

INDIPENDENZA VERA O SOLO APPARENTE?

I. Contesto

Le imprese che fanno capo ai servizi di una ditta senza dipendenti dovrebbero verificare accuratamente se svolge la propria attività a titolo dipendente o indipendente. Le conseguenze finanziarie che può comportare una decisione, pronunciata a posteriori da un tribunale, di riclassificare (da indipendente a dipendente) un'attività lucrativa possono essere importanti. Per capire di caso in caso se un'attività dev'essere considerata indipendente o dipendente, sono stati elaborati diversi criteri (cfr. sotto). In questo contesto non è rilevante il modo in cui le parti qualificano il rapporto contrattuale o definiscono il contratto. Nel settore della costruzione compete alla Suva verificare la posizione giuridica nell'ottica delle assicurazioni sociali e di certificare lo statuto di indipendente. Si raccomanda quindi di chiedere sempre una copia del certificato emesso dalla Suva, soprattutto per le ditte senza dipendenti.

II. Criteri di vero indipendente

1. Agire a nome e per conto proprio

Il fatto che una ditta senza dipendenti esegua regolarmente a nome e per conto proprio lavori per clienti che ha acquisito direttamente può essere indice di un'attività indipendente. Questo aspetto può essere documentato sulla base di inserzioni, prospetti, offerte e fatture. Chi lavora come indipendente provvede personalmente alla fatturazione e si assume il rischio dell'incasso.

Per contro, chi esercita un'attività a titolo dipendente agisce a nome del mandante che, di solito, trova i clienti e sceglie i partner. Anche chi lavora regolarmente per la stessa ditta nella maggior parte dei casi è dipendente.

2. Nessun vincolo

L'indipendente gestisce la propria attività aziendale con grande libertà, in particolare può determinare come meglio crede gli orari e l'organizzazione del lavoro come pure la cessione di incarichi a terzi. Gode quindi di un vasto potere decisionale e non è legato all'organizzazione del mandante.

3. Rischio economico a proprio carico

Un altro aspetto importante da chiarire è se la ditta senza dipendenti si assume il rischio economico. Gli indipendenti fanno regolarmente investimenti a lungo termine e, diversamente dai dipendenti, rispondono nei confronti dei clienti per eventuali danni causati nello svolgimento della loro attività. L'indipendente percepisce un compenso in funzione del suo successo, mentre al dipendente viene indennizzato il tempo di presenza. Inoltre, gli indipendenti utilizzano mezzi propri (attrezzi, macchinari, veicoli, materiali ecc.), mentre i dipendenti usano quelli messi a loro disposizione.

4. Assunzione di dipendenti, proprio numero IVA

Persone che assumono personale sono di solito considerate indipendenti. Un altro elemento rivelatore è il fatto di avere un proprio numero IVA.

III. Conseguenze di una riclassificazione a posteriori come dipendenti

1. Principio

Se un contratto d'appalto o un mandato viene giuridicamente classificato a posteriori come contratto di lavoro o attività eseguita a titolo dipendente, oltre al compenso già convenuto e versato, il datore di lavoro deve corrispondere le prestazioni riportate qui di seguito nell'importo previsto dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro.

2. Diritto alle vacanze

A tenore dell'articolo 34 CNM il diritto alle vacanze corrisponde a 5 o 6 settimane all'anno, pari al 10,6% o al 13% del salario. Questo importo è dovuto anche nel caso in cui si convenisse che le ferie sono incluse nel compenso, poiché una clausola di questo genere non è ammessa.

3. Pagamento del salario in caso di malattia

Conformemente all'articolo 64 CNM i lavoratori devono essere assicurati collettivamente per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi. L'assicurazione deve garantire un'indennità giornaliera dell'80%. Se queste condizioni non sono soddisfatte, il datore di lavoro risponde nella misura scoperta.

4. Termine di disdetta / Protezione contro il licenziamento

I contratti a tempo indeterminato devono essere disdetti. Secondo l'articolo 19 capoverso 1 CNM il termine di disdetta è di un mese nel primo anno di servizio, di due dal secondo al nono anno (incluso) e di tre a partire dal decimo anno. La disdetta è esclusa fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni (art. 21 cpv. 1 CNM). Un contratto di lavoro prevede quindi vincoli più severi rispetto a un contratto d'appalto o a un mandato, che possono in linea di massima essere disdetti in qualsiasi momento. Una riclassificazione ha quindi conseguenze importanti anche da questo punto di vista.

5. AVS / AI / IPG / AD

Chi assume a titolo dipendente un lavoratore che ha già compiuto i 18 anni deve versare i contributi sociali sul salario. Anche le indennità di vacanza sottostanno all'obbligo contributivo. Il datore di lavoro è tenuto ad annunciare i dipendenti alla cassa di compensazione competente. Se non lo fa, si rende punibile. Nel caso di una riclassificazione il datore di lavoro deve adempiere l'obbligo contributivo anche se il presunto indipendente ha versato i propri contributi alla «sua» cassa.

6. Assegni familiari

La persona che presumibilmente svolge un'attività a titolo indipendente ha diritto agli assegni familiari nella misura in cui soddisfa le condizioni della pertinente legislazione.

7. Assicurazione infortuni

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i loro dipendenti contro gli infortuni professionali a prescindere dal fatto che lavorino anche per altre aziende. Il premio è a carico del datore di lavoro. Se un presunto indipendente lavora per un'azienda più di otto ore alla settimana, deve essere assicurato anche contro gli infortuni non professionali. In caso contrario, l'impresa si rende punibile e deve pagare a posteriori i premi sostitutivi.

8. Previdenza professionale

I dipendenti che percepiscono un salario annuo superiore a CHF 23'940.-¹ devono essere assicurati presso un istituto di previdenza registrato. Il datore di lavoro si assume almeno la metà dei contributi.

IV. Digressione: lavoratori stranieri pseudo-indipendenti

1. Problematica

Attualmente i media dedicano ampio spazio al tema della pseudo-indipendenza dei lavoratori stranieri. Sempre più spesso sui cantieri si incontrano lavoratori stranieri che dichiarano di essere indipendenti al solo scopo di aggirare le disposizioni di legge. Bisogna infatti sapere che i lavoratori indipendenti non soggiacciono alle misure collaterali (legge federale sui lavoratori distaccati) né alle disposizioni lavorative e salariali contemplate dal CCL. Queste ditte senza dipendenti possono quindi lavorare a costi molto inferiori rispetto alla concorrenza svizzera che deve rispettare tutte le norme del CCL. La pseudo-indipendenza di questi lavoratori stranieri genera delle distorsioni insostenibili della concorrenza che giustificano appieno le richieste di controlli e sanzioni più incisivi.

2. Misure

2.1. Controlli

A tenore dell'articolo 1 capoverso 2 della legge federale sui lavoratori distaccati, il fornitore estero di servizi che afferma di esercitare un'attività lucrativa indipendente deve, a richiesta, dimostrarlo ai competenti organi di controllo. In merito la SECO ha recentemente preparato una bozza di circolare sulle modalità di controllo rivolta soprattutto agli organi che applicano la legge sui lavoratori distaccati. Lo scopo è quello di lottare nel modo più efficace possibile contro gli abusi. La circolare menziona i criteri fondamentali che permettono di distinguere l'attività indipendente da quella dipendente (si tratta sostanzialmente dei criteri di cui al punto II) e spiega come si possono verificare determinati criteri sulla base di domande precise.

Affinché si possa verificare l'effettiva situazione di lavoro in Svizzera, è importante che i controlli avvengano in loco. Ciò significa ad esempio che gli organi esecutivi non sono tenuti a giudicare lo statuto di una persona unicamente sulla base delle indicazioni delle assicurazioni sociali estere o di altre autorità. Ciò implica inoltre che la situazione venga controllata in relazione al progetto: un fornitore estero di servizi che lavora in Svizzera può risultare indipendente in un caso e dipendente in un altro. La pseudo-indipendenza non implica quindi necessariamente l'intenzione di nascondere un rapporto di lavoro.

¹ Art. 5 dell'ordinanza del 18 aprile 1984 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità nella versione modificata del 26 settembre 2008; RS [831.441.1](#)

2.2. Sanzioni

La pseudo-indipendenza implica sempre una violazione delle prescrizioni di notifica che le autorità competenti possono sanzionare. La pseudo-indipendenza serve spesso ad aggirare le condizioni minime di lavoro e di salario previste dalla dichiarazione di obbligatorietà generale del CCL. In questo caso le commissioni paritetiche possono pronunciare delle pene convenzionali nei confronti del datore di lavoro o del mandante. Se quest'ultimo è straniero, l'autorità cantonale competente può infliggere una multa o decidere un'interdizione di prestazione a seconda della gravità della violazione.

Zurigo, ottobre 2010

Informazioni: Servizio giuridico SSIC, Hotline, tel. 044 258 82 00