

# Rapporto

numero

data

Dipartimento

6 novembre 2018

GRAN CONSIGLIO

Concerne

## **della Commissione della gestione e delle finanze sull'iniziativa cantonale 12 marzo 2018 presentata da Giorgio Fonio e Fiorenzo Dadò per il gruppo PPD+GG “Dovere di informare i dipendenti vittime di abusi salariali”**

### **1. L'INIZIATIVA**

Con l'iniziativa cantonale, da indirizzare alle Camere federali, denominata “Dovere di informare i dipendenti vittime di abusi salariali” del 12 marzo 2018, i deputati Giorgio Fonio e Fiorenzo Dadò per il gruppo PPD+GG, in conformità all'art. 106 LGC, chiedono di:

1. *modificare la LDist inserendo un capoverso che imponga alle aziende di informare i dipendenti in merito agli abusi riscontrati durante le verifiche nei settori sottoposti ai contratti normali di lavoro. In tal senso si potrebbe prendere spunto dell'art. 71 cpv. 2 dell'Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro (OLL 1), secondo cui il datore di lavoro deve comunicare ai dipendenti o ai loro rappresentanti nell'azienda le istruzioni impartite dall'autorità d'esecuzione;*
2. *inserire la possibilità di sanzionare coloro che non ottemperano a tale obbligo.*

### **2. L'ESAME DELLA COMMISSIONE**

La Commissione ha sottoposto detta iniziativa, tramite il Consiglio di Stato, ad una valutazione tecnica da parte dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), le cui osservazioni, comunicate con scritto del 20 giugno 2018, sono le seguenti:

- “In base all'art. 6 della Legge d'applicazione della legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro e della legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero, rispettivamente in base all'art. 3 lett. a) e d) del relativo regolamento cantonale, l'UIL è competente per i controlli previsti dalla legislazione federale.
- Giusta l'art. 9 cpv. 2 lett. f) LDist, “l'autorità cantonale competente ai sensi dell'art. 7 cpv. 1 lett. d (l'UIL) può, per infrazioni alle disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro ai sensi dell'art. 360a CO commesse da datori di lavoro che impiegano lavoratori in Svizzera, pronunciare una sanzione amministrativa che preveda il pagamento di un importo sino a 30'000.- franchi”.
- Il limite massimo delle sanzioni amministrative è stato aumentato da fr. 5'000.- a fr. 30'000.- a far tempo dal 1° aprile 2017. Come si evince dal Messaggio 15.054 concernente la modifica della legge sui lavoratori distaccati del 1. luglio 2015 (capitolo 1.3 - Motivazione e valutazione della soluzione proposta), questa modifica è volta a “garantire un'attuazione più efficace delle condizioni salariali e lavorative vigenti in Svizzera”.
- L'impianto legislativo attuale non permette all'autorità di imporre ai datori di lavoro inadempienti il riversamento, in favore dei dipendenti interessati, delle differenze salariali riscontrate. Infatti, il versamento da parte del datore di lavoro delle differenze salariali ai dipendenti e, più in generale, le diatribe tra datore di lavoro e lavoratore, sono questioni puramente civilistiche, le quali devono essere risolte dinnanzi alle competenti istanze giudiziarie.

- Tuttavia, grazie al nuovo prontuario delle multe adottato dall'UIL, il comprovato versamento retroattivo delle differenze salariali è tenuto in considerazione nella commisurazione della sanzione pecuniaria di carattere amministrativo.
- L'UIL, se rileva violazioni ai salari minimi sanciti dal CNL, avvia le procedure sanzionatorie nei confronti dei datori di lavoro. Ai sensi dell'art. 3 della Legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013 (LPAm), *“sono parti del procedimento le persone i cui diritti od obblighi possono essere toccati dalla decisione o le altre persone, le organizzazioni e le autorità a cui spetta un rimedio di diritto contro la decisione”*. Quindi, da questa norma, si desume che i lavoratori, benché oggetto della procedura siano i loro salari, non acquisiscono la qualità di “parte” nel procedimento avviato dall'UIL. Ciò significa che i lavoratori non hanno il diritto di essere informati dall'autorità in merito al procedimento avviato nei confronti del datore di lavoro.
- La proposta oggetto dell'iniziativa intende ovviare alla problematica giuridica descritta al punto precedente, obbligando il datore di lavoro a informare, puntualmente e personalmente, i propri dipendenti sulle risultanze emerse dalle verifiche condotte dall'autorità. In buona sostanza, i lavoratori avrebbero la possibilità, con coscienza di causa e se lo ritenessero opportuno, di avviare una vertenza civile nei confronti del proprio datore di lavoro per farsi riconoscere i salari non versati. Ricordiamo che secondo l'art. 341 cpv. 1 CO, *“durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine, il lavoratore non può rinunciare ai crediti risultanti da disposizioni imperative della legge o di un contratto collettivo”*. I crediti derivanti dal rapporto di lavoro si prescrivono dopo cinque anni.
- L'UIL è altresì l'organo di esecuzione della Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (LL). Ai sensi dell'art. 71 cpv. 2 dell'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro, *“il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori o ai loro rappresentanti nell'azienda le istruzioni impartite dall'autorità d'esecuzione”*, segnatamente i provvedimenti ordinati (cfr. commentario OLL1 art. 71 cpv.2 ). Quanto proposto dall'iniziativa in oggetto è già una proficua realtà in ambito di tutela della salute fisica e psichica sul posto di lavoro. Non si rilevano particolari criticità tecniche per impedire che questo tipo di informazione possa avvenire anche in ambito LDist “.

Infine, il Consiglio di Stato evidenzia pure che *“la possibilità di sanzionare le violazioni al dovere di cui all'iniziativa potrebbe contribuire a garantirne la credibilità e a promuovere la parità di trattamento”*.

La Commissione ha preso atto di detta valutazione tecnica dell'UIL e la condivide.

### 3. CONCLUSIONE

In conclusione, la Commissione invita dunque il Gran Consiglio ad approvare l'iniziativa cantonale, presentata da Giorgio Fonio e Fiorenzo Dadò per il gruppo PPD-GG *“Dovere di informare i dipendenti vittime di abusi salariali”* del 12 marzo 2018.

Per la Commissione della gestione e delle finanze:  
 Fabio Bacchetta Cattori, relatore  
 Badasci - Bang - Bignasca - Caprara - Caverzasio -  
 Dadò - De Rosa - Denti - Durisch - Farinelli - Garobbio -  
 Garzoli - Guerra - Pini - Pinoja - Quadranti

Annessa: Iniziativa cantonale 12 marzo 2018

## **INIZIATIVA CANTONALE (art. 106 LGC)**

### **Dovere di informare i dipendenti vittime di abusi salariali**

del 12 marzo 2018

Il mercato del lavoro ticinese è da tempo sotto pressione e sono numerose le segnalazioni degli attori attivi sul territorio, impegnati a combatterne gli abusi, i quali si rivolgono alle autorità cantonali e in particolare all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL).

In Svizzera sono attualmente in vigore 25 contratti normali di lavoro (CNL) che hanno quale scopo quello di regolamentare i salari in quei settori in cui vi è una forte pressione sui salari soprattutto dall'estero.

Negli scorsi anni il gruppo PPD+GG con alcuni atti a firma dei deputati Marco Passalia e Gianni Guidicelli è già intervenuto toccando tre questioni cruciali: innanzitutto l'aumento dei controlli e delle multe per quei prestatori di servizio esteri che non rispettano le regole del mercato del lavoro; in secondo luogo, la pubblicazione di una lista nera delle aziende o persone sanzionate e volutamente non in regola, abbinata alla proposta provocatoria di creare anche una lista di chi i padroncini li chiama; e infine, un maggiore coordinamento attraverso un unico ente di tutti gli interventi e gli attori coinvolti nei vari livelli dell'amministrazione pubblica.

A prova di quanto scritto in entrata vi è il fatto che nel nostro Cantone la situazione è peggiore rispetto al resto del Paese in quanto i CNL attualmente in vigore sono ben 17 sui 25 a livello nazionale e che riguardano circa 27'000 lavoratori.

Le aziende sottoposte ai CNL vengono sistematicamente controllate dall'UIL per verificare il rispetto delle regole. Secondo il Rendiconto del Consiglio di Stato inerente l'attività del 2016 dell'UIL, su mandato della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone, le aziende controllate nel 2016 sono state 2'666 e le persone 8'589. Nel corso del 2016 sono state inoltre intimate, ai sensi della Legge sui lavoratori distaccati (LDist), 649 sanzioni pecuniarie (578 nel 2014 e 131 nel 2015).

Questi dati fanno riflettere e mostrano come vi siano numerose infrazioni da parte di lavoratori distaccati e padroncini esteri. Il gruppo PPD+GG è convinto che operare nel rispetto delle regole del gioco sia il modo migliore per mantenere delle buone relazioni transfrontaliere seguendo la via degli accordi bilaterali e del libero mercato. I popolari democratici sono però intransigenti sul mancato rispetto delle normative interne quando non vengono rispettate volontariamente o per negligenza.

In caso di abuso, l'UIL applica quanto previsto dall'art. 9 LDist sanzionando le aziende inadempienti fino a un importo massimo di fr. 30'000.-.

L'attuale legislazione impone all'UIL di non informare i dipendenti su quanto l'autorità di controllo ha riscontrato nei confronti del datore di lavoro. Ciò ne comporta che, in alcuni casi, una volta versata la multa lo stesso continui a perpetrare l'abuso non riconoscendo retroattivamente il giusto salario ai propri collaboratori.

Per questi motivi proponiamo, attraverso un'iniziativa cantonale indirizzata alle Camere federali, di:

1. modificare la LDist inserendo un capoverso che imponga alle aziende di informare i dipendenti in merito agli abusi riscontrati durante le verifiche nei settori sottoposti ai contratti normali di lavoro. In tal senso si potrebbe prendere spunto dall'art. 71 cpv. 2 dell'Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro (OLL 1), secondo cui il datore di lavoro deve comunicare ai dipendenti o ai loro rappresentanti nell'azienda le istruzioni impartite dall'autorità d'esecuzione;
2. inserire la possibilità di sanzionare coloro che non ottemperano a tale obbligo.

Giorgio Fonio e Fiorenzo Dadò  
Per il Gruppo PPD+GG