



Dipartimento delle finanze e dell'economia  
Divisione dell'economia

# « FAQ » – Domande frequenti

Mercato del lavoro:  
procedure, controlli e misure

Agosto 2018 (terza edizione)

Divisione dell'economia  
Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro  
Ufficio dell'ispettorato del lavoro

[www.ti.ch/sorveglianza-mercato-lavoro](http://www.ti.ch/sorveglianza-mercato-lavoro)

[www.ti.ch/ispettorato-lavoro](http://www.ti.ch/ispettorato-lavoro)



## SOMMARIO

### I. COMMISSIONE TRIPARTITA

---

Domande 1-2 p. 5

### II. INCHIESTE DEL MERCATO DEL LAVORO

---

Domande 3-7 p. 5-7

### III. CONTRATTI NORMALI DI LAVORO (CNL)

---

Domande 8-20 p. 7-11

### IV. OBBLIGHI E SANZIONI

---

Domande 21-28 p. 11-13

### V. RACCOLTA E GESTIONE DI DATI SENSIBILI: OBBLIGO DEL SEGRETO E PROTEZIONE DEI DATI

---

Domande 29-34 p. 13-15

## LISTA DELLE ABBREVIAZIONI

AELS	Associazione europea di libero scambio
AIC	Associazione interprofessionale di controllo (ente preposto ai controlli sui prestatori transfrontalieri di servizio)
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CHF	Franchi svizzeri
CNL	Contratto normale di lavoro
CO	Codice delle obbligazioni
CPC	Commissione paritetica cantonale
cpv.	Capoverso
LDist	Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro
lett.	Lettera
RIPOL	Sistema di ricerca informatizzato di polizia
RLLDist-LLN	Regolamento della legge cantonale d'applicazione della LDist e della LLN (Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero)
RSS	Rilevazione svizzera della struttura dei salari
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
UE	Unione europea
UIL	Ufficio dell'ispettorato del lavoro
USML	Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro

## INTRODUZIONE

*La Svizzera può fregiarsi di condizioni quadro vantaggiose per lo svolgimento di attività economiche. Tra di esse, viene spesso citato un mercato del lavoro di orientamento liberale, un'accezione che non significa, tuttavia, l'assenza di regole.*

*Il mercato del lavoro svizzero è, al contrario, un ambito complesso. In esso rientrano molteplici interazioni e differenti attori, che si confrontano su un campo da gioco in cui vigono e devono essere rispettate norme chiare. Senza di queste, vi è il rischio di incorrere in dannose distorsioni che finiscono per nuocere al tessuto economico e sociale nel suo insieme.*

*Il rispetto di queste regole coinvolge tutti gli attori che operano sul mercato del lavoro. Tra di essi, le autorità cantonali hanno l'arduo compito di vigilare e fungere da "arbitro", agendo di conseguenza quale tassello imprescindibile e neutrale. Questa funzione non prevede solo le attività di controllo e sorveglianza, ma anche il compito di sensibilizzare e informare gli attori sulla portata delle regole che sono tenuti a rispettare.*

*Con questo spirito, l'opuscolo « **FAQ** » – **Mercato del lavoro: procedure, controlli e misure** si rivolge quindi a tutti coloro che desiderano operare sul territorio ticinese. Si tratta di una raccolta di 34 domande che rispondono ai quesiti più frequenti (da qui il titolo "Frequently asked questions – FAQ") che giungono ai servizi della Divisione dell'economia direttamente coinvolti, ossia l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) e l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL).*

*Una corretta, esaustiva e tempestiva informazione costituisce un tassello indispensabile volto a favorire atteggiamenti virtuosi e, al contempo, a prevenire comportamenti scorretti. Proprio a questo scopo è dunque importante conoscere, ad esempio, il funzionamento e la composizione della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone, lo svolgimento delle inchieste del mercato del lavoro, i contratti normali di lavoro (CNL) che stabiliscono dei salari minimi vincolanti nonché gli obblighi a cui si è chiamati a sottostare e le relative possibili sanzioni.*

*Queste informazioni servono a orientarsi in un universo complesso, permettendo di muoversi adeguatamente e nel pieno rispetto delle condizioni vigenti in Svizzera e nel Canton Ticino. Ciò non può che portare benefici sia ai lavoratori che alle aziende, evitando così dannose conseguenze quali, ad esempio, gravi casi di dumping salariale e sociale o il mancato rispetto delle condizioni lavorative.*

**Stefano Rizzi**

Direttore della Divisione dell'economia e  
Presidente della Commissione tripartita

## « FAQ » – DOMANDE FREQUENTI

### I. COMMISSIONE TRIPARTITA

---

#### **1. Qual è il compito della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone?**

La Commissione tripartita (CT) in materia di libera circolazione delle persone ha il compito – definito nell’ambito delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone – di osservare l’evoluzione del mercato del lavoro, di individuare eventuali situazioni di abuso e, se necessario, di proporre all’autorità politica (Consiglio di Stato) l’adozione di misure. Queste ultime prevedono l’emanazione di un Contratto normale di lavoro (CNL) ai sensi dell’[art. 360a CO](#) o il conferimento dell’obbligatorietà generale di un contratto collettivo di lavoro (CCL) attraverso una procedura agevolata.

Ulteriori informazioni sono ottenibili al link: [www.ti.ch/commissionetripartita](http://www.ti.ch/commissionetripartita).

#### **2. Come è composta la Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone?**

La Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone è costituita da 18 membri che rappresentano equamente le associazioni padronali, le associazioni sindacali e lo Stato del Cantone Ticino. La commissione si riunisce, di regola, ogni tre mesi.

### II. INCHIESTE DEL MERCATO DEL LAVORO

---

#### **3. Come si determinano le situazioni di abuso (dumping salariale)?**

Su mandato della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone, l’[Istituto di ricerche economiche \(IRE\)](#) dell’Università della Svizzera italiana e l’Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro hanno sviluppato il [modello di valutazione del dumping salariale](#) – approvato dalla CT – che permette di valutare l’eventuale presenza del fenomeno in un determinato settore o in una determinata professione.

#### **4. Come si determinano i settori nei quali eseguire le inchieste nel mercato del lavoro?**

La Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone stabilisce ogni anno, sulla base di differenti criteri (indicatori macroeconomici, segnalazioni individuali, settori in cui è in vigore un Contratto normale di lavoro e settori “sotto stretta osservazione” definiti dalla SECO) i settori economici in cui effettuare le inchieste del mercato del lavoro. A eseguire le inchieste, su mandato della CT, è l’Ufficio dell’ispettorato del lavoro ([art. 3 RLLDist-LLN](#)).

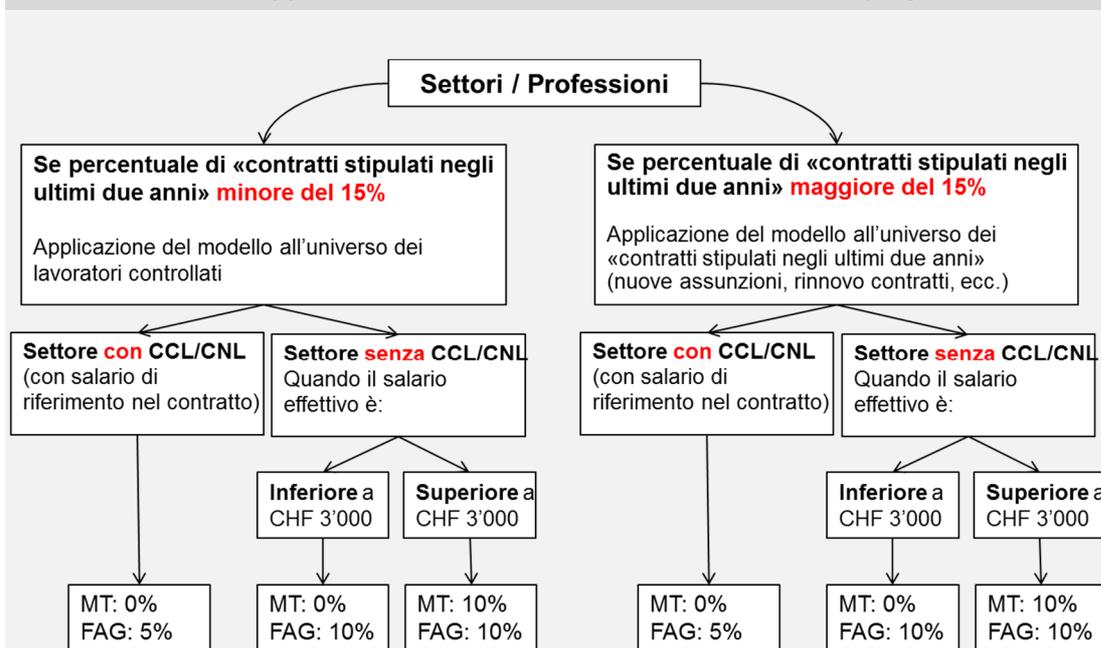
## 5. Come avvengono le inchieste nel mercato del lavoro?

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro esegue un controllo esaustivo, prendendo in esame l'intero universo dei lavoratori (la totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende del settore sotto inchiesta) attivi in un determinato settore economico o l'universo di lavoratori che svolgono la medesima professione all'interno di un settore economico.

## 6. Quale salario di riferimento viene utilizzato nelle inchieste nel mercato del lavoro?

Se nel settore oggetto dell'inchiesta vi è un salario minimo di riferimento, derivante da un Contratto collettivo di lavoro non di obbligatorietà generale o da un Contratto normale di lavoro, si utilizza quest'ultimo come soglia minima di raffronto. In caso contrario si utilizza un "salario di riferimento" calcolato con il "modello di stima per soglie salariali in settori sprovvisti di minimi salariali di riferimento", realizzato dall'Istituto di ricerche economiche (IRE) dell'Università della Svizzera italiana. Tale modello calcola il salario individuale di riferimento come una funzione di diverse caratteristiche (caratteristiche individuali, caratteristiche dell'azienda, caratteristiche del posto di lavoro, ecc.), in base alla teoria economica. A tale scopo vengono utilizzati i dati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) che sul "campione Ticino" (considerato dall'Ufficio federale di Statistica "grande regione" sulla quale sono raccolti dati esaustivi) considera circa 40'000 lavoratori con salari e caratteristiche.

### Box I – Schema di applicazione del modello di valutazione del dumping



Se nel settore oggetto dell'inchiesta la percentuale di contratti stipulati o modificati negli ultimi due anni è minore del 15%, il modello viene applicato all'universo dei lavoratori controllati.

Se nel settore oggetto dell'inchiesta la percentuale di contratti stipulati o modificati negli ultimi due anni è superiore al 15%, il modello viene applicato esclusivamente a questa percentuale di lavoratori.

Tenuto conto di queste due varianti del modello, in entrambi i casi valgono le seguenti definizioni:

- se nel settore oggetto dell'inchiesta vi è un salario di riferimento (CCL non di obbligatorietà generale o CNL), vi è dumping se la frequenza di abusi gravi è superiore al 5% dei salari rilevati, con un margine di tolleranza uguale a zero;
- se nel settore oggetto dell'inchiesta non vi è un salario di riferimento, si utilizza il calcolatore dei salari dell'Istituto di ricerche economiche (IRE) dell'Università della Svizzera italiana:
  - *nel caso in cui il salario effettivamente percepito è inferiore a CHF 3'000, vi è dumping se la frequenza di abusi gravi è superiore al 10% dei salari rilevati, con un margine di tolleranza uguale a zero;*
  - *nel caso in cui il salario effettivamente percepito è superiore a CHF 3'000, vi è dumping se la frequenza di abusi gravi è superiore al 10% dei salari rilevati, con un margine di tolleranza del 10%.*

Di seguito le definizioni:

- **Abuso:** salario effettivo minore del salario minimo di riferimento
- **Abuso grave:** salario effettivo minore del salario minimo di riferimento, dedotto il margine di tolleranza
- **Margine di tolleranza:** intervallo all'interno del quale un abuso non è reputato grave.

### **7. Cosa avviene se la Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone appura, secondo il modello, la presenza di dumping salariale nel settore oggetto dell'inchiesta?**

Se il numero di aziende che versano salari inferiori al salario di riferimento è basso, la Commissione tripartita, attraverso l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, esperisce un tentativo di conciliazione. Non si intraprende invece nessun tentativo di conciliazione quando appare evidente fin dall'inizio che non vi è nessuna possibilità di successo, perché i datori di lavoro coinvolti sono tanti o perché il divario tra il salario usuale e il salario effettivamente percepito dai lavoratori è grande. In caso di fallimento dell'eventuale tentativo di conciliazione, la Commissione tripartita propone al Consiglio di Stato l'adozione di un Contratto normale di lavoro (CNL) ai sensi dell'[art. 360a CO](#).

## III. CONTRATTI NORMALI DI LAVORO (CNL)

### **8. Chi verifica il rispetto dei Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO?**

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) è l'organo competente per la verifica del rispetto dei CNL in essere. Annualmente l'UIL verifica un campione di aziende nei settori provvisti di un CNL ai sensi dell'[art. 360a CO](#). Inoltre verifica tutte le segnalazioni che giungono all'ufficio da parte di sindacati, associazioni o privati cittadini.

### **9. Come avvengono le verifiche dei Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO?**

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) ogni anno verifica un campione di aziende attive nei settori coperti da CNL. Inoltre l'UIL dà seguito a tutte le segnalazioni che giungono principalmente da altri Uffici dell'Amministrazione cantonale, dalla Polizia (Cantonale e comunali), dalle associazioni padronali o sindacali, da altri enti di controllo (AIC e CPC) oppure da singoli cittadini.

### **10. Dove si trovano le informazioni sui Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO?**

I Decreti del Consiglio di Stato concernenti i CNL vengono pubblicati sul [Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi](#).

Sul sito internet dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML), nell'area "[Contratti di lavoro](#)", si possono trovare tutti i CNL in vigore con i relativi salari minimi.

Inoltre, sul sito della [Commissione tripartita](#) in materia di libera circolazione delle persone, si trova una tabella riassuntiva con il riepilogo di tutti i CNL in vigore e le relative date di scadenza.

### **11. Cosa viene regolato nei Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO?**

Nei settori o nelle professioni in cui si è appurata, a seguito delle inchieste nel mercato del lavoro condotte dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), la presenza di *dumping* salariale, lo Stato impone un salario minimo obbligatorio. Tale salario è espresso in salario minimo orario lordo di base, al quale, per i lavoratori retribuiti ad ore, vanno aggiunte le indennità vacanze (8.33% nel caso di 4 settimane di vacanza oppure 10.64% nel caso di 5 settimane di vacanza) e festivi (3.6%).

### **12. Nel calcolo per la verifica del rispetto dei salari minimi indicati nei Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO rientrano le provvigioni, i bonus, ecc.?**

Per la verifica del rispetto del CNL si tiene in considerazione unicamente la parte di salario fissa garantita e prevedibile da parte del lavoratore. Non rientrano, di regola, nel calcolo le provvigioni, i bonus, ecc.

### **13. Nel calcolo per la verifica del rispetto dei salari minimi indicati nei Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO rientra la tredicesima mensilità?**

La tredicesima mensilità, se garantita contrattualmente, è presa in considerazione per la verifica del rispetto del CNL.

#### 14. Le indennità vacanze e festivi sono obbligatorie per coloro che percepiscono una retribuzione oraria?

Se il lavoratore viene retribuito con un salario orario, il salario orario lordo di base deve essere almeno equivalente al minimo sancito dal CNL. Inoltre le indennità vacanze (8.33% del salario orario lordo di base in caso di 4 settimane di vacanza, 10.64% in caso di 5 settimane) e festivi (3.6% del salario orario lordo di base) sono obbligatorie. Ricordiamo infatti che, ai sensi dell'[art. 329d cpv. 1 CO](#), "il datore di lavoro deve pagare al lavoratore il salario completo per la durata delle vacanze e un'equa indennità a compensazione del salario in natura." Tali indennità sostituiscono il versamento dello stipendio in caso di festivi e vacanze.

Tuttavia, se le parti stabiliscono contrattualmente il versamento dello stipendio anche durante i giorni festivi e le vacanze, le indennità vacanze e festivi non devono essere corrisposte.

##### Box 2 – Esempio

Salario minimo lordo

19.50 CHF/ora

Salario minimo lordo con le indennità vacanze e festivi obbligatorie

19.50 CHF/ora + 8.33% di 19.50 CHF/ora + 3.6% di 19.50 CHF/ora = 21.85 CHF/ora

Per il lavoratore che viene retribuito attraverso un salario orario, il salario minimo lordo (compreso di indennità vacanze e festivi obbligatorie) è di 21.85 CHF/ora.

#### 15. Come si trasforma il salario minimo orario, indicato nei Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO, in salario minimo mensile fisso?

Nel CNL viene indicato unicamente il salario orario minimo lordo. Per trasformare il salario orario in mensile, la formula è la seguente:

*salario orario minimo lordo indicato sul CNL \* ore di lavoro settimanali \* 4.33 (numero medio di settimane in un mese).*

Se il lavoratore viene retribuito con un salario fisso mensile, il salario mensile lordo deve essere almeno equivalente al minimo sancito dal CNL (secondo la formula suindicata).

##### Box 3 – Esempio

Salario minimo lordo

19.50 CHF/ora

Salario mensile minimo lordo per un lavoratore che lavora 42 ore la settimana (12 mensilità)

19.50 CHF/ora \* 42 ore settimanali di lavoro \* 4.33 = 3'546.25 CHF

Salario mensile minimo lordo per un lavoratore che lavora 42 ore la settimana (13 mensilità)

(3'546.25 CHF \* 12 mensilità) / 13 mensilità = 3'273.25 CHF

## **16. Le indennità vacanze e festivi sono obbligatorie per coloro che percepiscono una retribuzione fissa mensile?**

Le indennità vacanze e festivi, che per i salariati a ore sono obbligatorie, per i lavoratori remunerati con un salario fisso mensile non sono dovute. Infatti durante i giorni festivi e le vacanze tali lavoratori percepiscono comunque il salario pattuito contrattualmente. Ricordiamo infatti che, ai sensi dell'[art. 329d cpv. I CO](#), *“il datore di lavoro deve pagare al lavoratore il salario completo per la durata delle vacanze e un'equa indennità a compensazione del salario in natura.”*

## **17. I Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO regolano anche la durata del lavoro settimanale?**

No, la durata settimanale del lavoro indicata nei CNL è puramente indicativa. Tuttavia, le disposizioni imperative relative alle ore di lavoro e di riposo sancite dalla Legge federale sul lavoro devono essere in ogni caso rispettate.

## **18. Che differenza c'è tra un Contratto normale di lavoro (CNL) secondo l'art. 359 CO e un CNL secondo l'art. 360a CO?**

I CNL secondo l'[art. 359 CO](#) sono applicabili ai singoli rapporti di lavoro di un determinato ramo, purché datore di lavoro e lavoratore non si siano accordati diversamente. Le parti sono pertanto autorizzate a derogare, sempre di comune accordo, a una o più norme del CNL.

I CNL secondo l'[art. 360a CO](#) sono invece stati introdotti nell'ordinamento legislativo con l'entrata in vigore delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone tra Svizzera e paesi dell'UE/AELS. Essi prevedono dei salari orari minimi vincolanti, ai quali non è possibile derogare. Tali contratti sono introdotti dal Consiglio di Stato su proposta della Commissione tripartita, se in un determinato settore o in una determinata professione sono stati registrati abusi gravi e ripetuti tali da determinare la presenza di dumping salariale.

## **19. Come avviene formalmente l'adozione di un CNL?**

Prima dell'adozione formale di un CNL da parte del Consiglio di Stato, lo stesso viene pubblicato dalla Commissione tripartita sul Foglio ufficiale del Cantone Ticino con un termine di 30 giorni (per un nuovo CNL) rispettivamente di 15 giorni (in caso di proroga) per dare la possibilità a chiunque renda attendibile un interesse di presentare per scritto le sue osservazioni.

Le osservazioni vengono valutate dalla Commissione tripartita che può avviare, se del caso, una procedura di conciliazione.

Successivamente il Consiglio di Stato adotta il Contratto normale di lavoro tramite un Decreto esecutivo e stabilisce l'entrata in vigore.

Contro il Decreto esecutivo è data la facoltà di ricorso al Tribunale federale entro il termine di 30 giorni.

## 20. A partire da quante ore di lavoro settimanali è vincolante il CNL del personale domestico a livello nazionale?

Il CNL per il personale domestico a livello nazionale si applica a tutti i rapporti di lavoro della durata di almeno 5 ore settimanali. Per rapporti di lavoro inferiori alle 5 ore settimanali si applica il CNL cantonale, al quale le parti possono derogare in forma scritta. I dettagli sulla regolamentazione e sui principali aspetti da considerare per l'assunzione di personale domestico sono consultabili ai seguenti indirizzi: <http://www4.ti.ch/dfe/de/usml/sportello/contratti-di-lavoro/contratti-normali-di-lavoro/> e <http://www4.ti.ch/dfe/de/usml/sportello/contratti-di-lavoro/economia-domestica-privata/>.

## IV. OBBLIGHI E SANZIONI

### 21. In caso di controllo da parte dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) è possibile rifiutarsi di collaborare e di produrre la documentazione richiesta?

No, secondo l'[art. 7 cpv. 2-4 LDist](#) "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. I documenti devono essere presentati in una lingua ufficiale. 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. Il datore di lavoro deve accordare in ogni momento agli organi di controllo il libero accesso al posto di lavoro e ai locali amministrativi."

In caso di violazione agli obblighi appena elencati, l'[art. 12 LDist](#) prevede delle sanzioni pecuniarie di carattere penale fino a un massimo di 40'000 CHF, sempre che non sia stato commesso un delitto per il quale il Codice penale commina una pena più grave.

### 22. Chi non rispetta i salari minimi stabiliti dai Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO può essere sanzionato?

La Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (LDist) prevede due tipi di sanzione:

- sanzione amministrativa: sanzione pecuniaria sino a 30'000 CHF ([art. 9 cpv. 2 lett. f LDist](#));
- sanzione penale: chiunque impiega lavoratori in Svizzera e viola sistematicamente e per fine di lucro le disposizioni sui salari minimi prescritte in un CNL è punito con una multa sino a 40'000 CHF, sempre che non sia stato commesso un delitto per il quale il Codice penale commina una pena più grave ([art. 12 cpv. 1 lett. d LDist](#) – sanzione pecuniaria di carattere penale).

**23. Come vengono calcolate le sanzioni pecuniarie per il mancato rispetto dei salari minimi stabiliti dai Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO?**

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) applica un prontuario basato sulle direttive della SECO e pubblicato sul [sito dell'UIL](#).

**24. Che possibilità ci sono in caso di disaccordo con la sanzione pecuniaria che è stata comminata secondo l'art. 9 o l'art. 12 LDist?**

Per le sanzioni pecuniarie di carattere amministrativo, ex [art. 9 cpv. 2 lett. f LDist](#), vi è la possibilità di fare ricorso al Consiglio di Stato, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.

Per le sanzioni pecuniarie di carattere penale, ex [art. 12 cpv. 1 lett. d LDist](#), vi è la possibilità di fare opposizione al Decreto d'accusa direttamente all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), entro 10 giorni dalla ricezione del Decreto. L'incarto verrà poi trasmesso alla Pretura penale per competenza.

Si evidenzia tuttavia che, su ogni decisione emessa, vengono chiaramente indicati i rimedi di diritto (modalità di ricorso / opposizione).

**25. I datori di lavoro svizzeri che non pagano le sanzioni pecuniarie per violazioni di un CNL cresciute in giudicato, scaduti dunque i termini per interporre ricorso / opposizione, cosa rischiano?**

In caso di mancato pagamento di una sanzione pecuniaria di carattere amministrativo, ex [art. 9 cpv. 2 lett. f LDist](#), essendo emessa nei confronti della persona giuridica, nei confronti dell'azienda viene avviata una procedura esecutiva.

In caso di mancato pagamento di una sanzione pecuniaria di carattere penale, ex [art. 12 cpv. 1 lett. d LDist](#), essendo emessa nei confronti della persona fisica responsabile dell'azienda, viene avviata una procedura esecutiva nei confronti della persona oggetto del Decreto d'accusa. In caso di mancato pagamento a seguito della procedura esecutiva viene emanato un Decreto di commutazione della sanzione pecuniaria in giorni d'arresto (100 CHF = 1 giorno) oppure, su richiesta motivata, viene emanato un Decreto di commutazione della sanzione pecuniaria in lavori di pubblica utilità (4 ore di lavori di pubblica utilità per ogni importo di 100 CHF di sanzione pecuniaria insoluta).

**26. I Contratti normali di lavoro (CNL) ai sensi dell'art. 360a CO si applicano anche alle ditte estere che distaccano, su territorio ticinese, parte del proprio personale, attraverso la procedura di notifica di prestazioni di servizi?**

Sì, anche alle ditte estere che distaccano i loro dipendenti su territorio ticinese, se attivi nei settori coperti da CNL, sono applicabili i salari minimi sanciti dagli stessi CNL. Dunque per ogni ora di lavoro prestata in Svizzera (compresa la durata del tragitto dogana - luogo della prestazione e viceversa), i lavoratori delle ditte estere devono essere retribuiti almeno il minimo previsto dal CNL di riferimento.

## **27. In caso di controllo da parte dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) le ditte estere possono rifiutarsi di collaborare e di produrre la documentazione richiesta?**

No, secondo l'[art. 7 cpv. 2-4 LDist](#) "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. I documenti devono essere presentati in una lingua ufficiale. 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. Il datore di lavoro deve accordare in ogni momento agli organi di controllo il libero accesso al posto di lavoro e ai locali amministrativi."

In caso di violazione agli obblighi appena elencati, l'[art. 9 cpv. 2 lett. e LDist](#) prevede, in combinato disposto con l'[art. 12 cpv. 1 lett. a o b LDist](#), che l'autorità può vietare alle imprese o alle persone interessate di offrire i loro servizi in Svizzera per un periodo da uno a cinque anni.

## **28. Le ditte estere che non pagano le sanzioni pecuniarie cresciute in giudicato, scaduti dunque i termini per interporre ricorso / opposizione, cosa rischiano?**

In caso di mancato pagamento di una sanzione pecuniaria di carattere amministrativo, ex [art. 9 LDist](#), nei confronti dell'azienda o delle persone interessate viene comminato un divieto di offrire i propri servizi in Svizzera per un periodo da uno a cinque anni (durata del divieto proporzionale all'entità della sanzione pecuniaria non saldata).

In caso di mancato pagamento di una sanzione pecuniaria di carattere penale, ex [art. 12 LDist](#), essendo emessa nei confronti della persona fisica responsabile dell'azienda, viene emanato un Decreto di commutazione della sanzione pecuniaria in giorni d'arresto (100 CHF = 1 giorno) e il nominativo della persona residente all'estero, oggetto del Decreto, viene inserito nel sistema di ricerca informatizzato di polizia (RIPOL).

## V. RACCOLTA E GESTIONE DI DATI SENSIBILI:

### OBBLIGO DEL SEGRETO E PROTEZIONE DEI DATI

Nell'ambito delle inchieste del mercato, ai sensi dell'[art. 360b cpv. 5 CO](#), la Commissione tripartita, e per essa l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), ha il diritto di ottenere informazioni dalle aziende e di consultare tutti i documenti necessari all'esecuzione dell'inchiesta. Inoltre, per la verifica del rispetto delle condizioni salariali definite nei CNL, ai sensi dell'[art. 7 cpv. 2 LDist](#), "il datore di lavoro deve mettere a disposizione degli organi competenti secondo capoverso 1, su richiesta, tutti i documenti che provano l'osservanza delle condizioni lavorative e salariali dei lavoratori.

Trattandosi di dati e informazioni sensibili gli stessi devono essere trattati con la massima riservatezza. Considerata l'importanza del tema di seguito proponiamo alcuni chiarimenti.

## 29. Quali informazioni sono richieste alle aziende

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) richiede alle aziende del settore interessato dall'inchiesta o oggetto del controllo del rispetto delle condizioni salariali definite nei CNL, l'invio dei contratti di lavoro di tutti i dipendenti, delle buste paga e della tabella compilata, scaricabile dal sito internet dell'Ufficio. La tabella comprende le informazioni necessarie alle verifiche e all'eventuale utilizzo del calcolatore dei salari elaborato dall'Istituto di ricerche economiche dell'Università della Svizzera italiana.

## 30. C'è un obbligo di trasmettere i dati salariali, in quale forma (indicazione del salario riferito al singolo lavoratore oppure dati anonimizzati?) e se sì, qual è la base legale? L'azienda può fare visionare i dati salariali senza però trasmetterli formalmente all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro?

Per quanto riguarda il diritto dell'autorità a ottenere le necessarie informazioni, il Tribunale federale ha stabilito che quello a carico del datore di lavoro costituisce un obbligo di consegna ("Herausgabepflicht") e non un semplice diritto, per l'autorità, di visionare i documenti presso la sede aziendale ("Einsichtrecht"). Si veda al riguardo il consid 3.6 di cui alla DTF [143 II 102](#). Tale obbligo, ha precisato la massima Corte, discende dagli artt. 360 b cpv. 5 CO e 7 cpv. 2 LDist.

## 31. Come vengono trattati i dati sensibili, in particolare i dati salariali, per rispettare la legislazione nazionale e internazionale sulla protezione dei dati e dove sono conservati?

I dati e le informazioni personali pervenuti all'UIL, secondo l'art. 4 della Legge federale sulla protezione dei dati (LPD), possono essere trattati soltanto per lo scopo indicato all'atto della loro raccolta, risultante dalle circostanze o previsto da una legge.

Come rilevato dall'incaricato cantonale della protezione dei dati, *secondo l'art. 360b cpv. 5, prima frase, CO, 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. Sul concetto di necessità, con particolare riferimento a dati personali, JEANNERAT E MAHON (Commentaire du contrat de travail, Edizioni Stämpfli, Berna 2013, pag 1283 N 15 segg.), sottolineano come l'art. 360b CO conferisca alle commissioni tripartite non soltanto il diritto di consultare i dati individuali previsti nelle convenzioni collettive di lavoro, ma anche e soprattutto tutte le altre informazioni necessarie alle loro verifiche e, se del caso, di consultare i documenti utili. Così, le commissioni tripartite possono avere accesso a tutte le informazioni e fonti d'informazioni che desiderano, salvo se i documenti non sono necessari alle verifiche o se la loro divulgazione svantaggiasse in maniera preponderante gli interessi privati dell'impresa o di un terzo. Dal canto loro, PORTMANN E RUDOLPH (Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6° edizione 2015, pag. 2250 N 13-14) rilevano come per i dati e documenti cui può accedere la commissione, sia tramite l'Ufficio federale di statistica, sia tramite le stesse imprese interessate, non sia prescritta l'anonimizzazione. Lo stesso art. 360b cpv. 6 CO parla esplicitamente di dati personali. STOCKLI (Berner Kommentar, Das Obligationenrecht, Edizioni Stämpfli, Berna 1999, pag. 368 N 4) precisa che gli obblighi di confidenzialità dei membri della*

*commissione tripartita si riferiscono in particolare alla facoltà di accedere alla documentazione salariale dell'impresa.*

*Infine, per quanto riguarda la prassi dell'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT), esso rileva, in modo generale, tra l'altro come lo stesso dipendente abbia un interesse al fatto che le disposizioni relative ai salari siano rispettate (9° rapporto d'attività 2001/2002, N 7.3). Successivamente, l'IFPDT ha precisato come i diritti dei dipendenti debbano essere assicurati e prevalgano sugli interessi di un'impresa a mantenere segreti i dati salariali, aggiungendo che l'interesse alla trasmissione dei dati prevale e che non è necessario chiederne il consenso esplicito dei dipendenti. Il tutto, nel rispetto del principio della proporzionalità.*

Secondo l'art. 29 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (Lord), è vietato al dipendente divulgare gli affari di servizio che devono rimanere segreti per il loro carattere, per le circostanze o in virtù d'istruzioni speciali (cpv. 1); tale obbligo sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego (cpv. 2).

Inoltre, secondo l'art. 360c CO, 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 (cpv. 1); tale obbligo sussiste anche dopo aver dimissionato dalla Commissione tripartita (cpv. 2).

### **32. Gli ispettori hanno l'obbligo di dichiarare le proprie generalità? Se sì, ciò avviene in che forma?**

Gli ispettori, durante le ispezioni, hanno l'obbligo di presentarsi in tale veste. A tal proposito, sono dotati di tessera di riconoscimento e di bigliettini da visita personalizzati.

### **33. Gli ispettori del lavoro incaricati rilasciano all'azienda un documento nel quale dichiarano quali informazioni e documenti vengono prelevati? Oppure, in caso di trasmissione da parte delle aziende, quali documenti vengono ricevuti?**

Nella maggior parte dei casi l'UIL richiede alle aziende l'invio della documentazione di cui alla risposta al punto 29. Tuttavia, nel caso in cui durante l'ispezione dovesse risultare necessario prelevare della documentazione, i documenti ritirati sono elencati nel formulario di audizione del dirigente aziendale, il quale ha diritto a riprodurlo seduta stante.

### **34. Come vengono regolate situazioni ad esempio nelle quali l'ispezione comporta una sospensione della produzione rispettivamente l'accesso a zone pericolose che necessitano di precauzioni personali?**

Le modalità in cui si svolgono le ispezioni da parte dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) sono consolidate da anni. I controlli sono convenientemente preparati ed eseguiti in modo tale da arrecare i minori disagi possibili ai lavoratori e alle aziende. Inoltre, l'UIL è altresì organo di esecuzione, unitamente alla SUVA, della legislazione in materia di sicurezza sui posti di lavoro. Gli ispettori sono evidentemente adeguatamente formati ed equipaggiati al fine di ottemperare ai requisiti di legge.