

09.081

**Messaggio  
concernente l'approvazione della Convenzione  
di sicurezza sociale tra la Svizzera e l'India**

del 28 ottobre 2009

---

Onorevoli presidenti e consiglieri,

con il presente messaggio vi sottoponiamo, per approvazione, un disegno di decreto federale concernente l'approvazione della Convenzione di sicurezza sociale tra la Confederazione Svizzera e la Repubblica Indiana, firmata il 3 settembre 2009.

Gradite, onorevoli presidenti e consiglieri, l'espressione della nostra alta considerazione.

28 ottobre 2009

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Hans-Rudolf Merz  
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

---

## Compendio

***La presente Convenzione di sicurezza sociale con l'India fissa le norme che permettono di evitare il doppio assoggettamento assicurativo e agevolare l'impiego di personale e la fornitura di servizi nell'altro Stato.***

*Le persone che svolgono un'attività a tempo determinato sul territorio dell'altro Stato contraente restano soggette al sistema di assicurazioni sociali del loro Stato di appartenenza, al quale continuano a versare i contributi. La Convenzione applica in linea di massima in questo settore il modello adottato negli accordi finora conclusi dalla Svizzera e riflette i principi vigenti nell'ambito della sicurezza sociale a livello internazionale.*

*La Convenzione non prevede il versamento all'estero di rendite svizzere a cittadini indiani, ma permette il rimborso dei contributi versati a coloro che lasciano definitivamente il nostro Paese. Ai cittadini svizzeri che lasciano definitivamente l'India sono rimborsati i contributi versati all'assicurazione pensionistica indiana oppure, in determinati casi, è versata una rendita indiana quando lasciano definitivamente il Paese.*

*La Convenzione si applica all'assicurazione vecchiaia, superstiti e invalidità nonché all'assicurazione infortuni e malattia.*

*Il messaggio si sofferma dapprima sulla genesi della Convenzione, descrive in seguito il sistema di sicurezza sociale indiano e analizza infine nei dettagli le singole disposizioni della Convenzione.*

# Messaggio

## 1

### Situazione iniziale

Nell'agosto del 2007, la consigliera federale Doris Leuthard si è incontrata a Delhi, nell'ambito di una visita di lavoro, con il ministro del commercio indiano Kamal Naht. Nel corso dei colloqui concernenti la stipula di una convenzione di libero scambio, il ministro del commercio indiano ha auspicato di concludere una convenzione di sicurezza sociale con la Svizzera.

Già nel 2003, l'India, nel quadro delle trattative GATS, aveva sottolineato che i lavoratori indiani attivi in Svizzera dovevano versare contributi alle assicurazioni sociali nei due Stati, senza che i contributi versati in Svizzera dessero diritto a una rendita.

Con decisione del 7 dicembre 2007, abbiamo approvato l'apertura di negoziati concernenti la conclusione di un accordo di libero scambio. Nel contempo, ci siamo dichiarati disposti ad altri colloqui e trattative su altri temi quali, ad esempio, le assicurazioni sociali (conclusione di una convenzione sui lavoratori distaccati).

I rapporti bilaterali tra la Svizzera e l'India si sono intensificati e diversificati in questi ultimi anni. Le relazioni economiche si sono sviluppate in misura notevole così come la circolazione delle persone. Di conseguenza, e anche in vista dei negoziati concernenti un accordo di libero scambio, la Svizzera ha sottoposto alla parte indiana il progetto di convenzione che regola il coordinamento delle assicurazioni sociali nel caso di distacco temporaneo di lavoratori nell'altro Stato e il rimborso di contributi.

## 1.1

### Portata della Convenzione

La conclusione di una convenzione di sicurezza sociale è stata menzionata nel contesto dei negoziati sull'accordo di libero scambio. L'assenza di una convenzione in tal senso fa sì che lavoratori indiani, inviati temporaneamente in Svizzera da un datore di lavoro indiano per esercitarvi un'attività lucrativa, siano soggetti all'obbligo di versare i contributi alle assicurazioni sociali nei due Paesi. Nel caso opposto, anche lavoratori svizzeri inviati temporaneamente in India da un datore di lavoro svizzero e che continuano ad essere assicurati in Svizzera, sono soggetti a un doppio assoggettamento. Per le imprese e per i lavoratori, questo doppio assoggettamento costituisce un ostacolo non trascurabile agli scambi di mano d'opera tra i due Stati. Con la stipula della Convenzione, tale ostacolo viene rimosso. Nel periodo in cui soggiornano all'estero, i lavoratori continuano ad essere integralmente soggetti alle norme giuridiche dello Stato di provenienza e sono esentati dall'obbligo di versare i contributi nello Stato in cui esercitano temporaneamente un'attività lucrativa. La presente Convenzione tiene conto in misura adeguata dei bisogni di entrambi gli Stati, in particolare ai fini di uno sviluppo degli scambi economici.

## **1.2 Risultati della procedura preliminare**

I primi colloqui esplorativi in merito a una convenzione di sicurezza sociale tra una delegazione svizzera a una delegazione indiana hanno avuto luogo nel settembre del 2008 a Berna. Quale base di discussione è stato adottato un progetto di convenzione elaborato da parte svizzera. In occasione delle trattative svoltesi nel mese di febbraio del 2009 a Delhi, le due parti si sono accordate circa il testo della Convenzione e lo hanno parafato. La Convenzione è stata firmata il 3 settembre 2009 a Delhi.

## **1.3 Procedura di consultazione**

Visto che le disposizioni relative alla procedura di consultazione non sono applicabili, non è stata svolta una consultazione.

## **2 La sicurezza sociale in India**

### **2.1 In generale**

l'India non ha un sistema di sicurezza sociale che include tutta la popolazione. Soltanto il 7 per cento della popolazione attiva è assicurato nei sistemi di assicurazioni sociali pubblici.

### **2.2 Vecchiaia, decesso e invalidità**

L'assicurazione per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità è fondata in India su tre sistemi assicurativi: l'*Employees' Provident Fund Scheme* (EPF) del 1952, l'*Employees' Pension Scheme* (EPS) del 1995 e l'*Employees' Deposit Linked Insurance Scheme* (EDLI) del 1976.

Nel sistema EPF, le imprese che impiegano più di 20 collaboratori sono tenute ad assicurare i loro dipendenti con un reddito mensile fino a 6500 rupie (circa 150 franchi). I dipendenti con un reddito più elevato hanno la possibilità di aderire facoltativamente all'EPF. I datori di lavoro possono assicurare il loro personale anche in sistemi previdenziali privati e farsi esentare dall'obbligo di versare un contributo all'EPF. L'EPF ammette il prelevamento anticipato delle prestazioni per il finanziamento di immobili o matrimoni. Le prestazioni di vecchiaia, per superstiti o per invalidità vengono versate sotto forma di capitale se il periodo contributivo è inferiore a 10 anni; sotto forma di rendita se supera i dieci anni di contribuzione. L'età di pensionamento è fissata a 55 anni.

L'EPS è un sistema di rendite complementari garantito dallo Stato. Hanno l'obbligo di assicurarsi per la vecchiaia, il decesso e l'invalidità all'EPS, i lavoratori che hanno un reddito fino a 6500 rupie. Le prestazioni sono versate sotto forma di rendita. L'età di pensionamento è fissata a 58 anni.

I sistemi EPF e EPS sono sistemi previdenziali finanziati mediante contributi. I contributi, che equivalgono al 24 per cento del reddito, sono per metà a carico del datore di lavoro e per metà a carico del dipendente. Del 12 per cento a carico del datore di lavoro, l'8.33 per cento va all'EPS e il 3.67 per cento all'EPF.

L'EDLI è un'assicurazione superstiti obbligatoria alla quale sono assoggettate anche le persone attive con un reddito fino a 6500 rupie. Il sistema viene finanziato esclusivamente dai datori di lavoro con un contributo dello 0.5 per cento dello stipendio. In caso di decesso viene versata una prestazione in capitale di 60 000 rupie al massimo.

Fino al 30 settembre 2008, i lavoratori indiani distaccati in Svizzera e i lavoratori svizzeri distaccati in India che esercitavano un'attività lucrativa non erano sottoposti all'obbligo di contribuzione nei sistemi obbligatori di assicurazione di rendite perché il loro reddito era superiore a 6500 rupie. A partire dal 1° ottobre 2008, in virtù di una modifica di legge, tutti i lavoratori distaccati sono soggetti all'assicurazione obbligatoria.

La Convenzione sopprime il doppio assoggettamento risultante dall'obbligo di assicurazione nello Stato di provenienza e, contemporaneamente, nello Stato di lavoro.

### **2.3 Malattia e infortunio**

La base legale per l'assicurazione obbligatoria malattia, maternità e infortuni sul lavoro è l'*Employees Insurance Act* del 1948. Vi sono assoggettati in linea di massima i lavoratori attivi in determinati gruppi professionali di imprese industriali con oltre 10 impiegati oppure di imprese non industriali con oltre 20 impiegati con un salario mensile di 6500 rupie al massimo.

Questa assicurazione viene finanziata mediante contributi dei lavoratori (1.75 % del reddito) e dei datori di lavoro (4.75 %).

Nel caso di infortunio sono versate prestazioni in contanti per incapacità di guadagno parziale o totale e prestazioni per superstiti. Vengono inoltre coperte le spese funerarie. L'assistenza sanitaria è prestata da istituti di cura del servizio sanitario pubblico. Le prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni vengono erogate in linea di massima da tre mesi a un massimo di dodici mesi e, in caso di malattie croniche provocate da infortunio, fino a 3 anni.

Prestazioni in contanti in casi di malattia sono versate per una durata massima di 91 giorni. Nel caso di malattie croniche, le indennità giornaliere sono versate per un periodo massimo di 2 anni. Le indennità di maternità (100 % del salario medio della classe di reddito corrispondente) sono versate per 6 settimane e fino a un massimo di 10 settimane.

L'accesso alle cure mediche del sistema sanitario pubblico è gratuito per gli assicurati indigenti. L'assistenza sanitaria compete ai singoli Stati federali. In base alla situazione contributiva, le persone interessate possono percepire prestazioni per 3 mesi e fino a un anno. Per determinate malattie croniche, la riscossione di prestazioni può essere prolungata fino a 3 anni.

Lavoratori indiani distaccati in Svizzera e lavoratori svizzeri distaccati in India che esercitano un'attività lucrativa non sono di regola sottoposti all'obbligo di contribuzione nell'assicurazione indiana malattie e infortuni perché il loro reddito mensile è superiore a 6500 rupie. Pertanto, per i lavoratori svizzeri distaccati in India non si ha, in linea di massima, il doppio assoggettamento all'assicurazione malattia e infortuni obbligatoria. I lavoratori indiani distaccati in Svizzera (con un reddito



datore di lavoro) che hanno versato all'AVS se questi ultimi sono stati corrisposti per almeno un anno e non danno diritto ad alcuna rendita (ordinanza del 29 novembre 1995 sul rimborso agli stranieri dei loro contributi pagati all'AVS<sup>1</sup>).

Poiché la presente convenzione non disciplina il pagamento di rendite all'estero, il rimborso dei contributi ai cittadini indiani che erano assicurati all'AVS/AI e alla quale hanno versato contributi deve essere mantenuto. Altrimenti, i cittadini indiani, nel momento in cui lasciano definitivamente la Svizzera, non avrebbero diritto né a una rendita né al rimborso dei contributi.

Inoltre, l'esperienza ha mostrato che il rimborso immediato dei contributi soddisfa maggiormente le attese degli assicurati di Paesi molto lontani che non il pagamento dilazionato di una rendita. È così che, ad esempio, assicurati stranieri che hanno lavorato soltanto per un breve periodo in Svizzera e che, per lo più, tornano nel loro Paese ben prima di aver raggiunto l'età di pensionamento, prediligono il versamento del capitale. Ecco perché nelle convenzioni analoghe concluse con Paesi lontani come ad esempio, l'Australia o le Filippine, la Svizzera ha previsto, oltre al pagamento di rendite all'estero, anche il rimborso dei contributi.

Per la Cassa svizzera di compensazione, incaricata di versare le prestazioni a persone residenti all'estero, il rimborso dei contributi rappresenta una semplificazione del lavoro amministrativo. Dopo il rimborso dei contributi, le persone non possono più far valere nessun diritto a una rendita ordinaria dell'AVS/AI.

La legislazione indiana prevede la possibilità del rimborso dei contributi quando la durata di contribuzione è inferiore a 10 anni e sia stata conclusa una convenzione di sicurezza sociale. Se il periodo contributivo è superiore a 10 anni, sussiste soltanto il diritto alla rendita e non è più possibile alcun rimborso dei contributi. Per questo, la presente Convenzione permette non solo il rimborso dei contributi indiani, ma anche il pagamento di una rendita indiana all'estero quando il diritto al rimborso è venuto meno.

### **3.4 Legislazione applicabile**

Un punto importante della Convenzione di sicurezza sociale consiste nel definire l'assoggettamento alle assicurazioni sociali dei cittadini di uno Stato contraente che esercitano un'attività lucrativa sul territorio dell'altro Stato. Nella presente Convenzione si applica, come in tutte le altre convenzioni, il principio dell'assoggettamento alle norme giuridiche del luogo in cui si esercita l'attività lucrativa (art. 3).

Gli articoli 5-8 comprendono le disposizioni speciali che derogano al principio dell'assoggettamento alle norme giuridiche del Paese in cui si esercita l'attività lucrativa.

Attualmente, le persone che lavorano temporaneamente in Svizzera per conto di imprese indiane sono assoggettate, per la loro attività lucrativa, sia all'AVS/AI, sia all'assicurazione di rendite indiana.

Anche nell'assicurazione malattie e nell'assicurazione contro gli infortuni si ha il duplice assoggettamento per la mano d'opera indiana impiegata temporaneamente in Svizzera.

<sup>1</sup> RS 831.131.12

Viceversa, nel caso di distacco di personale di imprese svizzere in India si ha lo sconcertante obbligo di un duplice assoggettamento. Persone distaccate temporaneamente in India dal loro datore di lavoro e che, come avviene nella maggior parte dei casi, continuano ad essere assicurati presso l'assicurazione obbligatoria (AVS) d'accordo con il datore di lavoro (art. 5 LAVS), devono insieme a quest'ultimo versare contributi all'assicurazione pensionistica indiana.

L'articolo 5 della Convenzione permette di evitare il doppio assoggettamento all'obbligo di contribuzione nello Stato di provenienza e nello Stato in cui viene esercitata l'attività lucrativa.

In virtù di questa disposizione, i lavoratori, distaccati temporaneamente per motivi di lavoro sul territorio dell'altra parte contraente continuano ad essere assoggettate per un periodo di 72 mesi alle norme giuridiche della parte contraente che li ha distaccati.

Per la durata del distacco, non sussiste in generale alcun obbligo contributivo all'assicurazione di rendite, all'assicurazione contro gli infortuni e all'assicurazione malattie nello Stato in cui viene esercitata l'attività lucrativa temporanea. E non vi è nemmeno il passaggio al sistema di sicurezza sociale di questo Stato.

Lavoratori indipendenti, che risiedono in uno Stato contraente ed esercitano la loro attività nell'altro Stato contraente o in entrambi, sono assoggettati alle norme giuridiche dello Stato di residenza (art. 6 cpv. 1). Nel caso in cui i due Stati non si accordano per quanto concerne la qualifica dell'attività, ossia se essa debba essere valutata indipendente o dipendente, sono applicabili le norme giuridiche dello Stato in cui l'attività lucrativa è qualificata indipendente, se la persona risiede in questo Stato (art. 6 cpv. 2). In tutti gli altri casi, sono applicabili le norme giuridiche dello Stato che qualifica l'attività come attività lucrativa dipendente.

I lavoratori di un'impresa di trasporti che ha sede in uno degli Stati, ma che esercitano la loro attività in entrambi i Paesi, sono assoggettati alle norme giuridiche del Paese in cui l'impresa ha la sua sede, a meno che essi non siano occupati a tempo indeterminato in una sua succursale o rappresentanza permanente (art. 8 cpv. 1 e 2). In deroga alla regolamentazione dell'articolo 8 capoversi 1 e 2, una persona che lavora in parte o esclusivamente nel suo Stato di residenza è assoggettata alle norme giuridiche di questo Stato.

Sono ugualmente sottoposte alle norme giuridiche dello Stato di provenienza le persone impiegate in un servizio pubblico di uno degli Stati e che vengono distaccate sul territorio dell'altro (art. 7).

I membri dell'equipaggio di una nave che batte bandiera di uno Stato contraente sono assicurati in base alle norme giuridiche dello Stato di bandiera (art. 8 cpv. 4). L'assoggettamento alle norme giuridiche svizzere non comporta, quale conseguenza automatica, l'assicurazione della persona interessata, e ciò può determinare una lacuna nell'assicurazione di rendite. Affinché i membri dell'equipaggio di navi, assoggettate alle norme giuridiche svizzere, possano essere assicurati a titolo obbligatorio in Svizzera, questa disposizione prevede che un'attività lucrativa esercitata su una nave che batte bandiera svizzera sia equiparata a un'attività lucrativa esercitata in Svizzera. In tal modo viene adempiuta la condizione prevista dall'articolo 1a capoverso 1 lettera b LAVS per l'assicurazione obbligatoria, ossia l'esercizio di un'attività lucrativa in Svizzera.

Per quanto attiene al personale delle missioni diplomatiche, delle missioni permanenti e dei posti consolari, le Convenzioni di Vienna sulle relazioni diplomatiche e sulle relazioni consolari autorizzano che detto personale resti assoggettato alle assicurazioni sociali dello Stato di provenienza (art. 9).

Le disposizioni concernenti la legislazione applicabile sono completate da una cosiddetta clausola di salvaguardia (art. 10) che permette alle autorità competenti dei due Stati contraenti di prevedere, di comune accordo e nell'interesse dell'assicurato, soluzioni particolari in casi speciali.

L'articolo 11 disciplina la situazione giuridica del coniuge e dei figli di una persona inviata da uno Stato contraente sul territorio dell'altro Stato. I membri della famiglia che accompagnano il lavoratore continuano ad essere assoggettati insieme a quest'ultimo, durante l'attività temporanea all'estero, alle norme giuridiche del Paese di provenienza, a condizione che non esercitino essi stessi un'attività lucrativa. In questi casi, in Svizzera, i coniugi e i figli sono assicurati presso l'AVS/AI (art. 11 cpv. 2).

### **3.5 Disposizioni varie**

In queste disposizioni sono contenute diverse norme che si trovano anche in altre convenzioni di sicurezza sociale. Vi si disciplina tra l'altro quali sono le autorità che rilasciano i certificati di distacco (art. 12) e le condizioni relative allo scambio d'informazioni e all'assistenza amministrativa reciproca. Le parti contraenti si garantiscono reciprocamente il riconoscimento di documenti redatti in una delle lingue ufficiali dell'altro Stato e rinunciano ad esigere l'autenticazione di detti documenti (art.14). L'articolo 15 regola in dettaglio la protezione dei dati nell'ambito della trasmissione di dati personali. In particolare, i dati trasmessi possono essere utilizzati soltanto allo scopo di applicare la Convenzione e devono essere protetti contro ogni accesso o utilizzazione non autorizzati. Le disposizioni di protezione dei dati che si applicano ai dati trasmessi sono quelle dello Stato che li riceve. Occorre tuttavia precisare che l'applicazione della presente Convenzione, che si limita a disciplinare le norme giuridiche applicabili e il rimborso di contributi, non necessita in generale di scambio di dati tra le autorità o gli assicuratori sociali degli Stati contraenti.

L'articolo 16 offre la possibilità di disciplinare misure per l'attuazione della Convenzione mediante un accordo amministrativo. In questo caso, si è voluto rinunciare momentaneamente a un accordo amministrativo, in quanto le misure di attuazione necessarie riguardanti l'invio di persone attive nell'altro Stato contraente sono già integralmente disciplinate nella Convenzione. L'articolo 17 prevede che le controversie siano composte dalle autorità competenti degli Stati contraenti.

### **3.6 Disposizioni finali**

Gli articoli 19 e 20 disciplinano l'entrata in vigore e la durata della Convenzione. Gli Stati contraenti sono tenuti e comunicarsi vicendevolmente il momento in cui le esigenze per l'entrata in vigore sono adempiute. La Convenzione entra in vigore 3 giorni dopo che la seconda notifica è pervenuta allo Stato destinatario. La Convenzione è conclusa per una durata indeterminata ma può essere disdetta per via diplo-

matica da ciascuno dei due Stati contraenti con un preavviso di dodici mesi, alla fine di un anno civile. I diritti che le persone hanno acquisito in virtù della Convenzione non sono pregiudicati dalla denuncia della stessa.

## **4 Ripercussioni**

### **4.1 Ripercussioni finanziarie e sull'effettivo del personale**

La Convenzione non comporta costi supplementari.

Essa regolamenta in primo luogo l'invio di lavoratori all'estero. Le persone distaccate in Svizzera da imprese indiane rimangono assicurate nel sistema indiano di assicurazioni sociali e non hanno alcun diritto a prestazioni in Svizzera. Parallelamente, le persone inviate dalla Svizzera in India continuano a versare contributi in Svizzera.

A differenza delle altre convenzioni di sicurezza sociale concluse dalla Svizzera, la presente Convenzione non prevede alcuna esportazione di rendite svizzere a favore di cittadini indiani e non comporta in tale settore alcun costi supplementari.

Il rimborso dei contributi a cittadini indiani per quanto concerne il primo pilastro e il pagamento in contanti della prestazione d'uscita per il secondo pilastro sono già previsti dal diritto interno svizzero. La Convenzione apporta ai cittadini svizzeri che lavorano in India un beneficio supplementare rappresentato dal nuovo rimborso dei contributi e, se del caso, persino dal versamento di una rendita all'estero.

La Convenzione non comporta alcun fabbisogno supplementare di personale.

### **4.2 Ripercussioni di ordine economico**

Per la Svizzera, i legami economici con l'estero rivestono grande importanza. Il distacco di collaboratori – cosiddetti «espatriati» – è necessario per annodare contatti con i clienti, per costituire società all'estero, concludere mandati e realizzare progetti.

Il distacco di personale all'estero pone problemi concernenti il diritto delle assicurazioni sociali alle imprese attive sul piano internazionale e ai loro collaboratori. La presente Convenzione risolve questi problemi e facilita in tal modo gli scambi economici con l'India.

## **5 Programma di legislatura**

Il progetto non figura nel messaggio del 23 gennaio 2008<sup>2</sup> sul programma di legislatura 2007–2011 e nemmeno nel decreto federale del 18 settembre 2008<sup>3</sup>, in quanto non ritenuto prioritario secondo la lista degli oggetti del Consiglio federale e, d'altra parte, poiché nell'ambito delle altre convenzioni di sicurezza sociale costituisce un oggetto ricorrente.

<sup>2</sup> FF 2008 597

<sup>3</sup> FF 2008 7469

## **6 Aspetti giuridici**

### **6.1 Rapporto con altre convenzioni di sicurezza sociale e con il diritto internazionale**

La Convenzione è stata redatta in gran parte sul modello delle altre convenzioni bilaterali conclusi recentemente dalla Svizzera e contiene disposizioni che ricalcano ampiamente il diritto europeo e internazionale in materia di assicurazioni sociali.

### **6.2 Costituzionalità**

Il presente decreto federale si fonda sull'articolo 54 capoverso 1 della Costituzione federale (Cost.), che conferisce alla Confederazione una competenza generale in materia di affari esteri e l'autorizza a concludere accordi internazionali. La competenza dell'Assemblea federale di approvare tali accordi risulta dall'articolo 166 capoverso 2 Cost.

Secondo l'articolo 141 capoverso 1 lettera d Cost., i trattati internazionali sono soggetti a referendum facoltativo se sono di durata indeterminata e indenunciabili (n. 1), prevedenti l'adesione a un'organizzazione internazionale (n. 2) o comprendenti disposizioni importanti che contengono norme di diritto o per l'attuazione delle quali è necessaria l'emanazione di leggi federali (n. 3).

La Convenzione con l'India è denunciabile in qualsiasi momento, non prevede alcuna adesione a un'organizzazione internazionale e la sua attuazione non richiede alcuna emanazione di leggi federali.

Rimane da esaminare se la Convenzione contiene disposizioni importanti includenti norme di diritto ai sensi dell'articolo 22 capoverso 4 della legge sul Parlamento (LParl). Per disposizioni che contengono norme di diritto si intendono le disposizioni che, in forma direttamente vincolante e in termini generali ed astratti, impongono obblighi, conferiscono diritti o determinano competenze. In tale contesto, importanti sono inoltre in particolare le disposizioni che, conformemente all'articolo 164 capoverso 1 Cost., devono essere emanate sotto forma di legge federale.

La presente Convenzione con l'India comprende certamente disposizioni che contengono norme di diritto. Essa si distingue tuttavia da tutte le convenzioni bilaterali concluse finora soltanto per il fatto che si limita a regolamentare le disposizioni legali applicabili e il rimborso di prestazioni. Gli impegni che ne derivano per la Svizzera (esenzione dall'obbligo d'assicurazione per i lavoratori distaccati) non adempiono le condizioni dell'articolo 22 capoverso 4 LParl.

Allo scopo di sviluppare una prassi praticabile in relazione al nuovo numero 3 dell'articolo 141 capoverso 1 lettera d Cost. ed evitare che convenzioni analoghe siano di volta in volta sottoposte a referendum, il Consiglio federale, nel suo messaggio del 19 settembre 2003 concernente una Convenzione di doppia imposizione con lo Stato d'Israele<sup>4</sup>, ha stabilito che proporrà anche in futuro al Parlamento di non sottoporre a referendum facoltativo le convenzioni che, rispetto a quelle già concluse, non contengono ulteriori obblighi importanti per la Svizzera.

<sup>4</sup> FF 2003 5623 5630 segg.

Negli ultimi dieci anni, la Svizzera ha concluso accordi molto simili con la Croazia<sup>5</sup>, Cipro<sup>6</sup>, Cechia<sup>7</sup>, Irlanda<sup>8</sup>, Slovenia<sup>9</sup>, Slovacchia<sup>10</sup>, Ungheria<sup>11</sup>, Macedonia<sup>12</sup> e Bulgaria<sup>13</sup>. Questi accordi contengono normative analoghe concernenti la legislazione applicabile in quanto fondate sul principio dell'assoggettamento al luogo di lavoro e alcune eccezioni per determinate categorie di persone. Esse vanno oltre la regolamentazione della presente Convenzione poiché garantiscono ai cittadini degli Stati contraenti, quale misura supplementare, la riscossione e l'esportazione delle prestazioni.

I capitoli «Disposizioni varie» e «Disposizioni transitorie e disposizioni finali» sono fondati a loro volta sulle convenzioni summenzionate. Si tratta dunque di un trattato di contenuto standard: per quanto concerne la legislazione applicabile, esso ha lo stesso oggetto e lo stesso tenore di molti altri trattati conclusi dalla Svizzera, tenuto conto delle varianti dovute alla specificità del diritto nazionale dell'altro Stato contraente.

La presente Convenzione non comporta nuovi obblighi importanti per la Svizzera.

Inoltre, la sua importanza giuridica e politica in relazione alla sua portata e alla scelta dello Stato contraente è più ridotta di quella delle convenzioni di sicurezza sociale già concluse in passato, in quanto si limita a regolamentare le disposizioni legali applicabili e il rimborso di contributi, che il diritto nazionale svizzero già prevede.

Il presente trattato con l'India soddisfa dunque le condizioni per non sottostare a referendum facoltativo ai sensi della prassi summenzionata. Il nostro Collegio, conformemente all'articolo 141 capoverso 1 lettera d numero 3 Cost., propone dunque di non sottoporre a referendum facoltativo il decreto federale concernente la convenzione di sicurezza sociale con l'India.

5 RS **0.831.109.291.1**

6 RS **0.831.109.258.1**

7 RS **0.831.109.743.1**

8 RS **0.831.109.441.1**

9 RS **0.831.109.691.1**

10 RS **0.831.109.690.1**

11 RS **0.831.109.418.1**

12 RS **0.831.109.520.1**

13 FF **2007 155**