



Le modifiche all'accordo sulla libera circolazione delle persone tra Svizzera e UE e le ricadute sullo *status* di lavoratore frontaliere*

DI ANDREA PUGLIA**

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La definizione di lavoratore frontaliere. – 3. Le aree di impatto. – 4. Misure di accompagnamento per la protezione dei salari. – 5. Permessi di lavoro. – 6. *Welfare* e sicurezza sociale. – 7. Norme sui prestatori di servizi transfrontalieri (distacchi di breve durata). – 8. Conclusione.

1. Introduzione.

Nel presente articolo si analizzano le principali novità introdotte dal pacchetto dei c.d. accordi bilaterali III tra la Svizzera e l'Unione europea, con particolare riferimento alle disposizioni che incidono sullo *status* e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori transfrontalieri provenienti dall'Italia e attivi professionalmente in Svizzera.

L'attenzione è rivolta, in modo specifico, all'aggiornamento dell'accordo sulla libera circolazione delle persone (d'ora in poi ALC), che costituisce uno dei pilastri del nuovo pacchetto negoziale.

L'articolo si sofferma, dunque, sugli elementi di continuità e di innovazione rispetto alla disciplina vigente, evidenziando gli effetti pratici delle nuove disposizioni sulle condizioni di lavoro legate ai transfrontalieri.

La tematica, se letta con gli occhi di chi si occupa degli andamenti del mercato del lavoro italiano, ha una portata limitata, in quanto ad oggi sono circa 91'570 i frontaliere provenienti dall'Italia verso la Svizzera, un numero pertanto esiguo rispetto alla forza lavoro delle Regioni confinanti.

Tuttavia, se si allarga l'orizzonte e si leggono questi dati in rapporto al mercato delle risorse umane elvetico, il tema assume tutt'altro valore. In Svizzera, infatti, i frontaliere provenienti da Italia, Francia, Austria e Germania, sono ben 407'000, ovvero pari al 7,6% degli

* Lo scritto riproduce, con alcune modifiche e integrazioni, la relazione tenuta al Convegno *UE - Svizzera: evoluzioni recenti e ricadute sul lavoro transfrontaliero*, il 15 settembre 2025 presso l'Università degli Studi di Milano, quale iniziativa del Modulo Jean Monnet, *Le frontiere del diritto tra Svizzera e Unione europea, 2022-2025*, progetto n. 101047743, Cofinanziato dall'Unione europea. Contributo non sottoposto a revisione tra pari, in conformità alle politiche editoriali della rivista e nel rispetto dei criteri ANVUR di cui all'art. 2, comma 2, lett. c).

** Vicesegretario cantonale - Direttore Ufficio frontaliere, Consulente del lavoro - Sindacato OCST, Lugano.

occupati totali. La portata del fenomeno assume contorni ancora più altisonanti se si limita l'analisi al solo Canton Ticino, dove i frontalieri (quasi tutti provenienti dall'Italia) rappresentano il 31,8% della forza lavoro¹.

È così presto spiegata la vivacità del dibattito sulle trattative dei Bilaterali III che c'è stata in Svizzera e che crediamo perdurerà ancora per diverso tempo, ben oltre la chiusura della fase di consultazione prevista per il 31 ottobre 2025².

2. La definizione di lavoratore frontaliere

Nel diritto applicabile tra la Svizzera e l'Unione europea, la definizione giuslavorista di lavoratore frontaliere è dettata dall'Allegato I dell'ALC³, che qualifica come tale il cittadino residente in uno Stato contraente (ad esempio, l'Italia) che svolge un'attività lavorativa nell'altro Stato (ad esempio, la Svizzera), ritornando al luogo di residenza di regola ogni giorno o almeno una volta alla settimana.

Nel quadro dei bilaterali III, tale definizione trova piena conferma, senza modifica alcuna: resta dunque ferma la natura “funzionale” del frontalierato (luogo di lavoro in uno Stato diverso dalla residenza) e l'elemento temporale del rientro almeno settimanale. In altri termini, è (e sarà) potenzialmente frontaliere ogni lavoratore che, pur vivendo in Italia, presta attività in Svizzera e può rientrare alla propria residenza italiana almeno una volta alla settimana.

Per completezza, nel caso dei frontalieri italiani attivi in Svizzera, occorre tuttavia fare una distinzione tra tale definizione, valida sul piano giuslavorista, e quella contenuta nell'*Accordo tra Italia e Svizzera sulla tassazione dei frontalieri del 23 dicembre 2020* (entrato in vigore il 17 luglio 2023 ed applicabile dal 1° gennaio 2024), valida invece sul piano fiscale. Secondo quest'ultimo trattato, infatti, viene definito come frontaliere unicamente colui che ha la residenza fiscale in un Comune italiano ubicato (in tutto o in parte) entro i venti chilometri dal confine tra Italia e Svizzera⁴, rientra a casa ogni giorno “in linea di principio”⁵ e lavora come dipendente per un datore di lavoro di uno dei tre Cantoni di confine (Ticino, Vallese o Grigioni). Coloro che rispettano tale definizione, hanno dunque un trattamento fiscale particolare, diverso da chi, al contrario, ha il rientro settimanale o risiede al di fuori di tale fascia di confine. Inoltre, sempre in base all'Accordo bilaterale, la posizione fiscale dei *vecchi frontalieri* (ovvero coloro che sono già stati frontalieri secondo tale definizione in un arco

¹ I dati sono tratti dal sito *internet* dell'Ufficio federale di statistica (UST), www.bfs.admin.ch – UST – sezione “Lavoro e reddito” e dall'Ufficio cantonale di statistica del Canton Ticino (USTAT): www.ti.ch – DFE - USTAT, sezione n. 3 “Lavoro e reddito”.

² Per un riassunto dettagliato delle fasi negoziali intercorse, cfr. Confederazione Svizzera – Dipartimento federale degli affari esteri DFAE, *Cronologia delle relazioni tra Svizzera e UE*, 4 agosto 2025, www.europa.eda.admin.ch.

³ Cfr. *ALC, Allegato I, art. 7.1.*

⁴ L'elenco dei Comuni di confine è indicato nell'*Accordo amichevole tra Italia e Svizzera – Elenco dei comuni compresi nella zona di 20 km dal confine tra gli Stati contraenti* siglato a Berna e Roma il 22 dicembre 2023.

⁵ L'espressione “in linea di principio” è atta ad indicare che il frontaliere è tenuto al rientro quotidiano al proprio domicilio principale in Italia, eccezione fatta che per 45 giorni di trasferta (cfr. *Accordo sulla tassazione dei frontalieri tra Italia e Svizzera del 23 dicembre 2020 – Protocollo aggiuntivo, paragrafo 2*) e, in aggiunta, un 25% del tempo di lavoro che è possibile svolgere in telelavoro (cfr. *Accordo amichevole tra Italia e Svizzera sul telelavoro dei frontalieri del 28 novembre 2023 e Protocollo di modifica dell'Accordo tra Italia e Svizzera sulla tassazione dei frontalieri del 6 giugno 2024*, ad oggi in fase di ratifica parlamentare).

temporale compreso tra il 31 dicembre 2018 e il 17 luglio 2023) continua a differire da quella dei *nuovi frontalieri* per effetti transitori e regole dedicate⁶.

In sintesi, ne consegue che, pur potendo essere definiti come “frontalieri” ai fini *ALC* tutti coloro che vivono in Italia e rientrano almeno settimanalmente, l'imposizione fiscale del reddito da lavoro muta in modo assai significativo a seconda di *dove* si risiede (Comuni di confine o meno), *con quale frequenza* si rientra (ogni giorno o settimanalmente) e di *quando* si è entrati nel mercato del lavoro svizzero (vecchi o nuovi frontalieri).

3. Le aree di impatto.

Le modifiche introdotte dai bilaterali III non alterano la struttura di fondo dell'*ALC*, che resta il principale strumento giuridico di riferimento per la mobilità dei lavoratori tra la Svizzera e l'Unione europea. Tuttavia, esse intervengono in modo selettivo su quattro aree chiave che definiscono la condizione giuridica, economica e sociale dei lavoratori frontalieri, incidendo tanto sui diritti individuali quanto sugli equilibri complessivi del mercato del lavoro transfrontaliero.

La prima area riguarda il sistema salariale e le cosiddette “misure di accompagnamento”, cioè quell'insieme di strumenti di garanzia che la Svizzera ha progressivamente elaborato per evitare effetti distorsivi della libera circolazione, quali il dumping salariale o la concorrenza al ribasso sui livelli retributivi e sulle condizioni contrattuali. Si tratta di un ambito che tocca direttamente la coesione sociale interna e la credibilità del partenariato bilaterale, poiché rappresenta l'equilibrio tra l'apertura del mercato del lavoro svizzero (già di per sé estremamente liberale e scevro di diritti per i lavoratori) e la tutela delle condizioni di lavoro. Nei bilaterali III, l'Unione europea riconosce ufficialmente la legittimità e la necessità di tali misure, consolidandole come elemento strutturale dell'accordo e garantendo che l'adozione dinamica del diritto europeo non possa determinare regressioni nella protezione salariale.

La seconda area di impatto concerne il regime dei permessi di lavoro, con particolare riferimento al cosiddetto “permesso G”⁷ che viene rilasciato proprio ai lavoratori frontalieri. Qui l'obiettivo del nuovo pacchetto non è modificare la definizione del frontaliere o restringerne l'accesso al mercato svizzero, bensì rendere più flessibile e al contempo più sicuro il sistema di gestione dei flussi che, come si è visto, sono enormi. In tale prospettiva si inseriscono sia la previsione di una clausola di salvaguardia – che, come vedremo, consente alla Svizzera di contingentare temporaneamente i nuovi permessi in caso di gravi squilibri economici o sociali.

Un terzo ambito è quello delle assicurazioni sociali e del *welfare state*, che costituisce il perno del coordinamento giuridico tra i sistemi di sicurezza sociale dei singoli Stati. L'obiettivo perseguito dai bilaterali III non è tanto innovare le regole di fondo, quanto adeguarle alla nuova realtà del lavoro ibrido e del telelavoro transfrontaliero. In un contesto in cui sempre più lavoratori alternano presenza e lavoro da remoto, la possibilità di mantenere una sola

⁶ Per maggiori informazioni, cfr. A. PUGLIA, *Accordo sulla tassazione dei frontalieri*, 9 ottobre 2024, <https://ocst.com/accordo-per-la-tassazione-dei-frontalieri>

⁷ Il funzionamento del permesso G è regolamentato dalla Legge federale sugli stranieri (LStr), rivisitata in seguito all'entrata in vigore dell'*ALC*. Per tutti i dettagli operativi, cfr. www.ti.ch – Dipartimento delle Istituzioni – Sezione della Popolazione – Permessi per stranieri.

legislazione previdenziale applicabile e di evitare doppie contribuzioni assume un valore decisivo per la certezza giuridica e la sostenibilità economica dei rapporti di lavoro.

Infine, la quarta area di intervento riguarda la regolamentazione dei distacchi di breve durata, ovvero come vengono disciplinati i cosiddetti “prestatori di servizi transfrontalieri”. Si tratta, in sostanza, di tutti quei professionisti che vengono inviati in Svizzera da aziende italiane per compiere delle missioni di lavoro della durata massima di 90 giorni (in un arco di 365 giorni).

Vediamo ora le quattro aree di intervento con maggiori dettagli.

4. Misure di accompagnamento per la protezione dei salari.

Nei rapporti bilaterali tra Svizzera e Unione Europea, le misure di accompagnamento rappresentano il principale strumento di tutela volto a garantire che l’ALC non produca effetti distorsivi sul mercato del lavoro.

Si tratta di un insieme articolato di regole, controlli e istituzioni che hanno lo scopo di evitare il cosiddetto *dumping salariale*, cioè la tendenza a praticare retribuzioni inferiori ai livelli usuali di un determinato settore o di una determinata regione. Il *dumping* salariale può manifestarsi in molte forme: contratti di breve durata a condizioni inferiori agli *standard*, mancato riconoscimento delle indennità regolamentate dai Contratti Collettivi di Lavoro (d’ora in poi CCL), utilizzo improprio di lavoratori distaccati, o ancora subappalti a cascata che comprimono i salari effettivi. Il suo effetto complessivo è quello di generare concorrenza sleale tra le imprese e una disuguaglianza tra i lavoratori che svolgono le stesse mansioni nello stesso territorio.

Per contrastare questo fenomeno, sin dall’entrata in vigore dell’ALC, la Svizzera ha costruito un sistema di vigilanza fondato su una rete di Commissioni tripartite e Commissioni paritetiche, coordinate da autorità cantonali e federali. Le prime sono costituite da rappresentanti dei datori di lavoro, dei sindacati e dello Stato, e hanno il compito di sorvegliare in modo permanente l’andamento dei salari e delle condizioni di impiego nei settori privi di CCL obbligatori.

Quando rilevano irregolarità diffuse o ripetute, le Commissioni tripartite possono proporre al Consiglio di Stato (cioè al Governo) del relativo Cantone l’introduzione di un Contratto normale di lavoro con salari minimi vincolanti, valido per tutto il settore interessato.

Le Commissioni paritetiche, invece, operano nei rami in cui un CCL è già stato dichiarato di obbligatorietà generale: in tal caso esse verificano il rispetto delle disposizioni contrattuali, possono chiedere documenti, infliggere sanzioni e persino vietare temporaneamente l’attività di aziende che violano sistematicamente le regole. Insieme, questi organismi rappresentano la spina dorsale del sistema svizzero di protezione salariale e costituiscono una forma avanzata di “autogoverno” del mercato del lavoro, fondata sulla collaborazione tra parti sociali e autorità pubbliche.

Il nuovo pacchetto dei Bilaterali III non modifica la logica di fondo di tale architettura, ma ne consolida la legittimità e ne rafforza alcuni strumenti operativi. Per la prima volta, infatti, l’Unione europea riconosce espressamente la necessità di mantenere un apparato di controllo e prevenzione del *dumping* salariale in Svizzera, inserendo una vera e propria “clausola di non regressione”. Quest’ultima stabilisce che il livello di protezione salariale attualmente garantito

non potrà essere ridotto in virtù del recepimento dinamico del diritto europeo. È un passaggio politicamente significativo, che certifica la compatibilità tra libera circolazione e autonomia regolativa svizzera in materia di tutela dei salari.

Questo insieme di norme e istituzioni non è solo una garanzia per i lavoratori residenti: è fondamentale anche per i lavoratori frontalieri, i quali (a differenza di quanto vorrebbe far credere una certa retorica politica di stampo populista e nazionalista) non sono all'origine del dumping salariale ma ne rappresentano, spesso, le prime vittime. In assenza di controlli efficaci, la loro disponibilità a lavorare oltreconfine potrebbe essere strumentalizzata da operatori poco scrupolosi per abbassare gli standard retributivi nei settori a bassa sindacalizzazione o con forte presenza di subappalti. Le misure di accompagnamento, invece, assicurano che ogni frontaliere sia trattato come un lavoratore svizzero a tutti gli effetti, secondo i salari usuali e le condizioni vigenti nel luogo di lavoro. In questo senso, esse tutelano non solo l'equità del mercato, ma anche la dignità professionale dei frontalieri e la sostenibilità sociale dei flussi di manodopera.

5. Permessi di lavoro.

Nel quadro dei bilaterali III, il sistema dei permessi di lavoro per i cittadini dell'Unione europea che esercitano un'attività professionale in Svizzera non subisce modifiche sostanziali.

Resta pienamente in vigore il cosiddetto permesso di tipo G⁸, destinato ai lavoratori frontalieri, che costituisce lo strumento giuridico principale per l'esercizio dell'attività economica transfrontaliera.

Tale permesso continua a essere rilasciato alle persone che risiedono in uno Stato membro e lavorano in Svizzera, con l'obbligo di rientrare nel Paese di residenza almeno una volta alla settimana, pertanto in linea con la già enunciata definizione contenuta nell'Allegato I dell'ALC.

La vera novità introdotta dal nuovo pacchetto negoziale non riguarda quindi la natura del permesso, ma la possibilità – del tutto eccezionale e soggetta a vincoli procedurali rigorosi – di contingentare temporaneamente il rilascio di nuovi permessi G. Questa misura è prevista nell'ambito della cosiddetta clausola di salvaguardia, un meccanismo di tutela destinato a entrare in funzione solo in presenza di situazioni straordinarie di “gravi difficoltà economiche o sociali” riconducibili direttamente all'applicazione dell'ALC. In tali circostanze, la Svizzera potrebbe chiedere di introdurre, per un periodo limitato, quote massime di nuovi frontalieri, al fine di attenuare un impatto ritenuto eccessivo sul mercato del lavoro o su determinati settori regionali.

L'attivazione della clausola seguirebbe un *iter* giuridico preciso. In primo luogo, la Confederazione dovrebbe dimostrare, attraverso dati ufficiali e indicatori economici, l'esistenza di uno squilibrio grave, come ad esempio un aumento repentino della disoccupazione in una regione o una pressione anomala sui salari e sugli alloggi. La richiesta verrebbe quindi presentata formalmente alla parte europea e valutata nell'ambito del Comitato misto istituito dall'ALC, organo incaricato di vigilare sull'applicazione corretta dell'accordo e di decidere, congiuntamente, sull'adozione delle misure eccezionali. Solo dopo l'approvazione del Comitato e previa definizione di limiti temporali e quantitativi chiari, la Svizzera potrebbe

⁸ V. nota 7.

introdurre la restrizione, che sarebbe in ogni caso soggetta a riesame periodico e cesserebbe automaticamente una volta superate le circostanze che ne hanno giustificato l'applicazione.

Va detto, per onestà di dibattito, che una simile clausola, decisamente “light”, è di fatto il frutto di una scelta di compromesso richiesta dal Consiglio federale svizzero, atta da una parte a placare i tumulti dei partiti nazionalisti (che, ad oggi, sono forti e non propriamente concilianti nei confronti dell'importazione di manodopera estera) e dall'altra a non urtare il negoziatore europeo.

6. Welfare e sicurezza sociale.

Nel quadro dell'ALC, la Svizzera e l'Unione europea hanno istituito un sistema di coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale che consente di armonizzare i diritti previdenziali e assicurativi dei lavoratori mobili. Tale coordinamento, fondato sui principi di unicità della legislazione applicabile e di parità di trattamento, garantisce che ogni lavoratore sia assoggettato a un solo sistema di sicurezza sociale e che le prestazioni maturate in un Paese possano essere riconosciute o cumulate nell'altro⁹. I bilaterali III confermano integralmente questa architettura, preservando la stabilità normativa.

Un tema importante connesso al *welfare* internazionale riguarda il diritto all'indennità di disoccupazione in caso di perdita del posto di lavoro; su tale piano, resta in vigore il principio per cui il diritto alla prestazione spetta allo Stato di residenza del frontaliere, anche se l'attività è stata esercitata in Svizzera¹⁰. In altri termini, quando un frontaliere perde il proprio impiego in territorio elvetico, egli deve iscriversi presso il servizio pubblico per l'impiego del Paese in cui risiede – per i lavoratori italiani, dunque, i Centri per l'Impiego competenti – e percepisce l'indennità di disoccupazione secondo le regole e i parametri economici del suo Stato di domicilio¹¹. Tuttavia, i periodi di lavoro e di contribuzione maturati in Svizzera sono pienamente riconosciuti e totalizzati ai fini del calcolo della prestazione, grazie al principio di coordinamento contributivo previsto dall'ALC. Ciò assicura che il lavoratore non perda i diritti previdenziali maturati durante l'attività oltreconfine e che la transizione tra i due sistemi avvenga senza soluzione di continuità.

Analogo coordinamento è previsto per le prestazioni familiari, ambito in cui vige il criterio della competenza dello Stato di attività. In linea generale, è la Svizzera – in quanto Stato in cui il reddito è prodotto e i contributi sociali sono versati – a riconoscere l'assegno familiare principale¹². Tuttavia, se anche l'altro genitore lavora nel Paese di residenza (o qui percepisce una rendita di invalidità o disoccupazione o pensione), quest'ultimo può intervenire con un assegno differenziale, volto a colmare l'eventuale scarto tra l'importo svizzero e quello previsto dal proprio ordinamento nazionale. Questo meccanismo evita sovrapposizioni e garantisce che

⁹ Cfr. *Regolamento CE. n. 883/04 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004*, artt. dal 10 al 16 e *Regolamento CE. n. 987/09 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009*, artt. dal 14 al 21.

¹⁰ Cfr. *Regolamento CE. n. 883/04, cit.*, art. 65 e *Regolamento CE. n. 987/09, cit.*, art. 70.

¹¹ Nel caso dei frontalieri provenienti dall'Italia, in caso di perdita del posto di lavoro essi hanno diritto alla NASPI erogata dall'INPS. Per maggiori dettagli cfr. A. PUGLIA, *Disoccupazione frontalieri*, 7 aprile 2025, <https://ocst.com/disoccupazione>.

¹² Per maggiori informazioni, cfr. A. PUGLIA, *Assegni familiari dei frontalieri*, 16 novembre 2023, <https://ocst.com/assegni-familiari>.

la famiglia percepisca sempre la prestazione più favorevole, pur nel rispetto del principio di unicità della competenza.

Con i bilaterali III, tali regole rimangono immutate, rafforzando la certezza giuridica e la prevedibilità dei diritti sociali per i lavoratori frontalieri e le loro famiglie. L'aspetto lacunoso di questo sistema riguarda tuttavia la gestione dei flussi di dati tra le amministrazioni nazionali; da anni, infatti, si riscontrano enormi problemi nei canali digitali di dialogo tra l'INPS e le Casse di compensazione svizzere (ovvero gli enti previdenziali che gestiscono gli assegni familiari nei vari Cantoni).

Una novità rilevante riguarda invece il telelavoro transfrontaliero, che assume un ruolo sempre più significativo nella nuova economia dei servizi. L'adesione ai bilaterali III consente alla Svizzera di mantenere la partecipazione all'*Accordo multilaterale sul telelavoro* in materia previdenziale, entrato in vigore il 1° luglio 2023. Questo accordo consente ai lavoratori transfrontalieri di rimanere assicurati nel Paese del datore di lavoro anche quando svolgono una parte sostanziale della propria attività a distanza dal Paese di residenza, purché tale quota non superi il 49,9% del tempo di lavoro complessivo. Tale disposizione evita che il telelavoro comporti automaticamente un cambiamento del regime previdenziale, con il rischio di doppia contribuzione o di lacune assicurative.

Occorre però prestare attenzione a non confondere il piano previdenziale con quello fiscale. L'Accordo multilaterale, infatti, regola esclusivamente l'aspetto contributivo e assicurativo, mentre sul versante fiscale continuano a valere le soglie fissate da altri specifici accordi bilaterali esistenti tra Italia e Svizzera¹³. Quest'ultimi consentono di mantenere delle agevolazioni in materia di tassazione del reddito da lavoro solo se il telelavoro non supera il 25% del tempo complessivo di lavoro.

Ne deriva un quadro bifronte, viziato da una discrasia evidente: sotto il profilo previdenziale, il lavoratore può restare assicurato in Svizzera fino al 49,9% di telelavoro; sotto il profilo fiscale, invece, già oltre il 25% di lavoro da remoto si perdono le agevolazioni fiscali¹⁴.

7. Norme sui prestatori di servizi transfrontalieri (distacchi di breve durata).

Un aspetto di particolare rilievo nel contesto dei rapporti tra Svizzera e Unione europea riguarda la disciplina dei distacchi di breve durata, che coinvolge quei lavoratori inviati temporaneamente in Svizzera da un'impresa con sede in uno Stato membro dell'UE per prestare un servizio determinato. Questi soggetti, definiti *prestatori di servizi transfrontalieri*, non sono veri e propri lavoratori frontalieri, in quanto non possiedono un permesso di lavoro svizzero e non sono assoggettati al sistema assicurativo elvetico: essi restano alle dipendenze del datore di lavoro del Paese d'origine e sono soggetti alla legislazione previdenziale di quello Stato. Tuttavia, la loro presenza temporanea in Svizzera comporta importanti obblighi sul piano delle condizioni salariali e contrattuali, poiché il principio cardine fissato dall'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC) è che i lavoratori distaccati devono beneficiare delle stesse condizioni di lavoro e di retribuzione applicabili ai lavoratori svizzeri.

¹³ V. nota 5.

¹⁴ Per maggiori informazioni, cfr. A. PUGLIA, *Telelavoro dei frontalieri*, 6 giugno 2024, <https://ocst.com/telelavoro>.

Nel sistema attuale, ogni impresa estera che invia dei propri dipendenti in Svizzera per un periodo inferiore a 90 giorni per anno civile deve effettuare una notifica preventiva all'autorità cantonale competente, almeno otto giorni prima dell'inizio della prestazione. Tale obbligo di preavviso consente agli organi di controllo – in particolare alle Commissioni tripartite – di verificare il rispetto dei salari minimi previsti dai CCL, delle condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro e delle regole sui tempi di lavoro e di riposo. I controlli, in questo ambito, hanno una funzione essenziale: garantire che le imprese straniere non esercitino concorrenza sleale rispetto a quelle svizzere, rispettando i medesimi standard salariali e professionali.

I bilaterali III non modificano la filosofia di fondo di questa disciplina, ma introducono alcuni correttivi mirati che mirano a rendere il sistema più flessibile. In primo luogo, viene ridotto il termine di preavviso per la notifica delle missioni: non più otto giorni di calendario, ma quattro giorni lavorativi. Si tratta di un compromesso elaborato nel corso dei negoziati, volto a rispondere alle esigenze delle imprese europee – spesso chiamate a svolgere interventi tecnici o manutenzioni urgenti – senza però compromettere la capacità di vigilanza delle autorità svizzere.

Oltre alla riduzione del termine di notifica, i bilaterali III confermano e rafforzano gli strumenti di *enforcement* già in uso. Restano in vigore gli obblighi di presentare la documentazione salariale e contrattuale su richiesta delle autorità di controllo e la facoltà per queste ultime di imporre sanzioni amministrative, fino al divieto temporaneo di prestare servizi in Svizzera in caso di violazioni gravi o reiterate. Viene inoltre precisato l'obbligo, per le imprese distaccanti, di rimborsare ai lavoratori le spese di viaggio, vitto e alloggio secondo gli standard svizzeri: un elemento di equità volto a impedire che le spese sostenute durante la missione vengano compensate con un salario inferiore, creando così un vantaggio competitivo illegittimo.

La logica complessiva resta dunque quella di una libera prestazione di servizi accompagnata da solide garanzie sociali. La Svizzera mantiene la facoltà di verificare e sanzionare il rispetto delle proprie norme in materia di lavoro, mentre l'Unione europea ottiene una maggiore certezza procedurale e la semplificazione di alcuni adempimenti per le imprese. In questa prospettiva, il regime dei distacchi assume un ruolo cruciale non solo per la tutela dei lavoratori, ma anche per la credibilità stessa del mercato unico svizzero-europeo: esso dimostra che la mobilità economica e la concorrenza possono coesistere con un alto livello di protezione sociale.

In conclusione, i bilaterali III non rivoluzionano la disciplina dei distacchi, ma ne consolidano la coerenza interna, adattandola alla realtà contemporanea di un'economia sempre più interconnessa. La riduzione del termine di notifica, l'obbligo di rimborsi equi e la conferma delle competenze di controllo delle autorità svizzere rappresentano un equilibrio fra apertura del mercato e tutela del lavoro, che rafforza la fiducia reciproca fra le parti e contribuisce a un'applicazione più omogenea e trasparente delle regole in tutto lo spazio transfrontaliero.

8. Conclusione.

Nel complesso, i bilaterali III introducono pochi cambiamenti concreti per i lavoratori frontalieri. La definizione giuridica resta invariata, così come il sistema dei permessi, delle

assicurazioni sociali e delle regole di base sulla libera circolazione. Le novità riguardano soprattutto aggiustamenti tecnici – come la clausola di salvaguardia o la riduzione dei termini di notifica per i distacchi – ma non comportano un rafforzamento sostanziale delle tutele.

Eppure, proprio i lavoratori frontalieri sono tra coloro che avrebbero più bisogno di un mercato del lavoro solidamente protetto, capace di prevenire il *dumping* salariale e le pratiche di concorrenza sleale. In territori di confine come il Canton Ticino, l'esperienza degli ultimi vent'anni ha mostrato con chiarezza le lacune delle misure di accompagnamento esistenti: i numerosi *Contratti Normali di Lavoro* decretati dalla Commissione Tripartita testimoniano la frequenza di situazioni in cui il mercato non è riuscito da solo a mantenere livelli salariali adeguati. Per questa ragione, il mondo sindacale si aspettava un segnale più forte dal negoziato: un consolidamento degli strumenti di controllo, un potenziamento delle sanzioni, una più ampia valorizzazione della contrattazione collettiva.

Il testo parafato, invece, sembra optare per una stabilità prudente, lasciando irrisolte molte delle tensioni che attraversano i Cantoni di frontiera. Le consultazioni pubbliche resteranno aperte fino alla fine di ottobre 2025, e solo dopo quella data il Consiglio federale potrà decidere se sottoporre gli accordi alla ratifica. In Svizzera, il popolo ha tuttavia la possibilità di esprimersi direttamente su ogni decisione di rilievo internazionale attraverso il *referendum* facoltativo: se, entro 100 giorni dalla pubblicazione ufficiale, vengono raccolte 50.000 firme, il testo viene sottoposto al voto popolare e può essere accettato o respinto dalla maggioranza dei cittadini.

Sarà dunque la volontà del popolo svizzero a decidere se i bilaterali III rappresentano davvero un passo avanti nel cammino europeo del Paese o soltanto una tregua temporanea in un equilibrio sempre fragile tra apertura economica e giustizia sociale. Il giudizio definitivo sul futuro del mercato del lavoro svizzero resta, per ora, sospeso.