

Vittoria legale per swissstaffing: il Tribunale federale riconosce che il lavoro temporaneo non può essere arbitrariamente escluso dagli appalti pubblici.

Limitare in modo sistematico e incondizionato l'impiego di personale temporaneo negli appalti pubblici di lavori edili viola il contratto intercantonale sugli appalti pubblici. È questa la conclusione della II Corte di diritto pubblico del Tribunale federale, che ha accolto il ricorso di swissstaffing contro l'articolo 10 della legge sugli appalti pubblici del Cantone di Neuchâtel (LCMP/NE). Tale disposizione è stata dichiarata nulla e non valida, annullando così la normativa cantonale. swissstaffing accoglie il chiaro segnale del Tribunale federale: la regolamentazione degli appalti pubblici non può servire da pretesto per escludere forme di lavoro legali e regolamentate.

La motivazione di questa decisione, ricevuta il 24 aprile, conferma l'importanza di questa decisione per l'intero settore. La limitazione sistematica del ricorso al lavoro temporaneo negli appalti pubblici di costruzione viola il concordato intercantonale sugli appalti pubblici, a cui hanno aderito tutti i Cantoni svizzeri.

Il Cantone di Neuchâtel aveva introdotto nella sua legge di applicazione un criterio di idoneità che non è previsto dal diritto degli appalti pubblici né è correlato all'oggetto degli appalti in questione. Tale limitazione si applicava in modo generale, senza tener conto delle esigenze concrete del mercato o del profilo delle persone assunte. La legge cantonale vietava in linea di principio il ricorso al lavoro temporaneo oltre una certa soglia, indipendentemente dal numero di dipendenti interessati o dalle loro qualifiche.

Questa restrizione assoluta perseguiva un obiettivo ideologico: limitare il lavoro temporaneo in quanto tale, indipendentemente dalla sua pertinenza per la corretta esecuzione dell'appalto. Secondo il Tribunale federale, tuttavia, una tale esclusione è inaccettabile. Essa non mira a garantire la qualità delle prestazioni, ma a escludere un modello di occupazione che è tuttavia legale, regolamentato e riconosciuto a livello professionale. Alla luce di queste considerazioni, swissstaffing contatterà prossimamente le autorità dei Cantoni di Ginevra e Ticino per esaminare l'impatto di questa decisione sulle rispettive legislazioni.

Un segnale forte a favore di un mercato del lavoro moderno e conforme al diritto

Con questa decisione, il Tribunale federale invia un messaggio chiaro: la regolamentazione degli appalti pubblici non può servire da pretesto per escludere forme di lavoro legali e regolamentate. «Questa vittoria

sancisce la legittimità del lavoro temporaneo», sottolinea Boris Eicher, responsabile del servizio giuridico di swissstaffing. «Il prestito di personale è uno strumento indispensabile per la flessibilità del mercato del lavoro svizzero e per il suo buon funzionamento». Ogni anno 400 000 persone lavorano con contratti temporanei e il 60 per cento delle aziende svizzere ricorre a lavoratori temporanei. Il lavoro temporaneo risponde a un'esigenza evidente sia dei disoccupati che delle aziende.

swissstaffing accoglie questa sentenza, che ripristina il primato del diritto e tutela la diversità delle forme di lavoro nel mercato del lavoro svizzero. Per il presidente di swissstaffing, Andreas Eichenberger, «Il prestito di personale contribuisce attivamente agli obiettivi di protezione sociale. Grazie a un quadro giuridico rigoroso e a un contratto collettivo di lavoro esteso, contribuisce al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e a una migliore integrazione dei lavoratori in un mercato del lavoro flessibile ma responsabile».

Flessibilità regolamentata e sicurezza sociale: i vantaggi del lavoro temporaneo

Il lavoro temporaneo in Svizzera è solidamente disciplinato dalla Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) e dal Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale (CCLPP dfo), esteso a tutto il settore. Esso garantisce un equilibrio riconosciuto tra flessibilità per le imprese e sicurezza sociale per i lavoratori.

Limitare arbitrariamente questo modello significa indebolire una soluzione collaudata, con il rischio di incoraggiare forme di lavoro molto meno controllate: lavoro nero, subappalto a cascata o distacco non regolamentato.

Ricordiamo che l'articolo 10 LCMP/NE limitava al 20 per cento la quota di lavoratori temporanei nei cantieri pubblici per le imprese con più di 21 dipendenti, con soglie equivalenti per le strutture più piccole.

Per swissstaffing, questa disposizione costituiva una palese violazione della libertà economica garantita dalla Costituzione federale e dei principi fondamentali che regolano gli appalti pubblici.

Per ulteriori informazioni si prega di contattare:

Boris Eicher, Responsabile Servizio giuridico

Tel.: 079 388 95 45, boris.eicher@swissstaffing.ch

Celeste Bella, Responsabile Marketing e Comunicazione

Tel.: 079 388 94 22, celeste.bella@swissstaffing.ch

swissstaffing è il centro di servizi e di competenze per i prestatori di personale in Svizzera. Quale associazione dei datori di lavoro, swissstaffing rappresenta gli interessi dei suoi oltre 500 membri in campo politico, economico e sociale. swissstaffing è il partner sociale del CCL Prestito di personale, il pacchetto contrattuale con il maggior numero di lavoratori dipendenti in Svizzera. www.swissstaffing.ch.