

Iv. Pa. Grossen «Consentire l'indipendenza tenendo conto della volontà delle parti»

Presa di posizione scritta

ultimo aggiornamento: 24 novembre 2022

swissstaffing, l'Unione svizzera dei prestatori di personale, raccomanda di respingere l'iniziativa parlamentare. Un'attività lucrativa indipendente può essere, giustamente, ritenuta tale solo dopo una valutazione caso per caso relativamente a indipendenza e rischio imprenditoriale. La presa in considerazione di accordi di parte indebolisce la posizione dei lavoratori, porta a una spirale negativa ed è oltretutto inutile, in quanto il lavoro temporaneo costituisce già una forma di occupazione che combina in modo ottimale flessibilità e sicurezza.

Di che cosa si tratta?

In Svizzera sono le casse di compensazione AVS cantonali a valutare caso per caso se un'attività lucrativa può essere considerata indipendente o meno. L'iniziativa parlamentare del Consigliere nazionale Jürg Grossen (pvI/BE, [18.455](#)) del 2018 propone di adeguare le condizioni quadro in modo che ai fini della distinzione tra attività lucrativa dipendente e indipendente si tenga maggiormente conto della volontà delle parti interessate. Sul piano giuridico, ciò dovrebbe essere attuato mediante l'aggiunta di un nuovo paragrafo 3 all'articolo 12 della legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA):

«La distinzione tra lavoratori indipendenti e lavoratori dipendenti tiene conto del **grado di subordinazione organizzativa** e del **rischio imprenditoriale**, nonché di **eventuali accordi tra le parti**».

Nella motivazione l'autore fa riferimento non solo ai «nuovi» modelli imprenditoriali, bensì anche all'economia «tradizionale»: psicologi, medici, alberghi (offerte benessere), corrieri o tassisti.

Perché swissstaffing si oppone?

swissstaffing accoglie con favore il fatto che la politica prenda coscienza della crescente flessibilizzazione del mondo del lavoro e discuta la necessità di adeguamento che ne deriva. In Svizzera un occupato su quattro, vale a dire circa 1,3 milioni di persone, è già un lavoratore flessibile, ovvero ha una sistemazione professionale che esula dal tradizionale impiego fisso a tempo pieno presso un'unica azienda ([White Paper swissstaffing](#)).

swissstaffing respinge invece la proposta di formulazione delle condizioni quadro legali per il lavoro indipendente e in modo particolare una maggior presa in considerazione della volontà delle parti. Oggi per validi motivi il lavoro indipendente non viene reso possibile in base a un'autodichiarazione soggettiva, bensì solo in presenza di determinate condizioni oggettive relative all'indipen-

denza e al rischio imprenditoriale. Una maggiore ponderazione degli accordi tra le parti pregiudicherebbe in molti casi la posizione dei lavoratori, nel caso in cui, ad esempio nel settore delle pulizie o dei trasporti, una piattaforma desiderasse collaborare solo con persone che si dichiarano lavoratori indipendenti, pur dipendendo dalla piattaforma. Proprio la pandemia ha mostrato chiaramente quanto il lavoro indipendente in molti casi possa essere problematico per quanto concerne la sicurezza sociale.

Un effetto aggravante è dato dal fatto che l'agevolazione del lavoro indipendente innescherebbe una vera e propria spirale negativa. Un prestatore che offre un servizio avvalendosi di dipendenti fissi o temporanei potrebbe in futuro trovarsi in una situazione di concorrenza con un altro prestatore che spinge i suoi «collaboratori» verso il lavoro indipendente, sottraendosi in questo modo al pagamento dei contributi previdenziali. Il prestatore con dipendenti fissi o temporanei non sarebbe quindi più competitivo e dovrebbe a sua volta prendere in considerazione un modello con «lavoratori indipendenti». Tuttavia, se le persone spinte al lavoro indipendente non fossero più in grado di generare il reddito necessario e al tempo stesso non godessero più della necessaria protezione sociale, alla fine a pagarne i rischi sarebbe il settore pubblico a livello comunale o cantonale, attraverso l'assistenza sociale e le conseguenti prestazioni integrative.

Tanto meno opportuno è quindi snellire i requisiti per il lavoro indipendente, in quanto già oggi è disponibile una forma di lavoro che combina in modo ottimale flessibilità e sicurezza sociale: il lavoro temporaneo. È uno strumento affermato, disciplinato dalla legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) con relativa ordinanza (OC) e da un contratto collettivo di lavoro dichiarato d'obbligatorietà generale (CCL Prestito di personale). Offre ai lavoratori e alle aziende la flessibilità che auspicano per la propria situazione personale o di cui hanno bisogno a seguito delle esigenze del mercato, ma allo stesso tempo protegge i lavoratori dai rischi, ad es. nell'ambito della previdenza per la vecchiaia, della malattia, della disoccupazione e dell'invalidità.

Il lavoro temporaneo rappresenta pertanto una forma di occupazione che consente di raggiungere un buon equilibrio tra flessibilità e sicurezza sociale. L'attività lucrativa indipendente viceversa, in cui queste reti di sicurezza non sono previste, è a ragione accessibile solo a coloro che si muovono da una posizione indipendente. Questo principio fondamentale non può essere compromesso da un riferimento ad accordi diversi stipulati tra le parti.

Qual è la posizione dell'affare politico nel processo politico?

- La Commissione della sicurezza sociale e della sanità (CSSS) del Consiglio nazionale ha approvato l'iniziativa parlamentare sia nel novembre 2019 sia nel maggio 2022.
- Il Consiglio nazionale ha sostenuto la posizione della sua commissione nella sessione autunnale 2022.
- Nella commissione omologa della Camera alta (CSSS-S) del novembre 2021 la mozione non ha riscosso alcun successo (11 voti contro 1).
- Inizio 2023 (date delle sedute: 26/27 gennaio e 14 febbraio 2023) la CSSS-S discuterà nuovamente il progetto di legge.