



21.470

Iniziativa parlamentare
La violazione delle condizioni di lavoro obbligatorie
costituisce una concorrenza sleale qualificata e deve essere
perseguita penalmente

Rapporto esplicativo della Commissione degli affari giuridici del
Consiglio nazionale

del 10 aprile 2025

Compendio

La Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale sottopone un progetto preliminare di revisione della legge federale contro la concorrenza sleale. Con esso si intendono creare le basi legali necessarie per consentire il perseguimento penale nei casi di inosservanza di condizioni di lavoro.

Situazione iniziale

Secondo la vigente legge federale contro la concorrenza sleale (LCSI), l'inosservanza di condizioni di lavoro ai sensi dell'articolo 7 LCSI non è penalmente perseguibile. L'iniziativa parlamentare 21.470 presentata dal consigliere nazionale Benjamin Roduit chiede di correggere questa situazione e di inserire l'inosservanza di condizioni di lavoro nell'elenco dei comportamenti che secondo l'articolo 23 LCSI sono perseguibili penalmente a querela di parte.

Contenuto del progetto

In adempimento dell'iniziativa parlamentare 21.470 la Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale presenta ora un progetto preliminare che prevede l'introduzione di un nuovo articolo 7a nella LCSI sufficientemente preciso per dichiarare penalmente perseguibile un determinato comportamento concreto.

Secondo l'articolo 7a PP-LCSI, l'inosservanza di condizioni di lavoro alle quali non può essere derogato a svantaggio dei lavoratori nonché il mancato versamento di prestazioni pecuniarie a favore dei lavoratori costituiscono comportamenti sleali e sono perseguibili a querela di parte.

Rapporto

1 Genesi del progetto

1.1 Iniziativa parlamentare 21.470

Il 17 giugno 2021 il consigliere nazionale Benjamin Roduit ha presentato l'iniziativa parlamentare 21.470 dal tenore seguente:

L'articolo 23 capoverso 1 della legge federale contro la concorrenza sleale (LCSI) è completato come segue:

«Chiunque, intenzionalmente, si rende colpevole di concorrenza sleale ai sensi degli articoli 3, 4, 5, 6 o 7 è punito, a querela di parte, con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria».

La motivazione dell'iniziativa parlamentare è la seguente:

La legge federale contro la concorrenza sleale (LCSI) qualifica come comportamento sleale l'inosservanza di condizioni di lavoro imposte anche al concorrente da norme giuridiche o per contratto o conformi agli usi professionali o locali (art. 7). Simili comportamenti possono essere oggetto di una procedura civile ordinaria, che permette alle parti lese di ottenere, se del caso, un risarcimento.

La LCSI prevede altresì disposizioni penali. Ai sensi dell'articolo 23 LCSI determinati comportamenti possono dar luogo a una sanzione penale, giacché i reati in questione sono perseguibili a querela di parte e non automaticamente. I comportamenti sleali sono definiti agli articoli 3, 4, 5 e 6 LCSI, ossia:

- i metodi sleali di pubblicità e di vendita e altri comportamenti illeciti (art. 3);
- l'incitamento a violare o a rescindere un contratto (art. 4);
- lo sfruttamento di una prestazione d'altri (art. 5);
- la violazione di segreti di fabbrica e di affari (art. 6).

Gli altri comportamenti sleali¹, in particolare l'inosservanza delle condizioni di lavoro stabilite per legge o per contratto previste dall'articolo 7, non rientrano in queste disposizioni penali.

Il mancato rispetto delle condizioni di lavoro legali causa un notevole pregiudizio a terzi, in particolare alle aziende che rispettano le regole. Negli appalti pubblici, dove il prezzo è il criterio decisivo per ottenere un contratto, non è raro che un'impresa si aggiudichi un appalto sulla base di un livello di prezzo che può essere raggiunto solo eludendo le regole, ossia frodando le assicurazioni sociali o non rispettando le condizioni legali di

¹ Art. 2, 3a, 4a, 7, 8 e 8a LCSI.

lavoro. L'impresa onesta si vedrà invece esclusa dalla gara di appalto. Anche negli appalti privati le imprese disoneste, non pagando i contributi sociali o offrendo salari inferiori al minimo applicabile, possono offrire ai loro clienti prezzi molto più bassi di quelle che rispettano il quadro legale e contrattuale.

Le imprese disoneste adottano dunque un comportamento che costituisce una concorrenza sleale ai sensi dell'articolo 7 LCSl. Qualora le autorità di vigilanza riscontrassero in seguito tali malversazioni, nella maggior parte dei casi è troppo tardi per correggere la situazione. Beninteso questi atti possono essere oggetto di un'azione civile da parte delle imprese danneggiate; tuttavia tali procedure si rivelano delicate e sono raramente coronate da successo. In questi casi si constata inoltre che i tribunali sono riluttanti a disporre provvedimenti cautelari o a ordinare provvedimenti superprovvisori; l'impresa disonesta può quindi concludere i propri lavori indisturbata per poi scomparire nel nulla, mentre l'azione intentata viene abbandonata.

Si può dunque concludere che spesso la procedura civile non è sufficiente per dissuadere certe imprese che ricorrono a pratiche scorrette. Ne consegue che l'inclusione di un comportamento sleale ai sensi dell'articolo 7 LCSl nell'elenco dei comportamenti che possono dar luogo a una sanzione penale a querela di parte sarebbe molto più efficace per combattere contro le frodi ai danni delle assicurazioni sociali e il dumping salariale, che sono pratiche dannose per le imprese oneste, i loro dipendenti e la società nel suo insieme.

È utile ricordare che non si tratta di obbligare tutti i datori di lavoro ad applicare le stesse condizioni di lavoro, il che sarebbe contrario alla libertà economica. Questo fatto è d'altronde confermato dalla giurisprudenza. Si tratta semplicemente dell'obbligo di rispettare condizioni sociali minime obbligatorie, come quelle previste dai contratti collettivi di lavoro (CCL) dichiarati di obbligatorietà generale o dai contratti normali di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti ai sensi del Codice delle obbligazioni.

Il 3 febbraio 2022, nel quadro dell'esame preliminare, la Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale (CAG-N) ha deciso di dare seguito all'iniziativa con 13 voti contro 7 e 4 astensioni, conformemente all'articolo 109 capoverso 2 della legge del 13 dicembre 2002² sul Parlamento (LParl). Nella seduta del 13 ottobre 2022 la Commissione degli affari giuridici del Consiglio degli Stati (CAG-S) ha dato il proprio consenso a tale decisione con 9 voti contro 0 e 1 astensione. Il 20 dicembre 2024 il Consiglio nazionale ha deciso, senza voti contrari, di prorogare fino alla sessione invernale 2026 il termine di trattazione dell'iniziativa parlamentare.

² RS 171.10

1.2 Lavori della Commissione

Il 20 giugno 2024 e l'8 novembre 2024 la CAG-N si è occupata dell'attuazione dell'iniziativa parlamentare discutendo diverse varianti di una possibile base legale e decidendo infine di incaricare l'Amministrazione di redigere un progetto preliminare sulla base dei suoi lavori preparatori.

Il 10 aprile 2025 la Commissione ha esaminato il progetto preliminare e ha preso atto del relativo rapporto esplicativo. Ha adottato il progetto preliminare con 22 voti contro 2 e 1 astensione. Nel contempo ha deciso di svolgere una consultazione sul progetto preliminare conformemente alla legge del 18 marzo 2005³ sulla consultazione (LCo).

Durante i suoi lavori la Commissione si è avvalsa della collaborazione del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca conformemente all'articolo 112 capoverso 1 LParl.

2 Situazione iniziale

2.1 Diritto vigente

Secondo l'articolo 7 della legge federale del 19 dicembre 1986⁴ contro la concorrenza sleale (LCSl), l'inosservanza di condizioni di lavoro costituisce concorrenza sleale. Tali condizioni riguardano esclusivamente la fornitura di prestazioni di lavoro dipendenti effettuate per un datore di lavoro. Le condizioni non rispettate devono avere un nesso specifico con il rapporto di lavoro e il suo contenuto⁵. Di principio, possono rientrare nel campo di applicazione tutte le condizioni riguardanti la fornitura, le modalità e la remunerazione di prestazioni di lavoro dipendenti⁶.

I destinatari dell'articolo 7 LCSl sono esclusivamente i datori di lavoro. Ne sono tuttavia esclusi coloro che svolgono un'attività lucrativa indipendente e i liberi professionisti, che non si attengono alle condizioni di lavoro cui sono personalmente assoggettati in quanto lavoratori indipendenti. Anche i lavoratori che, di propria iniziativa, non rispettano le condizioni di lavoro nel tentativo di procurarsi un vantaggio nella concorrenza con altri lavoratori sono esclusi dal campo di applicazione dell'articolo 7 LCSl⁷.

³ RS 172.061

⁴ RS 241

⁵ JUNG, in: Jung (a c. di), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Stämpfli Handkommentar SHK, 3^a ed., Berna 2023, art. 7 n. 2.

⁶ LOACKER, in: Heizmann / Loacker (a c. di), *UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar*, Zurigo / San Gallo 2018, art. 7 n. 33.

⁷ JUNG, in: Jung (a c. di), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Stämpfli Handkommentar SHK, 3^a ed., Berna 2023, art. 7 n. 2.

Per determinare le condizioni di lavoro ai sensi dell'articolo 7 LCSl sono prese in considerazione tre fonti: le norme giuridiche, i contratti o gli usi⁸. Per «norme giuridiche» si intendono qui regole di carattere generale e astratto che hanno valore imperativo; è escluso il diritto dispositivo. Anche i contratti normali di lavoro di cui all'articolo 360a del Codice delle obbligazioni⁹ (CO) sono considerati «norme giuridiche»¹⁰.

Ai sensi dell'articolo 7 LCSl, in relazione alla fornitura e alla modalità di svolgimento di prestazioni di lavoro dipendenti possono essere prese in considerazione le disposizioni seguenti¹¹:

- disposizioni imperative¹² del CO concernenti la protezione dalla disdetta del rapporto di lavoro e la protezione della salute nonché il diritto alle vacanze;
- disposizioni imperative della legge del 13 marzo 1964¹³ sul lavoro (LL), concernenti soprattutto la protezione della salute, la durata del lavoro e del riposo nonché la protezione di determinate categorie di lavoratori;
- disposizioni imperative della legge federale del 20 marzo 1981¹⁴ sul lavoro a domicilio (LLD);
- prescrizioni imperative sulla sicurezza e sull'igiene (p. es. prescrizioni di polizia in ambito di sicurezza del commercio e prescrizioni dell'ordinanza del 19 dicembre 1983¹⁵ sulla prevenzione degli infortuni [OPI]);
- prescrizioni imperative della legge federale del 16 dicembre 2005¹⁶ sugli stranieri e la loro integrazione (LStrI).

Le disposizioni penali di cui all'articolo 23 LCSl disciplinano le fattispecie penalmente perseguibili in relazione alla concorrenza sleale. Si tratta delle fattispecie speciali di cui agli articoli 3, 4, 5 e 6 LCSl. L'inosservanza di condizioni di lavoro (art. 7) non rientra nel campo d'applicazione dell'articolo 23 LCSl.

Diverse normative – in parte di diritto civile, in parte di diritto pubblico – prevedono invece già prescrizioni per la tutela dei lavoratori, nelle quali sono contemplate disposizioni penali:

- la violazione di disposizioni di contratti normali di lavoro (CNL) contenenti salari minimi vincolanti secondo l'articolo 360a CO sono già oggi puniti sia con una sanzione amministrativa secondo l'articolo 9 capoverso 2 lettera f della

⁸ LOACKER, in: Heizmann / Loacker (a c. di), *UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar*, Zurigo / San Gallo 2018, art. 7, n. 33.

⁹ RS 220

¹⁰ LOACKER, in: Heizmann / Loacker (a c. di), *UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar*, Zurigo / San Gallo 2018, art. 7, n. 37.

¹¹ LOACKER, in: Heizmann / Loacker (a c. di), *UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar*, Zurigo / San Gallo 2018, art. 7, n. 38.

¹² Cfr. art. 361 e art. 362 CO

¹³ RS 822.11

¹⁴ RS 822.31

¹⁵ RS 832.30

¹⁶ RS 142.20

legge dell'8 ottobre 1999¹⁷ sui lavoratori distaccati (LDist) sia con sanzioni penali secondo l'articolo 12 lettera d LDist;

- nel caso dei contratti collettivi di lavoro (CCL) ai quali è conferita l'obbligatorietà generale, il controllo sul mancato rispetto delle disposizioni è svolto dalla commissione paritetica (costituita dalle parti sociali) nell'ambito dell'esecuzione del CCL. Il finanziamento dell'esecuzione è sostenuto in maniera paritetica. In caso di violazioni possono essere pronunciate le pene convenzionali convenute secondo il diritto privato;
- la LL contiene nell'articolo 59 disposizioni sulla responsabilità penale del datore di lavoro. Il rispetto della LL spetta sostanzialmente al datore di lavoro, il quale ne assume la responsabilità principale. Le disposizioni penali di cui agli articoli 59–62 LL sono norme di diritto penale amministrativo. Benché siano contenute nella LL, queste prescrizioni fanno parte del diritto penale, sia per quanto riguarda gli aspetti materiali che la procedura. Il rispetto della LL rappresenta il bene giuridico protetto da queste disposizioni. Ciò significa che può esservi concorso tra l'articolo 59 o l'articolo 60 LL e altre violazioni di disposizioni penali;
- la LLD contiene nell'articolo 12 disposizioni penali;
- la legge federale del 20 marzo 1981¹⁸ sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) contiene nell'articolo 112 disposizioni penali;
- la legge federale del 20 dicembre 1946¹⁹ sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS) contiene nell'articolo 87 disposizioni penali;
- la legge federale del 21 giugno 2019²⁰ sugli appalti pubblici (LAPub) non contiene disposizioni penali, ma secondo l'articolo 44 LAPub un offerente può per esempio essere escluso dalla procedura di aggiudicazione o l'aggiudicazione può essere revocata se si costata che non rispetta (non ha rispettato) le disposizioni in materia di tutela dei lavoratori o condizioni di lavoro. Per le infrazioni ai sensi dell'articolo 44 LAPub potrebbe essere inserita nella legge una disposizione penale.

2.2 **Necessità di agire e obiettivi**

Secondo il diritto vigente, l'inosservanza di condizioni di lavoro obbligatorie secondo l'articolo 7 LCSL non è penalmente perseguibile. Per contro, il perseguimento penale è possibile in presenza di metodi sleali di pubblicità e di vendita (art. 3), incitamento a violare o a rescindere un contratto (art. 4), sfruttamento di una prestazione d'altri (art. 5) e violazione di segreti di fabbrica e di affari (art. 6). Per la CAG-N si tratta di un'incomprensibile discrepanza.

¹⁷ RS 823.20

¹⁸ RS 832.20

¹⁹ RS 831.10

²⁰ RS 172.056.1

Grazie a spese per il personale più contenute, le imprese che non rispettano le condizioni di lavoro obbligatorie possono fissare prezzi più bassi rispetto alla concorrenza e aggiudicarsi così le commesse. Un tale modo di operare svantaggia le imprese che rispettano la legge e genera distorsioni del mercato. La CAG-N ritiene pertanto che questa pratica, che rischia di livellare le condizioni di lavoro verso il basso, debba essere contrastata. Poiché ritiene che i mezzi di diritto civile previsti dalla legislazione vigente non siano a tal fine sufficienti, la Commissione mira a modificare il diritto vigente nel senso proposto dall'iniziativa parlamentare 21.470, così che l'inosservanza di condizioni di lavoro obbligatorie possa essere perseguita penalmente.

2.3 Alternative esaminate e soluzione scelta

Per l'interpretazione del diritto penale nella LCSl si applicano le regole generali del diritto penale; nella presente problematica riveste quindi importanza fondamentale il principio di legalità di cui all'articolo 1 del Codice penale svizzero²¹ (CP), secondo cui una pena può essere inflitta soltanto per un fatto per cui la legge stabilisce espressamente una pena (*nulla poena sine lege*)²².

La formulazione attuale dell'articolo 7 LCSl non è sufficientemente precisa per definire un comportamento concreto che rientri in questa disposizione di legge e per dichiararlo penalmente perseguibile. In particolare, il riferimento a condizioni di lavoro conformi agli usi professionali o locali presenta un fattore d'incertezza notevole che non consente alcuna delimitazione soddisfacente tra comportamento leale e comportamento sleale²³. Di conseguenza, non è possibile conseguire l'obiettivo dell'iniziativa parlamentare 21.470 semplicemente aggiungendo l'articolo 7 LCSl alle fattispecie penali di cui all'articolo 23 capoverso 1 LCSl, come proposto nell'iniziativa.

La Commissione ha pertanto esaminato tre possibili alternative per l'attuazione dell'iniziativa parlamentare 21.470.

Variante 1: l'articolo 7 LCSl è mantenuto nella sua forma attuale. Viene creato un nuovo articolo 7a LCSl, formulato in maniera sufficientemente precisa per essere applicato come disposizione penale. Nel contempo alle fattispecie penalmente perseguibili dell'articolo 23 LCSl viene aggiunto l'articolo 7a.

Variante 2: l'articolo 7 LCSl è modificato in modo che la sua formulazione sia sufficientemente precisa per essere applicato come disposizione penale. Nel contempo alle fattispecie penalmente perseguibili dell'articolo 23 LCSl viene aggiunto l'articolo 7.

²¹ RS 311.0

²² SCHAFFNER / Spitz, in: Jung (a c. di), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Stämpfli Handkommentar SHK, 3^a edizione, Berna 2023, art. 23 n. 7.

²³ WICKIHALDER in: Hilty / Arpagaus (a c. di), *Basler Kommentar Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Basilea 2013, art. 7, n. 6.

Variante 3: nelle pertinenti leggi speciali contenenti prescrizioni per la tutela dei lavoratori sono inserite disposizioni penali oppure, se del caso, le disposizioni penali già esistenti sono modificate.

La CAG-N ha optato per la variante 1 e ha elaborato un progetto preliminare in tal senso. L'aggiunta di un nuovo articolo 7a nella LCSl e la correlata modifica dell'articolo 23 LCSl consentono di attuare la richiesta centrale dell'iniziativa parlamentare 21.470, ossia permettere il perseguimento penale in caso di mancato rispetto di condizioni di lavoro. Al tempo stesso, lasciando invariato l'articolo 7 resta aperta la via di diritto civile. Si tratta inoltre di una soluzione semplice e pragmatica, che richiede solamente la modifica di un unico atto legislativo.

La CAG-N ha pertanto deciso di formulare il nuovo articolo 7a PP-LCSl in modo tale che un caso di inosservanza delle condizioni di lavoro obbligatorie possa essere perseguito penalmente soltanto se, attraverso tale pratica, l'impresa interessata influisce sulla concorrenza leale e inalterata.

Una minoranza della CAG-N chiede inoltre che i lavoratori vengano obbligatoriamente informati qualora siano accertate violazioni da parte del loro datore di lavoro delle condizioni di lavoro obbligatorie stabilite nell'articolo 7a PP-LCSl. La Commissione ritiene che tali violazioni arrechino un danno diretto ai lavoratori, i quali hanno quindi il diritto di essere informati. La maggioranza della CAG-N si è detta contraria a questa aggiunta ritenendo che l'obiettivo del presente progetto sia rafforzare la concorrenza leale e non ampliare i diritti dei lavoratori. Sempre secondo la maggioranza della Commissione una disposizione di questo tipo non sarebbe inoltre coerente con la LCSl.

3 Punti essenziali del progetto

Il nuovo articolo 7a PP-LCSl mira a rendere perseguibile penalmente l'inosservanza di condizioni di lavoro conformemente all'articolo 23 LCSl. Nel contempo, alle fattispecie penalmente perseguibili dell'articolo 23 LCSl viene aggiunto l'articolo 7a PP-LCSl.

L'articolo 7 LCSl, che prevede la possibilità di adire la via civile, è mantenuto nella sua forma attuale.

4 Commento ai singoli articoli

4.1 Legge federale contro la concorrenza sleale

Art. 7a PP-LCSl Inosservanza di condizioni di lavoro in particolare

Agisce in modo sleale, segnatamente, chiunque influisce sulla concorrenza leale e inalterata:

- a. violando disposizioni di leggi, ordinanze, contratti collettivi di lavoro o contratti normali di lavoro volte a tutelare i lavoratori e alle quali non può essere derogato a loro svantaggio;
- b. non versando salari, supplementi salariali, contributi alle assicurazioni sociali o altre prestazioni pecuniarie a favore dei lavoratori.

L'articolo 7a PP-LCSl si prefigge di tutelare la concorrenza leale e inalterata impedendo che le imprese si aggiudichino commesse perché, violando le prescrizioni di protezione imperative o non versando prestazioni pecuniarie ai loro lavoratori, riescono ad offrire prezzi più bassi rispetto alle imprese concorrenti che si comportano in maniera corretta. Occorre evitare che le imprese che rispettano le prescrizioni imperative emanate a tutela dei lavoratori vengano svantaggiate e che si verifichi di conseguenza una distorsione del mercato.

La CAG-N vuole tuttavia evitare che l'inosservanza di disposizioni imperative di diritto civile del CO comporti in tutti i casi una violazione penale. Per rendere esplicito che l'inosservanza delle condizioni di lavoro deve influire sulla concorrenza leale e inalterata, la Commissione propone di ripetere nell'articolo 7a PP-LCSl questa premessa, che in ogni caso si applica a tutte le fattispecie speciali della LCSl conformemente a quanto previsto nell'articolo sullo scopo (art. 1 LCSl). L'articolo 7a PP-LCSl non presuppone tuttavia uno svantaggio di tipo diverso o più ampio della concorrenza leale e inalterata rispetto alle altre disposizioni speciali della LCSl. Secondo la giurisprudenza costante del Tribunale federale, tutte le disposizioni speciali di cui agli articoli 3–8 LCSl trovano in ogni caso applicazione solamente se il comportamento in questione pregiudica una concorrenza leale e inalterata²⁴.

Come nel caso dell'articolo 7 LCSl, i destinatari dell'articolo 7a PP-LCSl sono esclusivamente ai *datori di lavoro*²⁵; ne sono esclusi coloro che svolgono un'attività lucrativa indipendente e i liberi professionisti, che non si attengono alle condizioni di lavoro cui sono personalmente assoggettati in quanto lavoratori indipendenti²⁶. I lavoratori che, di propria iniziativa, non rispettano le condizioni di lavoro nel tentativo

²⁴ Cfr. sentenza del Tribunale federale 4C.139/2003 del 4.9.2003, consid. 5.1, con rimando agli art. 1 e 2 LCSl e DTF 126 III 198, consid. 2c/aa, pag. 202.

²⁵ JUNG, in: Jung (a c. di), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Stämpfli Handkommentar SHK, 3^a ed., Berna 2023, art. 7, n. 2.

²⁶ JUNG, in: Jung (a c. di), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Stämpfli Handkommentar SHK, 3^a ed., Berna 2023, art. 7, n. 2.

di procurarsi un vantaggio nella concorrenza con altri lavoratori sono esclusi dal campo di applicazione dell'articolo 7a PP-LCSl²⁷.

Lett. a: Violazione di prescrizioni imperative per la tutela dei lavoratori

Secondo l'articolo 7a lettera a PP-LCSl agisce in modo sleale chiunque viola disposizioni di leggi, ordinanze, contratti collettivi di lavoro o contratti normali di lavoro volte a tutelare i lavoratori e alle quali non può essere derogato a loro svantaggio.

Il campo di applicazione dell'articolo 7a lettera a PP-LCSl include solo le prescrizioni di protezione alle quali non può essere derogato a svantaggio dei lavoratori. Ciò significa che l'articolo 7a PP-LCSl fa riferimento a disposizioni semi-imperative, che sono a favore dei lavoratori e di natura imperativa per i datori di lavoro. Si tratta segnatamente delle seguenti disposizioni di leggi e ordinanze²⁸:

- disposizioni del CO alle quali non è possibile derogare a svantaggio dei lavoratori conformemente agli articoli 361 e 362 CO;
- disposizioni di un CCL o di un CCL ai quali è conferita obbligatorietà generale concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute sul posto di lavoro;
- disposizioni imperative della LL, concernenti soprattutto la protezione della salute, la durata del lavoro e del riposo nonché la protezione di determinate categorie di lavoratori;
- disposizioni imperative della LLD;
- prescrizioni imperative sulla sicurezza e l'igiene (p. es. prescrizioni di polizia in ambito di sicurezza del commercio e prescrizioni dell'OPI);
- prescrizioni imperative della LStrL.

Lett. b: Mancato versamento di prestazioni pecuniarie a favore dei lavoratori

Secondo l'articolo 7a lett. b PP-LCSl agisce in modo sleale chi non versa salari, supplementi salariali, contributi alle assicurazioni sociali o altre prestazioni pecuniarie a favore dei lavoratori.

Rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 7a lett. b PP-LCSl le prestazioni pecuniarie versate dai datori di lavoro direttamente ai lavoratori, come per esempio salari²⁹, supplementi salariali o altre disposizioni rilevanti ai fini salariali (p. es. giorni festivi e giorni di riposo retribuiti)³⁰ concordati o stabiliti nell'ambito di un CCL

²⁷ JUNG, in: Jung (a c. di), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Stämpfli Handkommentar SHK, 3^a ed., Berna 2023, art. 7, n. 2.

²⁸ LOACKER, in: Heizmann / Loacker (a c. di), *UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar*, Zurigo / San Gallo 2018, art. 7, n. 38.

²⁹ Cfr. in particolare art. 322 cpv. 1 CO.

³⁰ Cfr. in particolare art. 322a segg. CO; art. 13 LL (RS 822.11); art. 17b LL; art. 19 LL.

oppure di un CCL o un CNL ai quali è conferita obbligatorietà generale oppure prescritti per legge od ordinanza³¹.

L'articolo 7a lett. b PP-LCSl include inoltre prestazioni pecuniarie che i datori di lavoro devono versare per esempio a titolo di contributi alle assicurazioni sociali³² a favore dei lavoratori.

Capoverso 2: Proposta di una minoranza sui diritti di informazione dei lavoratori

Una minoranza della Commissione (Dandrès, Arslan, Docourt, Funicello, Jaccoud, Mahaim, Schmezer, Schneider Meret) propone di aggiungere all'articolo 7a PP-LCSl un ulteriore capoverso. Secondo la disposizione proposta, i lavoratori i cui datori di lavoro sono stati condannati con sentenza passata in giudicato per una violazione delle condizioni di lavoro di cui al capoverso 1 lettere a e b, devono essere informati su tale violazione. In caso di una violazione di disposizioni di CCL, lo stesso obbligo d'informazione vige anche nei confronti delle organizzazioni che hanno firmato tali CCL.

Art. 23 LCSl

L'articolo 7a PP-LCSl viene aggiunto alle fattispecie penalmente perseguibili elencate nell'articolo 23 capoverso 1 LCSl.

5 Ripercussioni

5.1 Ripercussioni per la Confederazione

Il perseguimento penale e l'esecuzione delle pene e delle misure competono principalmente ai Cantoni (art. 123 cpv. 2 Costituzione federale [Cost.]³³). Per la Confederazione non sono quindi da attendere importanti ripercussioni né sulle finanze né sull'effettivo del personale.

Ripercussioni sono possibili se la Confederazione si avvale del proprio diritto di proporre azioni previsto dall'articolo 10 capoverso 3 LCSl.

³¹ Cfr. in particolare art. 322 cpv. 1 CO.

³² Cfr. in particolare art. 12 segg. LAVS (RS **831.10**); art. 2 segg. della legge federale sull'assicurazione per l'invalidità (LAI; RS **831.20**); art. 91 segg. LAINF (RS **832.20**); art. 2 segg. della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI; RS **837.0**); art. 66 della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP; RS **831.40**).

³³ RS **101**

5.2 Ripercussioni per i Cantoni e i Comuni, per le città, gli agglomerati e le regioni di montagna

Il perseguimento penale e l'esecuzione delle pene e delle misure competono alle autorità cantonali (art. 123 cpv. 2 Cost.).

5.3 Ripercussioni per l'economia

Il progetto non crea nuovi obblighi per le imprese. La comminatoria della pena dovrebbe invece indurre i datori di lavoro a rispettare maggiormente le vigenti disposizioni imperative volte alla tutela dei lavoratori e a versare in modo sistematico le prestazioni pecuniarie a loro favore.

Il progetto contribuisce in tal modo a garantire un miglior funzionamento della concorrenza leale e inalterata, riducendo il rischio che le commesse vengano aggiudicate a imprese che, a causa della violazione di condizioni di lavoro, offrono prezzi più bassi rispetto ai concorrenti che agiscono nel rispetto delle regole.

Dal momento che il progetto non crea nuovi obblighi per le imprese, non è necessario procedere a una stima dei costi della regolamentazione secondo l'articolo 5 della legge del 29 settembre 2023³⁴ sullo sgravio delle imprese (LSgrI).

Le verifiche secondo l'articolo 4 capoverso 1 LSgrI mostrano che lo scopo perseguito con l'iniziativa parlamentare 21.470 non consente semplificazioni né eccezioni per le PMI. Inoltre, l'introduzione di una componente penale per rafforzare l'esecuzione della regolamentazione già in vigore non consente né di evitare un cosiddetto *swiss finish* né di semplificare l'esecuzione attraverso mezzi elettronici. Infine, non possono essere abrogate altre normative nello stesso ambito tematico.

5.4 Ripercussioni per la società

La possibilità di perseguire penalmente l'inosservanza delle condizioni di lavoro obbligatorie porta a una diminuzione delle violazioni delle prescrizioni in materia di protezione del lavoro e a una riduzione dei mancati versamenti di prestazioni pecuniarie a favore dei lavoratori. Viene quindi attribuita maggiore importanza al rispetto delle condizioni di lavoro obbligatorie e al pagamento delle succitate prestazioni. Il progetto tutela la concorrenza leale e inalterata e garantisce sia gli interessi delle imprese che si comportano nel rispetto delle regole sia quelli dei lavoratori.

5.5 Ripercussioni per l'ambiente

Non si prevedono ripercussioni per l'ambiente.

³⁴ RS 930.31

5.6 Altre ripercussioni

Non si prevedono altre ripercussioni.

6 Aspetti giuridici

6.1 Costituzionalità

L'articolo 123 Cost. conferisce alla Confederazione la competenza di legiferare nel campo del diritto penale e della procedura penale.

Conformemente all'articolo 96 capoverso 2 lettera b Cost. la Confederazione prende provvedimenti contro la concorrenza sleale.

Secondo l'articolo 95 capoverso 1 Cost. la Confederazione può emanare prescrizioni sull'esercizio dell'attività economica privata.

Conformemente all'articolo 122 capoverso 1 Cost. la legislazione nel campo del diritto civile e della procedura civile compete alla Confederazione.

6.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera

La modifica della LCSl non solleva questioni particolari in relazione agli impegni internazionali della Svizzera.

6.3 Forma dell'atto

La modifica della LCSl è emanata sotto forma di legge federale.