

**Legge federale
concernente condizioni lavorative e salariali minime
per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali
(Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera)**

del

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

visto l'articolo 110 capoverso 1 lettere a e b della Costituzione federale;

visto il messaggio del Consiglio federale del 23 giugno 1999¹,

decreta:

Art. 1 Oggetto

¹ La presente legge disciplina le condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera da un datore di lavoro con domicilio o sede all'estero, affinché essi:

- a. forniscano una prestazione lavorativa per conto e sotto la direzione, e tale datore di lavoro nell'ambito di un rapporto contrattuale concluso con il destinatario della prestazione;
- b. lavorino in una succursale o in un'azienda, che fa parte del gruppo imprenditoriale del datore di lavoro.

² La definizione di lavoratore è retta dal diritto svizzero (art. 319 segg. Codice delle obbligazioni, CO²).

Art. 2 Condizioni lavorative e salariali minime

¹ Il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori distaccati almeno le condizioni lavorative e salariali prescritte nelle leggi federali, nelle ordinanze del Consiglio federale, in contratti collettivi di obbligatorietà generale e in contratti normali di lavoro ai sensi dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni³ nei seguenti ambiti:

- a. retribuzione;
- b. periodi di lavoro e riposo;
- c. durata minima delle vacanze;
- d. sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro;
- e. tutela di gestanti, puerpere, bambini e giovani;
- f. non discriminazione, segnatamente parità di trattamento fra donna e uomo.

¹ FF 1999 5092

² RS 220

³ RS 220

² Le indennità concesse in relazione al distacco sono considerate quale componente del salario, sempre che non rappresentino il rimborso di spese effettivamente sostenute come quelle per il viaggio, il vitto e l'alloggio.

³ Le condizioni lavorative e salariali minime devono essere rispettate per tutta la durata dell'impiego.

Art. 3 Alloggio

Il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori distaccati un alloggio che soddisfi il grado usuale di igiene e comodità.

Art. 4 Eccezioni

¹ Le prescrizioni minime per la retribuzione e le vacanze non valgono per:

- a. lavori di esigua entità;
- b. l'assemblaggio o la prima installazione, se i lavori durano meno di otto giorni.

² Il Consiglio federale stabilisce i criteri per la definizione dei lavori secondo il capoverso 1. L'entità è data dal tipo, dalla durata e dalla frequenza degli impieghi nonché dal numero dei lavoratori interessati.

³ Il capoverso 1 non è applicabile ai settori dell'edilizia (sovrastuttura, sottostruttura e rami accessori dell'edilizia) nonché dell'industria alberghiera e della ristorazione. Il Consiglio federale può escludere altri rami dall'applicazione del capoverso 1.

Art. 5 Subappaltatori

¹ Qualora i lavori siano eseguiti da subappaltatori con domicilio o sede all'estero, l'appaltatore primario (come appaltatore totale, generale o principale) deve obbligatoriamente contrattualmente il subappaltatore a rispettare la presente legge.

² In mancanza di un simile obbligo, all'appaltatore primario possono essere inflitte le sanzioni di cui all'articolo 9 per infrazioni commesse dal subappaltatore contro la presente legge; l'impresa primaria risponde inoltre dal profilo del diritto civile per l'inadempimento delle condizioni minime di cui all'articolo 2.

Art. 6 Notifica

¹ Prima dell'inizio dell'impiego, il datore di lavoro deve notificare all'autorità cantonale competente, per scritto e nella lingua ufficiale del luogo d'impiego:

- a. numero e nome dei lavoratori distaccati;
- b. data dell'inizio dei lavori e presumibile durata;
- c. genere dei lavori da eseguire;
- d. il luogo esatto dove saranno eseguiti i lavori.

² Il datore di lavoro deve allegare alla notifica una dichiarazione secondo cui egli ha preso atto delle condizioni di cui agli articoli 2 e 3 e si impegna a rispettarle.

³ Il Consiglio federale definisce i casi in cui è possibile prescindere dalla notifica.

Art. 7 Esecuzione

¹ Il rispetto dei requisiti secondo la presente legge è controllato:

- a. per quanto riguarda le disposizioni di un contratto collettivo di obbligatorio generale: dagli organi paritetici incaricati dell'esecuzione del contratto collettivo di lavoro;
- b. per quanto riguarda le disposizioni di un contratto normale di lavoro sui salari minimi ai sensi dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni⁴: dalle Commissioni tripartite istituite dai Cantoni o dalla Confederazione (art. 360b CO);
- c. per quanto riguarda le disposizioni degli atti legislativi federali: dalle autorità competenti secondo questi atti;
- d. per quanto riguarda le altre disposizioni: dalle autorità designate dai Cantoni.

² Il datore di lavoro deve mettere a disposizione degli organi, su richiesta, tutti i documenti che provano l'osservanza delle condizioni lavorative e salariali dei lavoratori distaccati. I documenti devono essere presentati in una lingua ufficiale.

³ Il datore di lavoro deve accordare in ogni momento agli organi esecutivi il libero accesso al posto di lavoro e ai locali amministrativi.

Art. 8 Collaborazione

¹ Gli organi esecutivi di cui all'articolo 7 coordinano le loro attività e collaborano, in quanto necessario allo svolgimento del loro compito.

² Essi si scambiano le informazioni e i documenti necessari.

Art. 9 Sanzioni

¹ Gli organi esecutivi notificano qualsiasi infrazione contro la presente legge alla competente autorità cantonale.

² La competente autorità cantonale può:

- a. per lievi infrazioni contro l'articolo 2 e per infrazioni contro gli articoli 3 e 6, pronunciare una multa amministrativa sino a 5000 franchi; è applicabile l'articolo 7 della legge federale sul diritto penale amministrativo (DPA)⁵;
- b. per infrazioni contro l'articolo 2 che non sono di lieve entità, vietare al datore di lavoro interessato di offrire i suoi servizi in Svizzera per un periodo da uno a cinque anni;
- c. addossare totalmente o parzialmente al datore di lavoro colpevole i costi dei controlli.

⁴ RS 220

⁵ RS 313.0

³ L'autorità che pronuncia una sanzione notifica all'autorità competente⁶ una copia della sua decisione. L'autorità competente tiene un elenco dei datori di lavoro che sono stati oggetto di una sanzione passata in giudicato.

Art. 10 Rimedi giuridici

La procedura di ricorso è retta dalla legge federale sulla procedura amministrativa⁷ e dalla legge federale sull'organizzazione giudiziaria⁸.

Art. 11 Diritto di denuncia

Le organizzazioni che in virtù dei loro statuti tutelano gli interessi sociali ed economici dei lavoratori sono legittimate a chiedere l'accertamento di una violazione alla presente legge.

Art. 12 Disposizioni penali

¹ Con una multa sino a 40 000 franchi, sempre che non sia stato commesso un reato per il quale il Codice penale⁹ commina una pena più grave, è punito chiunque:

- a. in violazione dell'obbligo di dare informazioni, rifiuta di darle o fornisce scientemente informazioni false,
- b. si oppone al controllo dell'autorità competente o lo impedisce in altro modo.

² In casi di lieve entità, l'autorità può prescindere dal perseguimento penale.

³ Con una multa sino a 1 000 000 di franchi, sempre che non sia stato commesso un crimine o delitto per il quale il Codice penale¹⁰ commina una pena più grave, è punito chiunque, nella sua veste di datore di lavoro, non garantisce ai suoi lavoratori sistematicamente, ripetutamente e per fine di lucro le condizioni minime menzionate nell'articolo 2.

⁴ È applicabile l'articolo 59 del Codice penale.

Art.13 Perseguimento penale

Il perseguimento e il giudizio dei reati contro la presente legge spettano ai Cantoni.

Art.14 Vigilanza sull'esecuzione

L'autorità competente¹¹ vigila sull'esecuzione della presente legge. Essa può impartire istruzioni agli organi esecutivi.

⁶ Attualmente l'UFSEL.

⁷ RS 172.021

⁸ RS 173.110

⁹ RS 311.0

¹⁰ RS 311.0

¹¹ Attualmente l'UFSEL.

Art.15 Referendum ed entrata in vigore

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

1400

Modifica del diritto vigente

1. Legge federale del 18 dicembre 1987¹² sul diritto internazionale privato (LDIP)

Art. 115 cpv. 3 (nuovo)

³ Per le azioni concernenti le condizioni di lavoro e d'occupazione applicabili alla prestazione lavorativa sono inoltre competenti i tribunali svizzeri del luogo in cui il lavoratore è stato distaccato per un periodo di tempo limitato e per svolgere tutta o una parte del suo lavoro all'estero.

2. Codice delle obbligazioni¹³

Art. 360a (nuovo)

Salari minimi
1. Condizioni

¹ Qualora in un settore vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione e il ramo, su richiesta della Commissione tripartita di cui all'articolo 360b l'autorità competente può stabilire un contratto normale di lavoro che prevede salari minimi, allo scopo di lottare o impedire abusi.

² I salari minimi non possono pregiudicare gli interessi generali né gli interessi legittimi di cerchie della popolazione o altri rami. Devono tenere debitamente conto degli interessi delle minoranze dei rami o delle professioni in questione, dovuti a diversità regionali o aziendali.

Art. 360b (nuovo)

2. Commissioni
tripartite

¹ La Confederazione e ogni Cantone istituiscono una Commissione tripartita, che si compone di rappresentanti delle parti sociali e dello Stato.

² Le Commissioni osservano la situazione sul mercato del lavoro. Se riscontrano abusi ai sensi dell'articolo 360a capoverso 1, chiedono all'autorità competente di stabilire un contratto normale di lavoro che preveda salari minimi per i rami interessati. Le Commissioni possono trovare un'intesa direttamente con i datori di lavoro interessati.

³ Se la situazione sul mercato del lavoro nei rami considerati muta, la Commissione tripartita chiede all'autorità competente di modificare o abrogare il contratto normale di lavoro.

¹² RS 291

¹³ RS 220

⁴ Per adempiere i compiti loro affidati, le Commissioni tripartite hanno il diritto di eseguire verifiche nelle aziende. In particolare, possono chiedere di consultare tutti i documenti atti a comprovare i salari e le condizioni lavorative applicati dall'azienda.

Art. 360c (nuovo)

3. Effetti
- ¹ Il contratto normale di lavoro di cui all'articolo 360a si applica anche ai lavoratori impiegati solo temporaneamente nel suo campo d'applicazione locale.
- ² Non può essere derogato a svantaggio del lavoratore, mediante accordo, al contratto normale di lavoro di cui all'articolo 360a.

Art. 360d (nuovo)

4. Azione delle associazioni
- Le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sono legittimate ad adire l'autorità giudiziaria per accertare l'inadempimento da parte di un datore di lavoro del contratto normale di lavoro previsto nell'articolo 360a.

Art. 360e (nuovo)

5. Notifica
- I Cantoni, che stabiliscono un contratto normale di lavoro in applicazione dell'articolo 360a, ne notificano un esemplare all'autorità competente¹⁴.

3. Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro¹⁵

Art. 1 marginale

- Conferimento del carattere obbligatorio generale
1. In generale

Art. 1a (nuovo)

2. In caso di abusi
- Se constata che in un ramo o in una professione ripetutamente e abusivamente non vengono offerti i salari e le condizioni lavorative usuali per il luogo, la professione e il ramo, la Commissione tripartita di cui all'articolo 360b del Codice delle obbligazioni¹⁶ può, con il consenso delle parti contraenti, chiedere che alle disposizioni in materia di retribuzione, periodi di lavoro e riposo e controlli paritetici del contratto collettivo di lavoro valido per il ramo interessato venga conferito il carattere obbligatorio generale.

¹⁴ Attualmente l'UFSEL.

¹⁵ RS 221.215.311

¹⁶ RS 220

Art. 2 n. 3

Il conferimento del carattere obbligatorio generale è subordinato alle condizioni seguenti:

3. I datori di lavoro che applicano il contratto collettivo di lavoro devono rappresentare oltre la metà dei datori di lavoro che saranno compresi nel campo d'applicazione della convenzione e occupare la maggioranza di tutti i lavoratori. In caso di richiesta di conferimento del carattere obbligatorio generale secondo l'articolo 1a, i datori di lavoro interessati devono rappresentare almeno il 30 per cento dei datori di lavoro, occupare almeno il 30 per cento di tutti i lavoratori.

Art. 6

Organo speciale
di controllo

¹ I datori di lavoro e i lavoratori, ai quali viene esteso il campo d'applicazione del contratto collettivo di lavoro possono chiedere in ogni momento all'autorità competente l'istituzione di uno speciale organo di controllo indipendente dalle parti contraenti al posto degli organi di controllo previsti nel contratto. Questo organo di controllo può essere anche istituito su richiesta delle parti contraenti, se un datore di lavoro che non fa parte del contratto si rifiuta di sottoporsi a un controllo dell'organo paritetico.

² L'autorità competente definisce l'oggetto e l'entità del controllo, dopo aver sentito le parti contraenti e il datore di lavoro o il lavoratore che chiede l'istituzione di uno speciale organo di controllo o che si è rifiutato di sottoporsi a un controllo dell'organo paritetico.

³ Le spese del controllo sono a carico del datore di lavoro o del lavoratore che ha chiesto un controllo speciale o che si è rifiutato di sottoporsi a un controllo dell'organo paritetico; tuttavia, se circostanze particolari lo giustificano, l'autorità competente può addossare le spese interamente o parzialmente alle parti contraenti.

Art. 20 cpv. 2

² Se la domanda di conferimento dell'obbligatorietà generale è di competenza del Consiglio federale, della procedura e delle misure previste negli articoli 5 capoverso 2 e 6 è incaricata l'autorità competente¹⁷.

¹⁷ Attualmente l'UFSEL.