



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR

Segreteria di Stato dell'economia SECO
Settore Diritto

9 dicembre 2025

Modifica della legge federale contro la concorrenza sleale (LCSI)

La violazione delle condizioni di lavoro obbligatorie costituisce una concorrenza sleale qualificata e deve essere perseguita penalmente (21.470 Iniziativa parlamentare Roduit)

Rapporto sui risultati della consultazione

Indice

Sintesi	3
1 Introduzione.....	3
2 Pareri pervenuti	4
3 Panoramica.....	4
3.1 Partecipanti che sostengono quanto proposto dalla Commissione	4
3.2 Partecipanti che sostengono quanto proposto dalla Commissione, ma al contempo propongono un disciplinamento più esteso	4
3.3 Partecipanti che respingono quanto proposto dalla Commissione	4
4 I pareri in dettaglio	5
4.1 Valutazione della disposizione proposta	5
4.1.1 Pareri negativi	5
4.1.1.1 Basi giuridiche già sufficienti.....	5
4.1.1.2 Critiche alla formulazione dell'articolo 7a	5
4.1.1.3 Problema posto dalla querela di parte e dall'esigenza del dolo	6
4.1.1.4 Carico aggiuntivo per le autorità di perseguimento penale.....	6
4.1.1.5 Questioni irrisolte a livello di attuazione ed esecuzione	7
4.1.1.6 Critica della subordinazione dei CCL alle disposizioni del diritto penale.....	8
4.1.1.7 Obiezioni all'articolo 7a capoverso 2 PP-LCSI	10
4.1.2 Pareri positivi.....	10
4.1.2.1 Articolo 7a capoverso 1 PP-LCSI.....	10
4.1.2.2 Articolo 7a capoverso 2 PP-LCSI: pareri favorevoli.....	11
4.2 Modifiche e integrazioni proposte	11
Allegato: elenco dei partecipanti alla procedura di consultazione.....	13

Sintesi

La maggior parte dei 61 partecipanti alla procedura di consultazione esprime parere contrario al progetto della Commissione. A fronte di 12 Cantoni favorevoli, 14 si dichiarano contrari. Per quanto riguarda i partiti, PSS, I VERDI Svizzera e PEV accolgono il progetto, mentre PLR e UDC lo respingono. Tra le associazioni dei datori di lavoro, i voti contrari alla proposta sono stati nettamente maggioritari, mentre le associazioni dei lavoratori sostengono decisamente il progetto.

I pareri favorevoli sottolineano che il progetto preliminare colma una lacuna normativa e offre uno strumento utile per far rispettare le condizioni di lavoro obbligatorie senza creare nuovi obblighi per le aziende, aspetto indispensabile per garantire una concorrenza sana e leale tra le imprese e per evitare che le aziende che non rispettano le condizioni di lavoro prescritte possano distorcere la concorrenza. Si tratta di uno strumento con effetto deterrente: in effetti la procedura civile non sarebbe sufficiente e richiederebbe troppo tempo. Il progetto rafforza la tutela dei lavoratori, garantisce la credibilità dei contratti collettivi di lavoro (CCL) e crea condizioni competitive eque per le aziende che agiscono correttamente. I sostenitori dell'articolo 7a capoverso 2 del progetto preliminare legge contro la concorrenza sleale (PP-LCSI) sottolineano che solo ricevendo le informazioni i dipendenti possono far valere i loro diritti e che il libero mercato può funzionare soltanto se tutte le persone coinvolte sono ugualmente informate. Diversi partecipanti chiedono anche un disciplinamento più ampio, in base al quale anche le parti dei CCL e le commissioni paritetiche vengano informate sulle condanne di un'azienda.

Chi si oppone al progetto sottolinea che esistono già basi giuridiche sufficienti (diritto penale, civile e amministrativo) e competenze di esecuzione ben funzionanti per garantire il rispetto delle condizioni di lavoro obbligatorie, disapprova in parte la formulazione dell'articolo 7a e deplora il fatto che non siano state chiarite le questioni relative all'attuazione e all'esecuzione. Si teme, fra le altre cose, un maggiore carico per le autorità di perseguimento penale. Inoltre, viene criticata la subordinazione dei CCL alle disposizioni del diritto penale: i CCL sono accordi di diritto privato e spetta alle commissioni paritetiche verificare il rispetto dei CCL e imporre eventuali sanzioni in caso di violazione. Il progetto preliminare crea il rischio di una doppia condanna e fa temere un indebolimento del partenariato sociale e una tensione nelle relazioni tra datori di lavoro e lavoratori a livello aziendale. L'articolo 7a capoverso 2 è oggetto di critiche anche perché non affronta il tema centrale del progetto preliminare, vale a dire il rafforzamento della concorrenza leale, ma piuttosto l'espansione dei diritti dei lavoratori, discostandosi così dall'obiettivo.

1 Introduzione

Con la lettera del 30 aprile 2025 il presidente della Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale ha invitato i Cantoni, i partiti, le organizzazioni mantello di Comuni, città e regioni di montagna, le organizzazioni mantello dell'economia e le altre cerchie interessate a esprimere un parere sulla modifica della legge federale contro la concorrenza sleale (LCSI) nel quadro della procedura di consultazione.

Il progetto preliminare prevede l'introduzione, nella LCSI, di un nuovo articolo 7a sufficientemente preciso per dichiarare penalmente perseguibili le violazioni delle condizioni di lavoro obbligatorie. Introducendo un nuovo articolo e modificando di conseguenza l'articolo 23 LCSI viene attuata la richiesta dell'iniziativa parlamentare 21.470, ossia la possibilità di perseguire penalmente l'inosservanza delle condizioni di lavoro. Rimane invariata

la possibilità di procedura civile in base all'articolo 7 LCSl, non oggetto di modifica. Questa soluzione ha inoltre il pregio di essere facilmente applicabile grazie alla modifica di un solo atto normativo.

Il presente rapporto considera tutti i pareri pervenuti.

2 Pareri pervenuti

Nel quadro della procedura di consultazione sono giunti 61 pareri.

Partecipanti	Numero di pareri
Cantoni	26
Partiti	5
Organizzazioni mantello dell'economia	6
Altre organizzazioni e camere di commercio	24
Totale	61

In allegato è disponibile la lista dei partecipanti alla consultazione e degli acronimi usati nel presente rapporto.

3 Panoramica

3.1 Partecipanti che sostengono quanto proposto dalla Commissione

Cantoni: FR, GE, GL, JU, LU, NE, SH, SZ, SO, TI, VS, ZH
Partiti: I VERDI Svizzera
Organizzazioni: constructionromande; EIT.swiss; FER; FMB; Società svizzera impiegati di commercio; ASI; SSE Genève; suissetec

3.2 Partecipanti che sostengono quanto proposto dalla Commissione, ma al contempo propongono un disciplinamento più esteso

Partiti: PEV; PSS
Organizzazioni: USS; Travail.Suisse

3.3 Partecipanti che respingono quanto proposto dalla Commissione

Cantoni: AG; AR; AI; BL; BS; BE; GR; NW; OW; SG; TG; UR; VD; ZG
Partiti: PLR; UDC
Organizzazioni: AM Suisse; Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten; Centre Patronal; economiesuisse; GastroSuisse; H+; HotellerieSuisse; NVS; PARAT; SBC; UPSC; USI; usam; CMP; ASIPG; SwissHoldings; swissstaffing; VOSU; VTSS; Ziegelindustrie Schweiz

4 I pareri in dettaglio

4.1 Valutazione della disposizione proposta

4.1.1 Pareri negativi

4.1.1.1 Basi giuridiche già sufficienti

AG, AI, AR, BL, BS, BE, NW, OW, TG, UR, ZG, FDP, Arbeitgeberverband Schweiz, Bindemittel-Produzenten, Centre Patronal, economiesuisse, GastroSuisse, HotellerieSuisse, UPSC, USI, ASIPG, SwissHoldings, swissstaffing, VOSU, Ziegelindustrie Schweiz ritengono sufficienti le basi giuridiche esistenti (procedura penale, civile e amministrativa) e ben funzionanti le competenze esecutive ai fini dell'osservanza delle condizioni di lavoro obbligatorie e della punizione delle violazioni. Se applicate in modo coerente, le misure di diritto penale e amministrativo contenute nelle leggi speciali nell'ambito delle condizioni di lavoro sono sufficienti a garantire gli obiettivi di protezione dalla concorrenza sleale. Sarebbe più proficuo utilizzare gli strumenti esistenti in modo più efficace. Gli attori citati in apertura non ritengono necessario ampliare la protezione giuridica tramite un disciplinamento di diritto penale e il coinvolgimento delle autorità di perseguimento penali e amministrative.

HotellerieSuisse, USI e CMP rilevano che va fatto ricorso al diritto penale in ultima istanza, quando gli altri strumenti non si sono dimostrati efficaci. Le sanzioni di carattere civile e amministrativo devono avere la precedenza. Inoltre, a loro avviso, l'effetto dissuasivo del diritto penale è sopravvalutato.

BS e SwissHoldings fanno notare che l'articolo 7a LCSl non presenta chiari vantaggi rispetto all'attuale articolo 7 LCSl, ma solamente problemi di delimitazione, doppioni e conflitti con le attuali disposizioni di diritto amministrativo e penale (fra cui LL, LDist).

Per **BE e SG** non è chiaro quale sia il valore aggiunto (p. es. pena di entità maggiore, posizione dell'impresa concorrente come parte della procedura penale ecc.) dell'articolo 7a LCSl rispetto alle disposizioni penali già in vigore. Si pone inoltre il problema della concorrenza fra le disposizioni penali già in essere e il nuovo articolo 7a LCSl.

Secondo **AI**, una disposizione che soddisfi il principio di determinatezza della norma di diritto penale potrebbe essere raggiunta riformulando l'attuale articolo 7 LCSl.

Per **PLR** norme penali ridondanti minano la fiducia nello Stato di diritto e indeboliscono la competitività internazionale della Svizzera.

USS afferma che l'imprenditorialità non deve essere resa inutilmente complessa.

4.1.1.2 Critiche alla formulazione dell'articolo 7a

Per **AR, BS, BL, BE, TG, ZG, economiesuisse, HotellerieSuisse, PARAT, USI** l'articolo 7a lettera a è troppo poco preciso dal punto di vista del diritto penale e non è chiaro se soddisfi il principio di determinatezza dell'articolo 1 CP. Dalla formulazione «agisce in modo sleale [...] chiunque [...] non versando salari, supplementi salariali [...]» non traspare con sufficiente

chiarezza chi debba essere punito. La disposizione contiene termini giuridici poco precisi, come «salari» e «prestazioni pecuniarie», compromettendo così la certezza del diritto. Inoltre, molte norme di diritto del lavoro vincolanti in modo semi-imperativo non soddisfano i requisiti di chiarezza necessari per la punibilità secondo l'articolo 1 CP.

AI spiega che la proposta di minoranza è caratterizzata da diverse ambiguità nella formulazione: non viene definito chi siano i «lavoratori interessati» da informare in caso di violazione, né in quale forma e da chi debbano essere fornite le «informazioni».

AI, BL, NE, SH, SG deplorano il fatto che l'articolo proposto presupponga l'influenza di una concorrenza leale e inalterata come elemento costitutivo della violazione. Tutte le fattispecie speciali di cui agli articoli 3-8 LCSI si applicherebbero dunque soltanto se la concorrenza leale e inalterata risultasse compromessa. Una menzione separata nell'articolo 7a PP-LCSI non è necessaria e porterebbe piuttosto a difficoltà di interpretazione rispetto agli altri articoli.

SG sostiene che dimostrare un'influenza concreta sulla concorrenza leale e inalterata per ogni fattispecie che viola l'articolo 7a lettere a e b in combinato disposto con l'articolo 23 capoverso 1 PP-LCSI nella procedura penale sarebbe non soltanto irrealistico in termini di prova, ma anche irrealizzabile in termini di capacità delle autorità di perseguimento penale.

SBC rileva che l'articolo 7a PP-LCSI non riporta la precisazione dell'articolo 7 LCSI «imposte anche al concorrente».

4.1.1.3 Problema posto dalla querela di parte e dall'esigenza del dolo

OW e **UR** deplorano il fatto che la struttura della disposizione penale dell'articolo 7a PP-LCSI, in quanto reato a querela di parte, richieda un'azione attiva della parte lesa durante l'intera procedura dinnanzi alle autorità di perseguimento penale e ai tribunali penali.

Per **CMP** il perseguimento penale non deve dipendere solo dall'iniziativa di un concorrente e l'accertamento dei fatti non deve essere lasciato alle sole autorità giudiziarie. Le indagini devono essere svolte da enti pubblici (ispezioni paritetiche o ispettorati del lavoro, ecc.) in grado di segnalare i casi gravi alle autorità di perseguimento penale. Tuttavia, la disposizione penale non rientrerebbe nel diritto della concorrenza, ma nel diritto del lavoro.

Per **OW** e **UR** dimostrare all'atto pratico che il mancato rispetto delle condizioni di lavoro è stato intenzionale e che l'azienda interessata ha in tal modo influito sulla concorrenza leale e inalterata è estremamente difficile e quindi porterebbe regolarmente all'assoluzione o all'interruzione della procedura penale con conseguenze economiche per la parte soccombente.

PLR teme che anche violazioni minori o involontarie possano diventare reati penali. Estendere l'applicabilità alle violazioni per negligenza rende notevolmente più difficile fornire prove nei procedimenti penali e comporta elevati costi legali per le aziende.

4.1.1.4 Carico aggiuntivo per le autorità di perseguimento penale

BS, BL, GR, NW, OW, SH, TG, TI, VD, ZG, Centre Patronal, GastroSuisse, HotellerieSuisse, SBC, UPSC, CMP, swissstaffing e VOSU sostengono che l'estensione del diritto penale LCSI alle questioni di diritto del lavoro di diritto privato comporti un carico aggiuntivo per le autorità cantonali di perseguimento penale, con ingenti costi supplementari per i Cantoni. La modifica proposta è in contrasto con gli sforzi compiuti a livello nazionale per

sgravare il sistema giudiziario penale e ridurre l'attuale sovraccarico dei ministeri pubblici. Esiste inoltre il rischio che il diritto penale possa essere usato come porta d'accesso per perseguire interessi particolari nell'ambito del diritto civile e che i concorrenti presentino accuse penali (ingiustificate) contro i loro concorrenti. Ciò è rafforzato dal fatto che la via del diritto penale libera il concorrente denunciante dal dover dimostrare il comportamento sanzionabile del concorrente, senza peraltro sostenere alcun rischio pecuniario.

Per i motivi appena esposti, **VD** e **Centre Patronal** chiedono una restrizione mirata del diritto di presentare querela al fine di garantirne un'applicazione rigorosa ed evitare abusi o controversie «di comodo».

4.1.1.5 Questioni irrisolte a livello di attuazione ed esecuzione

FR, VD, AM Suisse, GastroSuisse, UPSC, ASIPG e VTSS sostengono che non sono state chiarite questioni cruciali per l'attuazione: chi deve determinare le violazioni delle disposizioni penali e il dolo? Chi è specificamente responsabile del perseguimento penale? Inoltre, non è chiaro quando si tratti di dolo e quando di semplice negligenza.

CMP osserva che i ministeri pubblici e le forze di polizia non hanno né le capacità né le competenze necessarie (vale a dire una conoscenza precisa del diritto del lavoro) per condurre correttamente tali procedimenti penali, vanificando di fatto l'obiettivo del legislatore.

NE e **VS** fanno presente che l'inosservanza delle condizioni di lavoro previste dall'articolo 7 LCSI è valutata dalla commissione paritetica competente nel caso dei CCL di obbligatorietà generale e dall'autorità amministrativa federale o cantonale competente nel caso dei CCL sui salari minimi, e che questi organi sarebbero più adatti a sanzionare le violazioni riscontrate.

Per **BS** e **BL** l'inclusione di sanzioni penali per le violazioni delle disposizioni di un CCL di obbligatorietà generale contraddice la separazione sistematica tra diritto civile e penale. La proposta compromette l'esecuzione – di comprovata efficacia – delle misure di accompagnamento (FlaM).

Secondo **VS**, poiché si tratta di disposizioni di protezione dalle quali non è consentito discostarsi a scapito del lavoratore, solo i CCL e i CNL con salari minimi vincolanti (art. 360a CO) rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 7a PP-LCSI.

ZG sostiene che l'articolo 7a lettera b PP-LCSI vada oltre l'obiettivo perseguito: secondo questa disposizione (in combinato disposto con l'art. 23 cpv. 1 PP-LCSI), un reato penale potrebbe già esistere se il datore di lavoro e il lavoratore entrano in conflitto per quanto riguarda le rivendicazioni salariali.

ZH vede un possibile conflitto tra l'articolo 23 PP-LCSI in combinato disposto con l'articolo 7a PP-LCSI e le disposizioni penali degli articoli 59 e 60 della legge sul lavoro (RS 822.11). A questo proposito dovrebbe essere fatta chiarezza tramite un'apposita regolamentazione oppure nel rapporto esplicativo.

Per **SG** e **PARAT** non è chiaro chi possa essere perseguito come responsabile o almeno come complice in caso di mancato rispetto delle norme del diritto del lavoro. È necessario chiarire se vada denunciato il responsabile o un organo dell'azienda.

Secondo **SBC** si tratterebbe di disposizioni unilaterali se dall'articolo 7a PP-LCSI fossero interessati solo i datori di lavoro, escludendo i dipendenti che non rispettano le condizioni di

lavoro di propria iniziativa e cercano così di ottenere un vantaggio in concorrenza con altri dipendenti.

PEV chiede di indicare esplicitamente nella legge che «i datori di lavoro» rientrano nelle disposizioni penali dell'articolo 7a PP-LCSI.

USI, Travail.Suisse e ASI chiedono che la punibilità dei lavoratori sia espressamente esclusa. Potrebbe ad esempio capitare che, conformemente all'articolo 23 LCSI, la disposizione penale riguardi anche i lavoratori che agiscono su istruzione del datore di lavoro («complici»). In considerazione del rapporto gerarchico, della subordinazione e del fatto che i dipendenti sono vincolati da istruzioni, ciò è assurdo da un punto di vista materiale e inaccettabile in termini di politica giuridica. Di conseguenza, nel testo di legge della LCSI deve essere messo nero su bianco che i dipendenti non sono punibili. Nel loro caso, il dolo non è possibile in senso penale perché non è presente una «componente volitiva» libera. Questo aspetto deve emergere con chiarezza già nel testo di legge.

GR spiega che non tutte le violazioni delle condizioni di lavoro devono essere considerate un reato punibile. A seconda della gravità, la mancata osservanza delle condizioni di lavoro dovrebbe essere valutata come un'infrazione (punibile con una multa), ma la LCSI non contempla questa possibilità.

USI afferma che per rispettare la LL e le sue disposizioni nelle procedure amministrative vada applicato il principio di proporzionalità. Per violazioni della LL la legge prevede innanzitutto che le autorità cantonali garantiscano il rispetto della legge attraverso l'invio di un avvertimento. Solo se quest'ultimo non ha effetto le autorità possono emettere una decisione e comminare una pena. La decisione ha come scopo principale quello di ripristinare una situazione conforme alla legge, non di punire.

Usam e ASIPG sostengono che le questioni chiave relative all'attuazione rimangono senza risposta, ad esempio la distinzione tra violazioni minori e violazioni gravi oppure tra la prima violazione e i casi di recidiva.

4.1.1.6 Critica della subordinazione dei CCL alle disposizioni del diritto penale

PLR, AM Suisse, economiesuisse, GastroSuisse, usam, ASIPG e swissstaffing sostengono che l'assoggettamento dei CCL alle disposizioni del diritto penale causerebbe un danno duraturo al partenariato sociale e porrebbe i rami con un CCL in una posizione di forte svantaggio. La LCSI serve a proteggere le aziende oneste, non i singoli lavoratori. Le rivendicazioni in materia di diritto del lavoro sono di competenza della giurisdizione civile o degli ispettorati del lavoro, non del diritto penale relativo alla LCSI.

AM Suisse, SBC, USI, usam, ASIPG e Ziegelindustrie Schweiz argomentano che il rispetto dei CCL di obbligatorietà generale è già oggi monitorato in modo completo.

UDC e Ziegelindustrie Schweiz rilevano che i CCL sono accordi di diritto privato. Una sanzione penale li eleverebbe di fatto a livello di legge, contraddicendo nella pratica il partenariato sociale. Inoltre, non si tiene conto del fatto che le violazioni dei CCL sono già sanzionate dalle pene convenzionali delle parti sociali. Un ulteriore perseguimento penale indebolirebbe gravemente la natura dei CCL. Inoltre, la distinzione poco chiara tra le azioni punibili rende già oggi evidente che i problemi di esecuzione saranno inevitabili, generando un rischio considerevole di condanne arbitrarie. In ultima istanza, la minaccia di conseguenze penali scoraggerà le aziende dall'adozione di nuovi CCL. La proposta di legge danneggia dunque in modo duraturo il modello svizzero di partenariato sociale, ampiamente collaudato.

GastroSuisse, SBC, UPSC, USI, ASIPG, swissstaffing e VTSS fanno notare che i membri delle organizzazioni dei datori di lavoro si oppongono sempre più spesso al partenariato sociale e disdicono i CCL.

AM Suisse, GastroSuisse, SBC, UPSC, USI, ASIPG, swissstaffing e Ziegelindustrie Schweiz sostengono che rendere penalmente perseguibile il mancato rispetto delle condizioni di lavoro metterà a dura prova il rapporto tra datori di lavoro e dipendenti a livello aziendale e renderà i datori di lavoro più vulnerabili alle pressioni.

Per **SBC** il perseguimento penale agirebbe sui CCL dichiarati di obbligatorietà generale e per i quali esistono già meccanismi di controllo efficaci, ma non sui restanti CCL, che non varrebbero per tutti i concorrenti. Questa differenza è dannosa per lo strumento della dichiarazione di obbligatorietà generale.

GastroSuisse, SBC, ASIPG, HotellerieSuisse, UPSC e swissstaffing si uniscono nel dire che l'articolo 7a PP-LCSI renderebbe più difficile l'applicazione dei CCL di obbligatorietà generale, perché il coordinamento tra i sistemi sanzionatori esistenti e le procedure penali sarebbe estremamente lungo e difficile e, nel medio-lungo termine, le parti sociali rischierebbero di smantellare i meccanismi di controllo e sanzione. L'osservanza delle disposizioni obbligatorie, in particolare dei CCL di obbligatorietà generale, è di competenza delle commissioni paritetiche e viene monitorata da queste ultime, che potrebbero imporre sanzioni specifiche, come pagamenti aggiuntivi o penali convenzionali. L'esecuzione dei CCL si basa su un elevato livello di competenza settoriale che manca nel caso del perseguimento penale. Nei procedimenti penali, le questioni dettagliate di diritto del lavoro comporterebbero un onere eccessivo per i tribunali. L'attuazione del perseguimento penale presuppone un onere di rilievo dato che le violazioni ai CCL sono specifiche, tecniche e complesse. Il perseguimento penale prevede inoltre ostacoli da non sottovalutare (dolo, prove, costi procedurali), che lo rendono difficilmente applicabile nella pratica per una lunga serie di infrazioni minori, per esempio in caso di lievi differenze in busta paga. L'applicazione delle disposizioni obbligatorie dei CCL da parte delle commissioni paritetiche risulta quindi più pertinente ed efficiente.

UPSC, swissstaffing e VTSS sottolineano che introdurre anche il perseguimento penale porterebbe a una doppia condanna non giustificata in contraddizione con il principio «ne bis in idem», causando incertezze di rilievo nell'attuazione.

VTSS fa notare che i CCL sono accordi di diritto privato stipulati tra organizzazioni private, in particolare associazioni di categoria e sindacati. Un CCL non è una legge, bensì un accordo che stabilisce regole per singole aree del diritto del lavoro in un ambito geografico, aziendale e personale chiaramente definito e che va oltre i requisiti minimi di legge. Con l'iniziativa parlamentare Roduit le violazioni di un CCL dovrebbero essere perseguite penalmente, portando i CCL al rango di legge passando, per così dire, dalla «porta di servizio». Ciò sarebbe contrario sia alle regole fondamentali della democrazia sia ai principi collaudati del partenariato sociale.

UPSC ricorda che nell'ambito dell'attuale revisione della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL) a seguito dell'approvazione della mozione Ettlin (20.4738) da parte di entrambe le Camere, facendo riferimento alla loro natura di diritto privato il Consiglio federale respinge espressamente qualsiasi preferenza giuridica per i CCL rispetto alle normative cantonali. Il Consiglio nazionale aveva già dato seguito alla richiesta lo scorso 17 giugno, quando aveva trattato la questione (24.096) come prima Camera. È quindi incomprensibile che gli stessi

standard vengano ora portati a livello di legge nell'ambito della revisione LCSl. Ciò viola il principio della gerarchia delle norme e mina la coerenza della legislazione. Un tale cambiamento di paradigma – che permetterebbe di fatto alle parti sociali di definire gli standard rilevanti per il diritto penale attraverso i CCL – non è ammissibile né a livello politico né a livello costituzionale.

4.1.1.7 Obiezioni all'articolo 7a capoverso 2 PP-LCSl

GE si oppone alla proposta di minoranza: i dipendenti e le associazioni firmatarie non sono né concorrenti, né fornitori, né clienti, e quindi non sono gruppi target della LCSl.

SH, SO, TG, TI, VD, ZH, Centre Patronal, constructionromande, EIT.swiss, FER; FMB, ASIPG e SwissHoldings respingono la proposta di minoranza (art. 7a cpv. 2 PP-LCSl): l'obiettivo è quello di rafforzare la concorrenza leale, mentre l'articolo 7a capoverso 2 PP-LCSl riguarda l'estensione dei diritti dei lavoratori e, pertanto, non è pertinente.

VD sostiene che il meccanismo previsto da questo capoverso potrebbe rendere notevolmente più difficile la corretta applicazione della legge e sollevare problemi di protezione della personalità e dei segreti aziendali.

4.1.2 Pareri positivi

4.1.2.1 Articolo 7a capoverso 1 PP-LCSl

Per **LU** l'articolo 7a LCSl indica chiaramente quali sono le condizioni di lavoro che, se non rispettate, prevedono la punibilità in relazione all'articolo 23 LCSl.

BS, FR, GE, VD, SZ, PEV, FER e Società svizzera impiegati di commercio condividono l'obiettivo dell'iniziativa parlamentare di rafforzare la piazza economica svizzera estendendo le conseguenze legali del mancato rispetto delle condizioni di lavoro obbligatorie dal diritto civile a quello penale. La prevista modifica della legge è un modo sensato per colmare una lacuna legislativa esistente. Le autorità del mercato del lavoro responsabili dell'applicazione delle disposizioni sulle condizioni di lavoro obbligatorie non sempre hanno gli strumenti per farle rispettare. Un'ulteriore possibilità di far valere le condizioni di lavoro obbligatorie ai sensi della LCSl è quindi uno strumento utile per proteggere il mercato del lavoro e l'economia, così come viene accolto il mantenimento della normativa vigente di cui all'articolo 7 LCSl.

Per **GL, VD, ZH, EIT.swiss, ASI e Travail.Suisse** le condizioni di lavoro obbligatorie non devono essere applicate solo in base al diritto civile, ma anche perseguite in base al diritto penale se portano alla concorrenza sleale. Il mancato rispetto delle condizioni di lavoro obbligatorie potrebbe creare una situazione di concorrenza sleale e distorta. Ad esempio, i datori di lavoro che non rispettano i salari minimi e versano ai loro dipendenti una retribuzione inferiore possono offrire i loro servizi a un prezzo più vantaggioso rispetto ai concorrenti adempienti. Lo stesso vale se viene conseguito un risparmio a scapito della sicurezza sul lavoro dei dipendenti e, di conseguenza, si possono offrire merci e servizi a prezzi inferiori.

JU, I VERDI Svizzera, PSS e USS ritengono che la mancanza di disposizioni veramente vincolanti contro le aziende che cercano di trarre profitto dal mancato rispetto delle condizioni di lavoro possa portare a un livellamento verso il basso degli standard sociali. È fondamentale contrastare questa tendenza: il progetto deve proteggere dalla concorrenza sleale non solo le

aziende che rispettano la legge, ma anche i dipendenti interessati dal dumping salariale e da altre violazioni.

Per **JU, PSS e Construction romande** l'attuale disposizione dell'articolo 7 LCSI, che stabilisce soltanto il perseguimento con un procedimento civile, non è sufficiente. Solo raramente i tribunali approvano misure provvisoriale o superprovvisoriale. La possibilità di un'azione penale crea chiarezza e funge da deterrente, soprattutto quando i procedimenti civili sono lunghi e inefficaci. La combinazione di sanzioni penali e risarcimenti civili aumenta l'effetto dissuasorio per le imprese che violano la legge.

Società svizzera impiegati di commercio ritiene che la proposta rafforzi la tutela dei lavoratori, in particolare nei settori sensibili in cui il dumping salariale e sociale provoca distorsioni della concorrenza. Il progetto è un passo necessario e proporzionato per rafforzare la giustizia e l'equità sul mercato del lavoro. In molti casi i dipendenti interessati non sono in grado di far valere i propri diritti. I procedimenti civili sono spesso lunghi, costosi o semplicemente non ragionevolmente esigibili.

GL sottolinea che l'attuazione dell'opzione 1 non creerebbe alcun nuovo obbligo per le aziende.

GL parte dal presupposto che l'istituzione dell'articolo 7a e la modifica dell'articolo 23 capoverso 1 PP-LCSI consenta ai datori di lavoro di rispettare meglio le disposizioni obbligatorie esistenti, in particolare quelle relative alla protezione dei lavoratori.

Per **GR, I VERDI Svizzera, USS, suissetec** non è chiaro perché l'inosservanza delle condizioni di lavoro non debba essere punito conformemente all'articolo 7 LCSI mentre una serie di altre pratiche sleali sono già punibili secondo gli articoli 3-6 LCSI. In questo senso, la proposta metterebbe il mancato rispetto delle condizioni di lavoro sullo stesso piano di altri comportamenti sleali.

Società svizzera impiegati di commercio ritiene che il progetto di legge migliori i CCL ponendo le loro disposizioni obbligatorie (p. es. i salari minimi o i supplementi) sotto la tutela del diritto penale. In questo modo il rispetto delle norme diventa maggiormente vincolante e le violazioni meno convenienti; inoltre si rafforzano gli strumenti del partenariato sociale e aumenta la credibilità dei contratti collettivi.

4.1.2.2 Articolo 7a capoverso 2 PP-LCSI: pareri favorevoli

LU, SG, PEV, SPS, ASI, USS e Travail.Suisse sostengono la proposta di minoranza relativa all'articolo 7a e sottolineano che il vantaggio ottenuto attraverso la concorrenza sleale è ottenuto a spese dei dipendenti. Dal punto di vista della legge sulla tutela dei lavoratori sembra quindi contraddittorio che proprio i dipendenti, in quanto potenziali vittime, debbano rimanere esclusi dalle informazioni disponibili. La fornitura di tali informazioni non comporta un'estensione dei diritti materiali dei lavoratori, ma consente semplicemente di far valere efficacemente i diritti esistenti. Oltre ai lavoratori interessati, anche le parti dei CCL devono essere informate in caso di violazione delle disposizioni in materia. In questo modo si contribuisce a far rispettare efficacemente i diritti esistenti. Il libero mercato può funzionare solo se tutte le parti coinvolte sono ugualmente informate.

4.2 Modifiche e integrazioni proposte

NE sostiene che le leggi cantonali che stabiliscono un salario minimo devono essere incluse

nelle disposizioni a cui si riferisce l'articolo 7a lettera a; il rapporto esplicativo dovrebbe essere integrato in tal senso. Potrebbe essere opportuno includere in questo elenco anche la legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar).

SG afferma che dalle spiegazioni sul campo di applicazione (art. 7a let. a PP-LCSI; rapporto esplicativo, pag. 11) non emerga quali disposizioni obbligatorie esistano per i lavoratori nella legge federale sugli stranieri e la loro integrazione (RS 142.220). Se possibile, queste devono essere indicate esplicitamente.

PEV osserva che in futuro sarebbe opportuno punire anche le violazioni colpose alle condizioni di lavoro vincolanti.

PSS, USS e Travail.Suisse chiedono che anche le commissioni tripartite cantonali (CT) e la Commissione tripartita federale vengano sistematicamente informate delle violazioni riscontrate. Solo così possono combattere il dumping salariale e sociale. La Confederazione deve inoltre fornire una base di dati con statistiche sul dumping salariale e sull'elusione di altri standard minimi previsti dai contratti di lavoro.

AM Suisse auspica la cancellazione dei «contratti collettivi di lavoro o contratti normali di lavoro» dall'articolo 7a capoverso 1 lettera a PP-LCSI e, se il progetto dovesse essere accolto, la cancellazione dell'articolo 7a capoverso 1 lettera b PP-LCSI.

Se l'iniziativa venisse attuata, **Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten** chiede che, almeno, la fattispecie di cui all'articolo 7a LCSI sia limitata alle gravi violazioni delle condizioni di lavoro vincolanti.

Centre Patronal rileva che la LLN non prevede sanzioni contro i cosiddetti falsi indipendenti, ossia contro coloro che svolgono un lavoro retribuito senza essere correttamente registrati come indipendenti presso una cassa di compensazione. Queste situazioni sfuggirebbero ai meccanismi di controllo, anche se contribuiscono a distorcere la concorrenza e a indebolire i diritti sociali proprio come le violazioni al diritto salariale.

Per quanto riguarda il mancato pagamento di salari e altri benefit in relazione a carenze di liquidità delle aziende, **PARAT** propone di limitare la responsabilità penale ai casi in cui i crediti salariali non vengono riconosciuti o non vengono pagati nonostante la disponibilità di fondi.

Per **SO** il progetto deve affrontare anche i vari costi aggiuntivi per i Cantoni.

Sempre **SO** chiede maggiori precisazioni sulla prassi di possibili pene detentive fino a tre anni o su pene pecuniarie in caso di inosservanza delle condizioni di lavoro.

BE propone che vengano cercate altre soluzioni efficaci per combattere la concorrenza sleale e, in particolare, le frodi ai danni delle assicurazioni sociali, chiedendo per esempio dichiarazioni preventive provvisorie associate a trattenute, cauzioni, garanzie bancarie o simili.

Allegato: elenco dei partecipanti alla procedura di consultazione

1. Kantone – Cantons – Cantoni

1.	Staatskanzlei des Kantons Aargau Chancellerie d'État du canton d'Argovie Cancelleria dello Stato del Cantone di Argovia	AG
2.	Kantonskanzlei des Kantons Appenzell Ausserrhoden Chancellerie d'État du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures Cancelleria dello Stato del Cantone di Appenzello Esterno	AR
3.	Ratskanzlei des Kantons Appenzell Innerrhoden Chancellerie d'État du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures Cancelleria dello Stato del Cantone di Appenzello Interno	AI
4.	Landeskanzlei des Kantons Basel-Landschaft Chancellerie d'État du canton de Bâle-Campagne Cancelleria dello Stato del Cantone di Basilea Campagna	BL
5.	Staatskanzlei des Kantons Basel-Stadt Chancellerie d'État du canton de Bâle-Ville Cancelleria dello Stato del Cantone di Basilea Città	BS
6.	Staatskanzlei des Kantons Bern Chancellerie d'État du canton de Berne Cancelleria dello Stato del Cantone di Berna	BE
7.	Staatskanzlei des Kantons Freiburg Chancellerie d'État du canton de Fribourg Cancelleria dello Stato del Cantone di Friburgo	FR
8.	Staatskanzlei des Kantons Genf Chancellerie d'État du canton de Genève Cancelleria dello Stato del Cantone di Ginevra	GE
9.	Regierungskanzlei des Kantons Glarus Chancellerie d'État du canton de Glaris Cancelleria dello Stato del Cantone di Glarona	GL
10.	Standeskanzlei des Kantons Graubünden Chancellerie d'État du canton des Grisons Cancelleria dello Stato del Cantone dei Grigioni	GR
11.	Staatskanzlei des Kantons Jura Chancellerie d'État du canton du Jura Cancelleria dello Stato del Cantone del Giura	JU
12.	Staatskanzlei des Kantons Luzern Chancellerie d'État du canton de Lucerne Cancelleria dello Stato del Cantone di Lucerna	LU
13.	Staatskanzlei des Kantons Neuenburg Chancellerie d'État du canton de Neuchâtel	NE

	Cancelleria dello Stato del Cantone di Neuchâtel	
14.	Staatskanzlei des Kantons Nidwalden Chancellerie d'État du canton de Nidwald Cancelleria dello Stato del Cantone di Nidvaldo	NW
15.	Staatskanzlei des Kantons Obwalden Chancellerie d'État du canton d'Obwald Cancelleria dello Stato del Cantone di Obvaldo	OW
16.	Staatskanzlei des Kantons Schaffhausen Chancellerie d'État du canton de Schaffhouse Cancelleria dello Stato del Cantone di Sciaffusa	SH
17.	Staatskanzlei des Kantons Schwyz Chancellerie d'État du canton de Schwyz Cancelleria dello Stato del Cantone di Svitto	SZ
18.	Staatskanzlei des Kantons Solothurn Chancellerie d'État du canton de Soleure Cancelleria dello Stato del Cantone di Soletta	SO
19.	Staatskanzlei des Kantons St. Gallen Chancellerie d'État du canton de Saint-Gall Cancelleria dello Stato del Cantone di San Gallo	SG
20.	Staatskanzlei des Kantons Thurgau Chancellerie d'État du canton de Thurgovie Cancelleria dello Stato del Cantone di Turgovia	TG
21.	Staatskanzlei des Kantons Tessin Chancellerie d'État du canton du Tessin Cancelleria dello Stato del Cantone Ticino	TI
22.	Standeskanzlei des Kantons Uri Chancellerie d'État du canton d'Uri Cancelleria dello Stato del Cantone di Uri	UR
23.	Staatskanzlei des Kantons Wallis Chancellerie d'État du canton du Valais Cancelleria dello Stato del Cantone del Vallese	VS
24.	Staatskanzlei des Kantons Waadt Chancellerie d'État du canton de Vaud Cancelleria dello Stato del Cantone di Vaud	VD
25.	Staatskanzlei des Kantons Zug Chancellerie d'État du canton du Zoug Cancelleria dello Stato del Cantone di Zugo	ZG
26.	Staatskanzlei des Kantons Zürich Chancellerie d'État du canton du Zurich Cancelleria dello Stato del Cantone di Zurigo	ZH

2. Politische Parteien – Partis politiques – Partiti politici

27.	Evangelische Volkspartei der Schweiz EVP Parti évangélique suisse PEV Partito evangelico svizzero PEV	PEV
28.	FDP. Die Liberalen PLR. Les Libéraux-Radicaux PLR. I Liberali Radicali	FDP PLR PLR
29.	GRÜNE Schweiz Les VERT-E-S suisses I VERDI Svizzera	GRÜNE Schweiz Les VERT-E-S suisses I VERDI Svizzera
30.	Sozialdemokratische Partei der Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero	SPS PSS PSS
31.	Schweizerische Volkspartei Union démocratique du Centre Unione democratica di Centro	SVP UDC UDC

3. Gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft – Associations faîtières de l'économie qui oeuvrent au niveau national – Associazioni mantello nazionali dell'economia

32.	Verband der Schweizer Unternehmen Fédération des entreprises suisses Federazione delle imprese svizzere	economiesuisse
33.	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri	SGV USAM USAM
34.	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union patronale suisse Unione svizzera degli imprenditori	SAV UPS USI
35.	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera	SGB USS USS
36.	Kaufmännischer Verband Schweiz Société suisse des employés de commerce Società svizzera degli impiegati di commercio	Kaufmännischer Verband Schweiz Société suisse des employés de commerce Società svizzera impiegati di commercio
37.	Travail.Suisse	Travail.Suisse

5. Weitere Verbände und Handelskammern – Autres associations – Altre Associazioni

38.	AM Suisse Arbeitgeber- und Berufsverband des Metallgewerbes	AM Suisse
39.	Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten Union patronale suisse des producteurs de liants	Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten Union patronale suisse des producteurs de liants
40.	Centre patronal	Centre Patronal
41.	Constructionromande	constructionromande
42.	EIT.swiss	EIT.swiss
43.	Fédération des Entreprises Romandes	FER
44.	Fédération genevoise des métiers du bâtiment	FMB
45.	GastroSuisse	GastroSuisse
46.	H+: Schweizer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen	H+
47.	HotellerieSuisse	HotellerieSuisse
48.	Naturstein-Verband Schweiz	NVS
49.	Partei für Rationale Politik, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe	PARAT
50.	Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband Boulangers Confiseurs Suisses Panettieri-confettieri svizzeri	SBC
51.	Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner Association suisse des infirmières et infirmiers Associazione svizzera infermiere e infermieri	SBK ASI ASI
52.	Schweizer Fleisch-Fachverband Union Professionnelle Suisse de la Viande Unione Professionale Svizzera della Carne	SFF UPSV UPSC

53.	Schweizerische Staatsanwaltschaftskonferenz Conférence suisse de Ministères publics Conferenza svizzera dei Ministeri pubblici	SSK CMP CMP
54.	Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres Associazione svizzera imprenditori pittori e gessatori	SMGV ASEPP ASIPG
55.	Société Suisse des Entrepreneurs Genève	SSE Genève
56.	Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)	suissetec
57.	SwissHoldings	SwissHoldings
58.	swissstaffing	swissstaffing
59.	Verband Ostschweizerischer Sicherheitsunternehmen	VOSU
60.	Verband Tankstellenshops Schweiz	VTSS
61.	Ziegelindustrie Schweiz Industrie suisse de la terre cuite	Ziegelindustrie Schweiz