere liberamente dello stipendio.

Altro dettaglio importante: il luogo di residenza può in alcuni casi implicare un'impedimento alla fonte, che non è priva di conseguenze. Per una PMI ciò implica lavoro amministrativo supplementare. È un rischio per il datore di lavoro, che è responsabile nei confronti dell'amministrazione fiscale. Bisogna inoltre tenere conto del riconoscimento dei diplomi, in particolar modo per le professioni regolamentate (educazione, settore medico). Al fine di evitare inconvenienti, si consiglia di prevedere uno stage di tre giorni precedente al periodo di prova.

Tutte le edizioni di NewsletterLavoro sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: www.boss-editore.ch. Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.