

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

dell'8 ottobre 1999

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

visto l'articolo 110 capoverso 1 lettere a e b della Costituzione federale¹;

visto il messaggio del Consiglio federale del 23 giugno 1999²,

decreta:

Art. 1 Oggetto

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

- a. forniscano una prestazione lavorativa per conto e sotto la sua direzione 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, CO³).

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 CO⁴ nei seguenti ambiti:

- a. retribuzione minima;
- 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.

RS 823.20

¹ **RS 101**

² **FF 1999 5092**

³ **RS 220**

⁴ **RS 220**

² Se i contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale prevedono contributi a casse di compensazione o ad istituzioni paragonabili relativi al diritto alle vacanze e agli assegni per i figli, tali disposizioni si applicano anche ai datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera, purché lo Stato di sede del datore di lavoro applichi una normativa simile. La presente disposizione non si applica se il datore di lavoro fornisce la prova del pagamento di contributi a simili istituzioni nel suo Stato di sede.

³ Le indennità concesse in relazione al lavoro distaccato sono considerate componente del salario, sempre che non rappresentino il rimborso di spese effettivamente sostenute come quelle per il viaggio, il vitto e l'alloggio.

⁴ Le condizioni lavorative e salariali minime devono essere rispettate per tutta la durata dell'impiego.

⁵ Il Consiglio federale può disporre che il datore di lavoro estero fornisca la prova del versamento effettivo dei contributi sociali.

Art. 3 Alloggio

Il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori distaccati un alloggio che soddisfi il grado usuale di igiene e comodità. Le deduzioni per spese di vitto e alloggio non devono superare le tariffe conformi all'uso locale.

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 e sono parte integrante di un contratto di fornitura di beni.

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, del genio civile e dei 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, ad esempio come appaltatore totale, generale o principale, deve obbligare 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'appaltatore primario risponde inoltre dal profilo del diritto civile per l'inadempimento delle condizioni minime di cui all'articolo 2. In questo caso l'appaltatore primario e il subappaltatore sono responsabili solidalmente.

Art. 6 Notifica

¹ Prima dell'inizio dell'impiego, il datore di lavoro deve notificare all'autorità cantonale competente ai sensi dell'articolo 7 capoverso 1 lettera d, per scritto e nella lingua ufficiale del luogo d'impiego:

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

² Il datore di lavoro deve allegare alla notifica conformemente al capoverso 1 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 Controllo

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 CO⁵: 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 competenti secondo il capoverso 1, 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 Se i documenti necessari non ci sono o non sono più disponibili, il datore di lavoro deve dimostrare l'osservanza delle disposizioni legali, in quanto non possa fornire la prova di non aver alcuna colpa nella perdita dei documenti giustificativi.

⁴ Il datore di lavoro deve accordare in ogni momento agli organi di controllo il libero accesso al posto di lavoro e ai locali amministrativi.

⁵ Il Consiglio federale e i Cantoni disciplinano le indennità da versare agli organi incaricati del controllo dell'applicazione della legge.

Art. 8 Collaborazione

¹ Gli organi di controllo 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.

³ Le autorità competenti possono cooperare con le autorità degli altri Stati scambiando informazioni sull'occupazione transfrontaliera di lavoratori destinate a evitare infrazioni alla presente legge

Art. 9 Sanzioni

¹ Gli organi di controllo notificano ogni infrazione alla presente legge alla competente autorità cantonale.

² L'autorità cantonale competente ai sensi dell'articolo 7 capoverso 1 lettera d può:

- a. per lievi infrazioni all'articolo 2 e per infrazioni agli articoli 3 e 6, pronunciare una multa amministrativa sino a 5000 franchi; è applicabile l'articolo 7 della legge federale del 22 marzo 1974⁶ sul diritto penale amministrativo;
- b. per infrazioni all'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.

³ L'autorità che pronuncia una sanzione notifica all'autorità federale competente⁷ una copia della sua decisione. Quest'ultima autorità 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 del 20 dicembre 1968⁸ sulla procedura amministrativa e dalla legge federale del 15 gennaio 1992⁹ sull'organizzazione giudiziaria.

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 della presente legge.

⁶ RS 313.0

⁷ Attualmente il Segretariato di Stato dell'economia (Seco).

⁸ RS 172.021

⁹ RS 173.110

Art. 12 Disposizioni penali

¹ 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,
- è punito con una multa sino a 40 000 franchi, sempre che non sia stato commesso un delitto per il quale il Codice penale¹⁰ commina una pena più grave.

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

³ Chiunque, nella sua veste di datore di lavoro, non garantisce ai suoi lavoratori sistematicamente e per fine di lucro le condizioni minime menzionate nell'articolo 2, è punito 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 penale commina una pena più grave.

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 federale competente¹¹ vigila sull'esecuzione della presente legge. Essa può impartire istruzioni agli organi di controllo secondo l'articolo 7.

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; essa si applica finché rimane in vigore l'Accordo del 21 giugno 1999¹² tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone.

¹⁰ RS 311.0

¹¹ Attualmente il Segretariato di Stato dell'economia (Seco).

¹² RS 0.142.112.68I; RU 2002 1529

Consiglio nazionale, 8 ottobre 1999

La presidente: Heberlein

Il segretario: Anliker

Consiglio degli Stati, 8 ottobre 1999

Il presidente: Rhinow

Il segretario: Lanz

Referendum inutilizzato ed entrata in vigore

¹ Il termine di referendum per la presente legge è scaduto inutilizzato il 3 febbraio 2000.¹³

² Salvo gli art. 360*b* e 360*c* del Codice degli obblighazioni (allegato n. 2), la presente legge entra in vigore il 1° luglio 2004.

³ Gli art. 360*b* e 360*c* del Codice degli obblighazioni entrano in vigore il 1° giugno 2003.

14 maggio 2003

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Pascal Couchepin

La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

Modifica del diritto vigente

I seguenti atti normativi sono modificati come segue:

1. Legge federale del 18 dicembre 1987¹⁴ sul diritto internazionale privato

Ingresso

data la competenza della Confederazione in materia di politica estera¹⁵;
visto l'articolo 64 della Costituzione federale¹⁶;

...

Art. 115 cpv. 3

³ Per le azioni concernenti le condizioni di lavoro e di salario 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 obbligazioni¹⁷

Art. 360a

IV. Salari minimi
1. Condizioni

¹ Qualora in un ramo o in una professione vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo e non sussista un contratto collettivo di lavoro con disposizioni sui salari minimi al quale possa essere conferita obbligatorietà generale, su richiesta della Commissione tripartita di cui all'articolo 360b l'autorità competente può stabilire un contratto normale di lavoro di durata limitata che preveda salari minimi differenziati secondo le regioni e all'occorrenza il luogo allo scopo di combattere o impedire abusi.

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

¹⁴ RS 291

¹⁵ Questa definizione di competenza trova riscontro nell'articolo 54 capoverso 1 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RS 101).

¹⁶ Questa disposizione corrisponde all'articolo 122 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RS 101).

¹⁷ RS 220

Art. 360b

2. Commissioni tripartite

¹ La Confederazione e ogni Cantone istituiscono una Commissione tripartita, che si compone di un numero uguale di rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché di rappresentanti dello Stato.

² Le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno il diritto di presentare proposte in merito alla designazione dei loro rappresentanti ai sensi del capoverso 1.

³ Le Commissioni osservano la situazione sul mercato del lavoro. Se riscontrano abusi ai sensi dell'articolo 360a capoverso 1, ricercano di norma un'intesa diretta con i datori di lavoro interessati. Qualora tale intesa non venga raggiunta entro il termine di due mesi, esse propongono all'autorità competente di stabilire un contratto normale di lavoro che preveda salari minimi per i rami o le professioni interessati.

⁴ 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.

⁵ Per adempiere i compiti loro affidati, le Commissioni tripartite hanno il diritto di ottenere informazioni dalle aziende e di consultare tutti i documenti necessari all'esecuzione dell'inchiesta. In caso di contestazione decide in merito l'autorità competente designata dalla Confederazione o dal Cantone.

Art. 360c

3. Segreto d'ufficio

¹ I membri delle Commissioni tripartite sottostanno al segreto d'ufficio; hanno in particolare l'obbligo nei confronti di terzi di serbare il segreto su tutte le informazioni di natura aziendale o privata di cui hanno avuto conoscenza in qualità di membri.

² Tale obbligo sussiste anche dopo aver dimissionato dalla Commissione tripartita.

Art. 360d

4. 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, nonché ai lavoratori interinali.

² Non può essere derogato a svantaggio del lavoratore, mediante accordo, al contratto normale di lavoro di cui all'articolo 360a.

Art. 360e

5. Azione delle associazioni

Le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sono legittimate ad adire l'autorità giudiziaria per accertare se il datore di lavoro adempie il contratto normale di lavoro previsto nell'articolo 360a.

Art. 360f

6. Notifica

Se stabilisce un contratto normale di lavoro in applicazione dell'articolo 360a, il Cantone ne notifica un esemplare all'ufficio federale¹⁸ competente.

3. Legge federale del 28 settembre 1956¹⁹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro

Ingresso

visto l'articolo 34^{ter} della Costituzione federale²⁰;

...

Art. 1 titolo marginale

Conferimento del carattere obbligatorio generale

1. In generale

Art. 1a

2. In caso di abusi

Se constata che in un ramo o in una professione vengono ripetutamente e abusivamente offerti salari e durate di lavoro inferiori a quelli usuali per il luogo, il ramo o la professione, la Commissione tripartita di cui all'articolo 360b del Codice delle obbligazioni²¹ può, con il consenso delle parti contraenti, chiedere che venga conferito il carattere obbligatorio generale alle disposizioni in materia di retribuzione minima e di corrispondente durata del lavoro, nonché controlli paritetici del contratto collettivo di lavoro valido per il ramo interessato.

¹⁸ Attualmente il Segretariato di Stato dell'economia (Seco).

¹⁹ RS 221.215.311

²⁰ Questa disposizione corrisponde all'articolo 110 della Costituzione federale del 18 aprile 1999 (RS 101).

²¹ RS 220

Art. 2 n. 3^{bis}

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

^{3bis}. In caso di istanza di conferimento dell'obbligatorietà generale ai sensi dell'articolo 1a i datori di lavoro vincolati dal contratto collettivo devono formare almeno il 30 per cento dei datori di lavoro che sarebbero vincolati dal contratto quando ad esso fosse conferita l'obbligatorietà generale e devono inoltre impiegare 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 il 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 competente²².

²² Attualmente il Segretariato di Stato dell'economia (Seco).