

# Rapporto (annulla e sostituisce quello precedentemente distribuito)

numero	data	Dipartimento
	14 giugno 2016	FINANZE E ECONOMIA
Concerne		

## **della Commissione della gestione e delle finanze sull'iniziativa popolare legislativa generica 10 ottobre 2011 “Basta con il dumping salariale in Ticino!”**

### **Controprogetto per una “Nuova legge per il rafforzamento del mercato del lavoro”**

#### **1. INTRODUZIONE**

L'Iniziativa popolare (IP) cantonale denominata “Basta con il dumping salariale in Ticino!”, con primo proponente il sig. Giuseppe Sergi, Bellinzona, è stata depositata presso la Cancelleria dello Stato in data 10 ottobre 2011 e pubblicata sul FU n. 82 in data 14 ottobre 2011.

Essa è stata dichiarata riuscita in data 22 dicembre 2011 avendo raccolto il numero di 7570 firme.

Lo scorso 17 febbraio 2014 il Gran Consiglio ha dichiarato il testo ricevibile, limitatamente ai punti 1, 2 e 3 dell'IP. In data 3 luglio 2014, il Consiglio di Stato (CdS) sottopone alla Commissione della gestione e delle finanze (CGF) una proposta di disegno di legge (annessa al presente rapporto): “Legge sul rilevamento e controllo dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro stipulati nel Cantone Ticino”.

#### **2. I CONTENUTI DELL'IP “BASTA CON IL DUMPING SALARIALE IN TICINO!”**

L'IP solleva la questione della sorveglianza e del controllo del mercato del lavoro ticinese. Si tratta di ambiti certamente molto delicati e di attualità che, anche alla luce della fragilità del contesto economico ticinese, dell'aumento del numero di abusi e infrazioni e del deterioramento del mercato del lavoro, meritano la massima attenzione. Gli iniziativaisti chiedono l'elaborazione di una legge cantonale concernente l'istituzione e i compiti dell'ispettorato cantonale del lavoro (ICL) basata sui seguenti quattro punti.

1. *L'ispettorato cantonale del lavoro (ICL) assume compiti di ispezione e controllo relativi al mercato del lavoro in relazione ai seguenti aspetti e leggi:*
  - legge federale sul lavoro
  - legge cantonale sul lavoro
  - legge federale e legge cantonali di applicazione sulla parità dei sessi
  - Codice delle Obbligazioni (titolo X)
  - legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist.)
  - legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero (LLN)

- legge d'applicazione della Legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist.) e della Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero (LLN)
- eventuali altre leggi aventi diretta attinenza con il mercato del lavoro, fornendo collaborazione e informazioni alle autorità cantonali e federali.

2. L'Ispettorato è dotato di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale. L'organico dell'ispettorato viene adattato annualmente.

3. L'ispettorato cantonale del lavoro pubblica annualmente una statistica sui contratti di lavoro esistenti e sui salari in Ticino: a tal fine i contratti di lavoro esistenti all'inizio dell'anno e quelli conclusi durante l'anno devono essere notificati dal datore di lavoro all'ICL. I contratti esistenti all'inizio dell'anno devono essere notificati entro fine gennaio, gli altri entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve comunicare, trasmettendo copia del formulario al dipendente, i dati fondamentali del contratto, e in particolare:

- forma del contratto (determinato, indeterminato, a ore, ecc.)
- funzione e qualifica del dipendente
- luogo di lavoro, orario di lavoro, percentuale di occupazione, retribuzione
- età, sesso, nazionalità e domicilio del dipendente.

Nel caso l'ICL dovesse verificare delle palesi infrazioni a leggi o contratti obbligatori, segnala la situazione agli organismi competenti. Le statistiche dell'ICL servono quale riferimento per l'attività ispettiva dell'ICL e della Commissione tripartita; esse sono accessibili anche ad altre istituzioni che agiscono contro il dumping salariale (sindacati, associazioni padronali, ecc.).

4. Nell'ambito delle attività dell'ICL vengono istituiti in ogni azienda attiva nel Cantone Ticino dei delegati al controllo dell'evoluzione dei salari e delle condizioni di lavoro. I dipendenti eleggono annualmente i propri delegati tramite elezioni tra tutto il personale occupato dall'azienda (escluso il personale con funzioni direttive). Nelle aziende verrà eletto un delegato ogni 50 dipendenti o frazione di 50.

I delegati sono considerati collaboratori dell'ICL. Essi godono dello stesso statuto di rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle disposizioni della Legge federale sulla partecipazione. Essi hanno il diritto di verificare tutta la documentazione necessaria per svolgere il proprio compito. In ogni caso, nell'ambito delle loro attività, sono protetti dal licenziamento. Per lo svolgimento del proprio compito i delegati sono liberati dal lavoro. Il tempo viene retribuito dall'ICL sulla base di rapporti mensili.

Nel suo giudizio sul progetto di "Legge sul rilevamento e controllo dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro stipulati nel Cantone Ticino", corredato da un commento articolo per articolo (proposto di seguito), il CdS, pur senza esprimersi nel merito dell'iniziativa, attira l'attenzione sui notevoli costi di messa in esercizio della medesima riferiti ad un eventuale ampliamento dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro – servizio al quale attualmente è demandata l'esecuzione delle seguenti leggi:

Legge di riferimento	Base legale per la competenza		Testo
Legge federale sul lavoro	Art. 1	Regolamento sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio e sul lavoro a domicilio	L'applicazione della legislazione federale e cantonale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio e sul lavoro a domicilio è affidata all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (in seguito: UIL), in quanto determinate competenze non siano espressamente riservate ad altra autorità.

Legge cantonale sul lavoro	Art. 1	Regolamento di applicazione della Legge cantonale sul lavoro	<sup>1</sup> L'Ufficio del lavoro è incaricato di applicare la legge cantonale sul lavoro. <sup>2</sup> Rimangono riservate .... <sup>3</sup> L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro è particolarmente competente per: a) la classificazione delle aziende, b) la concessione di deroghe agli orari di apertura dei negozi in occasione di esposizioni, inaugurazioni di nuove attività o giubilei, c) le decisioni di multa in materia di apertura e chiusura dei negozi fino a fr. 5000.-- L'UIL è competente per: a) i controlli previsti dalla legge federale; b) la comminazione delle sanzioni previste dagli art. 9 e 12 LDist e delle contravvenzioni giusta l'art. 18 LLN; c) la trasmissione degli atti all'autorità penale nei casi previsti dalla legislazione federale (art. 12 LDist); d) i controlli che la legislazione federale attribuisce alla Commissione tripartita per quanto riguarda le disposizioni di un contratto normale di lavoro sui salari minimi ai sensi dell'art. 360a CO; e) la denuncia all'autorità penale, in virtù dell'art. 292 CP, per mancato rispetto dei salari minimi obbligatori stabiliti da un CNL ai sensi dell'art. 360a CO.
Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro	Art. 3	Regolamento della Legge d'applicazione della Legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist) e della Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta al lavoro nero (LLN) dell'11 marzo 2008	L'UIL è competente per: a) i controlli previsti dalla legge federale; b) la comminazione delle sanzioni previste dagli art. 9 e 12 LDist e delle contravvenzioni giusta l'art. 18 LLN; c) la trasmissione degli atti all'autorità penale nei casi previsti dalla legislazione federale (art. 12 LDist); d) i controlli che la legislazione federale attribuisce alla Commissione tripartita per quanto riguarda le disposizioni di un contratto normale di lavoro sui salari minimi ai sensi dell'art. 360a CO; e) la denuncia all'autorità penale, in virtù dell'art. 292 CP, per mancato rispetto dei salari minimi obbligatori stabiliti da un CNL ai sensi dell'art. 360a CO.
Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero	Art. 3	Regolamento della Legge d'applicazione della Legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist) e della Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta al lavoro nero (LLN) dell'11 marzo 2008	L'UIL è competente per: a) i controlli previsti dalla legge federale; b) la comminazione delle sanzioni previste dagli art. 9 e 12 LDist e delle contravvenzioni giusta l'art. 18 LLN; c) la trasmissione degli atti all'autorità penale nei casi previsti dalla legislazione federale (art. 12 LDist); d) i controlli che la legislazione federale attribuisce alla Commissione tripartita per quanto riguarda le disposizioni di un contratto normale di lavoro sui salari minimi ai sensi dell'art. 360a CO; e) la denuncia all'autorità penale, in virtù dell'art. 292 CP, per mancato rispetto dei salari minimi obbligatori stabiliti da un CNL ai sensi dell'art. 360a CO.
Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni	Art. 5	Legge sull'assicurazione contro gli infortuni	L'organo d'esecuzione della Legge federale sul lavoro (UIL) applica le prescrizioni sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali previsto al capitolo sesto della LAINF
Legge concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL)		Regolamento sulle deroghe di competenza decisionale del 24 agosto 1994	Delega all'UIL i controlli in conformità dell'art. 6 LOCCL
Legge federale sul lavoro a domicilio	Art. 1	Regolamento sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio e sul lavoro a domicilio	L'applicazione della legislazione federale e cantonale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio e sul lavoro a domicilio è affidata all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (in seguito: UIL), in quanto determinate competenze non siano espressamente riservate ad altra autorità,

Si rileva che, allo stato attuale delle cose, l'UIL è dotato di 15 unità ispettive ripartite su tre aree di competenza nel modo seguente:

- 10 unità nell'area "Legge sui distaccati/Legge sul lavoro nero" anche denominata "mercato del lavoro" di cui: 3 unità dedicate al lavoro nero, 3.7 unità alla verifica dei lavoratori distaccati e 3.3 unità per le inchieste del mercato del lavoro definite dalla Commissione tripartita e per la verifica del rispetto dei Contratti normali di lavoro;
- 2.5 unità ispettive nell'area "legge federale sul lavoro/Legge cantonale sul lavoro";
- 2.5 unità ispettive nell'area "Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni".

L'iniziativa, così come formulata, si riferisce alla sola area del "Mercato del lavoro". Ne consegue che il potenziamento richiesto al punto 2 dell'iniziativa dovrebbe essere calibrato per questa sola area, in particolare per concretizzare il punto 3 della proposta formulata dai suoi promotori.

**Nell'allegato disegno di legge (art. 6) vengono testualmente riprese le richieste dell'iniziativa per quanto concerne il numero di ispettori (uno ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro), nonché il principio dell'adattamento annuale dell'organico.**

A titolo indicativo, per poter gestire il controllo di tutti i contratti di lavoro come indicato nell'iniziativa, facendo un raffronto con le 3.3 unità ispettive attualmente dedicate a questa attività (cfr. sopra) che applicano il sistema messo in atto dalla CT, si dovrebbe potenziare l'ispettorato di circa 43 nuove unità ispettive, 10 unità di back office, almeno un giurista e un collaboratore scientifico presso l'USTAT. Il potenziamento, oltre ad essere indispensabile per l'implementazione del punto 3 dell'iniziativa, adempie alle proporzioni richieste al punto 2 della stessa, prevedendo un ispettore ogni 5'000 lavoratori. Per quanto riguarda l'onere finanziario derivante dall'elaborazione dei dati raccolti, sentito l'USTAT, sarebbe pensabile e opportuno potenziare l'organico con almeno una risorsa (si tratta di un'approssimazione che, se del caso, dovrà essere oggetto di approfondimenti).

Di seguito esponiamo il maggior aggravio finanziario per l'Amministrazione, in merito al potenziamento delle risorse umane necessarie all'implementazione dei principi sanciti dall'iniziativa ("costo aziendale" poiché comprensivo degli oneri a carico del datore di lavoro):

<b>Nuove unità</b>	<b>Funzione</b>	<b>Classe salariale</b>	<b>Costo aziendale per unità, in CHF</b>	<b>Costo aziendale totale, in CHF</b>
43	Ispettore/trice	25-26	101'000	4'343'000
10	Segretario/a	17-19	76'000	760'000
1	Giurista	29-34	142'000	142'000
1	Collaboratore scientifico (USTAT)	29-34	142'000	142'000
<b>55</b>	<b>TOTALE CHF per anno</b>			<b>5'387'000</b>

È bene precisare che il numero di 55 nuove unità è stato stimato per la verifica di tutti i contratti di lavoro, **esclusi gli indipendenti e le persone assoggettate ad un CCL-OG.**

Dalla tabella sopra si evince quindi che, esclusi i settori sottoposti a CCL, il "costo del lavoro" dell'iniziativa ammonta a ca. 5.4 milioni di franchi annui!

In seguito alle osservazioni trasmesse alla CGF il 28.10.2014 dal primo firmatario proponente dell'IP in oggetto, con particolare riferimento all'art. 1 del progetto di Legge sul rilevamento e controllo dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro nel Cantone Ticino, l'iniziativista ha chiesto che il campo di applicazione dell'IP andasse ad estendersi anche ai settori sottoposti a CCL (variante che il CdS aveva escluso nella prima versione). Al fine di rispondere a questa richiesta, il CdS con lettera datata 18.11.2014 ha quindi provveduto a fornire alla CGF un costo dell'IP aggiornato a fr. 9'435'000.-. L'iniziativa, oltre a denotare una notevole rigidità, non vuole tenere in considerazione quanto già attualmente viene svolto nell'ambito dei controlli da parte delle CP e quindi, non riconoscendo l'importante ruolo dei partner sociali, risulta anche ridondante. Vale la pena riprendere le considerazioni del CdS nella summenzionata lettera alla CGF del 18.11.2014: il proponente "ritiene in sostanza che l'oggetto e il campo di applicazione del suddetto progetto di legge debbano estendersi anche alla notifica dei dati fondamentali relativi ai contratti dei lavoratori sottoposto a un contratto collettivo di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale. Nel progetto di legge [nella sua prima versione proposta dal CdS], criticato su questo punto dall'interessato, tale obbligo di notifica non è stato integrato in quanto il controllo e la verifica delle condizioni salariali e lavorative dei lavoratori sottoposti a un contratto collettivo di obbligatorietà generale incombe alle CP istituite dal CCL, dunque alle parti sociali contraenti. Alla luce di questa considerazione, la richiesta di raccolta dati fondamentali inerenti i CCL di obbligatorietà generale appare dunque un'operazione intrinsecamente ridondante e suscettibile di generare ulteriori oneri dal profilo dei costi. Inoltre, non integrando i CCL di obbligatorietà generale nell'obbligo di notifica, si è peraltro voluto evitare di delegittimare le CP, fungendo quest'ultime da organo di verifica del rispetto del CCL e dunque da garanti della corretta applicazione del medesimo. Creando ulteriori meccanismi di raccolta dei dati vi è infine il rischio di disincentivare la sottoscrizione di CCL da parte dei datori di lavoro, vanificando i delicati meccanismi di dialogo fra i partner sociali. Volendo tuttavia dare seguito alle richieste del primo proponente quale portavoce della volontà generale degli iniziativaisti, alleghiamo qui di seguito il Progetto di legge sul rilevamento e controllo dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro stipulati nel Cantone Ticino, contenente le modifiche sulla base delle osservazioni espresse dal primo proponente, signor Giuseppe Sergi. E' stata rivista la formulazione degli art. 1 e 3 del progetto [iniziale], eliminando l'esclusione dei CCL di obbligatorietà generale e lasciando il posto a una terminologia più generica. Tali modifiche impongono un aggiornamento della valutazione dell'impatto finanziario derivante dall'implementazione dell'iniziativa. Di seguito ne esponiamo il maggior aggravio finanziario. I costi qui esposti sono da intendersi quali costi aziendali, comprensivi degli oneri a carico del datore di lavoro:

<b>Nuove unità</b>	<b>Funzione</b>	<b>Classe salariale</b>	<b>Costo aziendale per unità, in CHF</b>	<b>Costo aziendale totale, in CHF</b>
<b>75</b>	Ispettore/trice	25-26	101'000	7'575'000
<b>17</b>	Segretario/a	17-19	76'000	1'292'000
<b>2</b>	Giurista	29-34	142'000	284'000
<b>2</b>	Collaboratore scientifico (USTAT)	29-34	142'000	284'000
<b>96</b>	<b>TOTALE CHF per anno</b>			<b>9'435'000</b>

**[Pur raggiungendo l'esorbitante cifra di quasi 10 milioni di franchi,]** le cifre esposte sono state calcolate in modo conservativo e si limitano esclusivamente agli oneri legati alle risorse umane; da notare però che non è calcolata la creazione di una posizione di capoufficio (classe salariale 32-35) o caposezione (35-38). Non possiamo però garantire che sarà possibile gestire una struttura composta da ca. 100 persone integrandola nell'organico attuale dell'UIL senza generazione di ulteriori costi. Nel preventivo di massima non sono contemplati i costi legati alla logistica (uffici) e all'informatica. A quest'ultima voce apparterrà verosimilmente anche la creazione e manutenzione di un gestionale adatto alla collezione, elaborazione e trasmissione di centinaia di migliaia di dati relativi ai contratti di lavoro censiti".

Appare evidente che l'operazione comporterebbe un forte aggravio finanziario, amministrativo e burocratico (non solo per l'amministrazione cantonale ma anche per l'economia in generale), con un effetto sproporzionato rispetto al modello operativo oggi attuato dalla CT e dalle CP. Inoltre, dare seguito alla richiesta di obbligare tutti i datori di lavoro a notificare tutti i contratti significherebbe avviare una macchina burocratica enorme e introdurre un rimedio palesemente sproporzionato.

Oltre al costo esorbitante della proposta così come formulata, peraltro in un momento molto delicato per le finanze cantonali, bisogna ricordare che, da diverso tempo a questa parte, il CdS, ove necessario in stretta collaborazione con la DTI, ha svolto un enorme lavoro per tentare di mitigare gli effetti della libera circolazione delle persone e per implementare tutta una serie di misure di accompagnamento e azioni a difesa del mercato del lavoro, che sono esposte di seguito, a cui vanno aggiunti altri 2 pilastri: il primo riguardante l'insieme delle misure per il rilancio e lo sviluppo economico; il secondo riguardante le misure a sostegno dell'occupazione).

Purtuttavia, la Commissione ha deciso che sarà sottoposta al popolo la versione di testo conforme all'iniziativa nella versione elaborata dal Consiglio di Stato il 18 novembre 2014 contenente le modifiche sulla base delle osservazioni espresse dal primo proponente il 28 ottobre del 2014.

### **3. RECENTI MISURE INTRAPRESE DA CDS E GC A TUTELA DEL MERCATO DEL LAVORO TICINESE**

#### **Rafforzamento delle misure d'accompagnamento**

Già da alcuni anni vi è un costante lavoro di sensibilizzazione nei confronti delle autorità federali sulla necessità di ottimizzare gli interventi a tutela del mercato del lavoro in Ticino. I diversi potenziamenti delle misure di accompagnamento e in particolare il rafforzamento deciso nel 2012 riguardante l'adozione di misure volte a lottare in modo più efficace contro la pseudo-indipendenza dei prestatori transfrontalieri di servizio e a rafforzare la responsabilità solidale.

#### **Lotta al dumping salariale**

I risultati di una serie d'inchieste in materia di dumping salariale hanno indotto il CdS ad adottare finora 15 contratti normali di lavoro con salari minimi vincolanti. Dal 1° gennaio 2013 è possibile, anche grazie alle sollecitazioni del DFE nei confronti dell'Autorità federale, sanzionare i datori di lavoro inadempienti.

#### **Inasprimento delle sanzioni previste dalla Legge sui distaccati**

Contestualmente al rafforzamento delle misure accompagnatorie a livello federali il DFE ha deciso, nel giugno del 2013, l'inasprimento delle sanzioni a carattere finanziario

previste dalla Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati (LDist), con un adeguamento verso l'alto sia delle sanzioni concernenti le violazioni dell'obbligo di notifica sia le violazioni delle condizioni lavorative e salariali. Oltre all'obbligo per i datori di lavoro di indicare il salario dei lavoratori distaccati, è stata rafforzata la lotta contro gli pseudo-distaccati e introdotta la responsabilità solidale per i settori dell'edilizia, dell'ingegneria civile e dell'edilizia accessoria.

### **Lavoratori frontalieri, fornitori di prestazioni indipendenti esteri e lavoratori distaccati in Ticino**

Il 10 dicembre 2013 il CdS ha approvato il rapporto conclusivo "Lavoratori frontalieri, fornitori di prestazioni indipendenti esteri e lavoratori distaccati in Ticino" contenente 62 proposte di misure da attuare a livello cantonale e federale per contribuire a correggere le situazioni di concorrenza sleale, a protezione degli interessi del Cantone e dei suoi lavoratori residenti. Oltre a ciò vanno pure ricordate le misure adottate dal DT quali ad esempio la nuova legge sulle imprese artigianali. Ricordiamo, a tale proposito e quali misura di polizia, anche l'introduzione dell'obbligo di fornire il casellario giudiziale per i lavoratori frontalieri.

### **Potenziamento della sorveglianza del mercato del lavoro**

Per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei controlli è stato deciso di potenziare di due unità l'UIL a partire dal 1° luglio 2013. Nel corso del mese di febbraio 2014 è stato deciso un ulteriore potenziamento di due unità presso l'UIL e di un'unità presso l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) allo scopo di far fronte all'aumento dell'onere amministrativo derivante dalle nuove misure accompagnatorie entrate in vigore nel 2013.

### **Gruppo di lavoro Ineichen-Fleisch e la "Clausola di salvaguardia bottom-up"**

La partecipazione in prima persona nel gruppo di lavoro costituito nel 2013 allo scopo di esaminare eventuali rafforzamenti delle misure collaterali ha permesso di inserire nel rapporto, fatto proprio dal Consiglio federale a marzo 2014, una serie di proposte provenienti o sostenute dal Ticino. Tra le principali si ricordano: l'innalzamento del tetto massimo delle sanzioni da 5'000 a 30'000 franchi per le violazioni concernenti i salari previste dalla legge sui lavoratori distaccati; l'obbligo di notifica e di autorizzazione sin dal primo giorno per i prestatori di servizio esteri nel settore paesaggistico (già deciso con entrata in vigore il 1. novembre 2014), l'aumento dei controlli e del relativo finanziamento da parte della SECO. Il Consiglio federale (CF) ha deciso il 1.4.2015 di mantenere una sola misura (quella concernente le sanzioni) e di bloccare il progetto (con sospensione delle misure sulla definizione delle condizioni di proroga di un CNL; sulla creazione di una seconda procedura per il conferimento agevolato del carattere obbligatorio di un CCL; sull'ampliamento delle disposizioni di un CCL a cui può essere conferita l'obbligatorietà generale agevolata; sulla possibilità di prorogare l'obbligatorietà generale di un CCL/esenzione dal quorum dei datori di lavoro), in attesa della concretizzazione dell'art. 121a della Costituzione federale. Per questo sarà necessario un rilancio delle proposte in collaborazione con la DTI per l'introduzione di condizioni semplificate per la proroga di un CNL, per il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale dei CCL (con ipotesi di "clausola di salvaguardia" e per l'introduzione della possibilità di sanzionare la mancata collaborazione da parte delle aziende che non dovessero fornire informazioni nell'ambito di un'inchiesta sul mercato del lavoro. Senza dimenticare l'emendamento del CN Marco Romano accolto dalle Camere federali concernente la possibilità di agevolare la proroga dei CNL (art. 360° CO) e l'importante "Clausola di salvaguardia bottom-up" proposta dal Ticino e per al quale vi è stato un notevole interesse da parte dei Cantoni (mandato CdC del 23.3.2016) e del CF. Essa presuppone, da un lato, una serie di misure interne (il

rafforzamento delle misure di accompagnamento; un finanziamento Confederazione-Cantoni; la sorveglianza rafforzata del mercato del lavoro) e, da un altro lato, delle misure esterne (quali la preferenza indigena settoriale e la preferenza indigena regionale).

Su queste basi, e considerata la ferma opposizione del CdS nei confronti dell'IP oggetto del presente rapporto, in CGF si delineavano un rapporto di maggioranza contrario all'iniziativa e un rapporto di minoranza favorevole. Ritenuta l'importanza della posta in gioco e delle persistenti difficoltà del mercato del lavoro ticinese, l'allora deputato Gianni Guidicelli si fece promotore per approfondire la possibilità di redigere un controprogetto che potesse riprendere le preoccupazioni degli iniziativaisti (condivise da tutta la CGF) e tradurle in un testo conforme ma meno rigido e che tenesse in conto delle molte misure adottate da Governo e Parlamento in questo ambito. Inoltre, visto che molti colleghi si sono dichiarati contrariati perché il CF non ha voluto potenziare le misure di accompagnamento e che tutti sostenevano che era necessario fare di più e meglio in questo ambito (gli aspetti qualitativi e della profondità dei controlli e della sorveglianza del mercato del lavoro appaiono sempre più importanti) la via di una soluzione che non implicasse obbligatoriamente l'assunzione di una sessantina di ispettori supplementari in più non è parsa sostenibile.

#### **4. IL CONTROPROGETTO**

Con questo auspicio quindi, grazie a Gianni Guidicelli e all'importante contributo del DFE, è stato possibile elaborare una bozza di controprogetto che tenesse in considerazione quanto già viene svolto nei settori dove esiste un CCL, che valorizzasse il ruolo dei partner sociali e gli attori già presenti sul territorio come pure le competenze e l'esperienza delle Commissioni paritetiche cantonali (CPC).

Per meglio capirne le necessità e per raccogliere una loro opinione in merito agli indirizzi del controprogetto, la Divisione dell'economia ha sottoposto un questionario a tutte le CP responsabili di un CCL di obbligatorietà generale. Il questionario, oltre a chiedere alle CP un giudizio di merito sull'attività di controllo e sulla situazione generale del loro settore, le ha interrogate sulle possibili varianti di concretizzazione dell'iniziativa o del controprogetto. Siccome dalle risposte pervenute (21 su 26), la metà delle CP ritiene che il controprogetto potrebbe migliorare la tutela dei lavoratori e promuovere una concorrenza leale tra gli imprenditori, ma diverse hanno dimostrato una posizione attendista, la CGF ha invitato ad un incontro (avuto luogo all'inizio del 2016), le principali CPC, e più precisamente: il direttore delle 8 CPC dell'edilizia, il segretario delle 2 CPC gestite da UNIA e il segretario delle 8 CPC gestite dall'OCST. In questo modo essi hanno potuto chiarire la posizione interlocutoria e attendista di alcune commissioni alla proposta del controprogetto, sciogliendo positivamente a favore del controprogetto le residue riserve. Nelle settimane seguenti, esse hanno infatti confermato per iscritto la disponibilità ad entrare in materia del controprogetto a tre condizioni:

- il mantenimento dell'autonomia delle CP (non deve essere lo Stato che impone loro cosa fare o non fare);
- la necessità di ottenere un contributo finanziario per eseguire i maggiori controlli richiesti, in modo da non pesare sulle finanze delle CP che, come dimostrato alla CGF, già hanno raggiunto la soglia massima stabilità dalla dottrina e della giurisprudenza (il contributo professionale all'attività di controllo che una CP è tenuta ad eseguire non può superare i 2/3 della quota che il lavoratore versa all'organizzazione sindacale);
- il ricorso allo strumento del mandato di prestazione per regolare in maniera efficace, chiara e funzionale i rapporti tra le parti.

Dalle indicazioni ricevute dalle autorità di controllo cantonali e dalle CP è stato possibile quantificare lo stato attuale dei controlli a livello ticinese rispetto alla media nazionale. Il Ticino ha controllato nel 2013 15.8% dei datori di lavoro, contro il 2-3% a livello svizzero. Per quanto attiene ai controlli effettuati dalle CT il Ticino è di gran lunga il primo cantone, mentre per quanto riguarda i controlli delle CP il Ticino si trova in seconda posizione dietro a Zurigo. Nel 2015 il numero totale di controlli (CT e CP) ha raggiunto quota 7'158, contro i 6'505 controlli di Zurigo. Tali valori forniscono la misura della fragilità e dell'esposizione a rischi di vario genere del nostro mercato del lavoro e va ricordato che gli aspetti quantitativi in ambiti così complessi e delicati spesso e volentieri non riescono, da soli, a carpire tutte le variegate sfaccettature della problematica, se non dovutamente accompagnati anche da valutazioni "soft" e più qualitative.

Il controprogetto è basato su **quattro pilastri** che vanno considerati nella loro coerenza d'insieme e in cui l'ordine di enunciazione non corrisponde ad un ordine di priorità o importanza:

1. la valorizzazione dell'unità di coordinamento del mercato del lavoro (art. 2 della nuova legge per il rafforzamento del mercato del lavoro quale controprogetto all'IP)
2. il sostegno alla professionalizzazione delle CP (art. 3 della nuova legge/controprogetto)
3. il potenziamento degli ispettori delle autorità di controllo cantonali (art. 4 della nuova legge/controprogetto)
4. il potenziamento degli ispettori delle CP (art. 5 della nuova legge/controprogetto)

Il primo pilastro consiste nella valorizzazione dell'unità di coordinamento del mercato del lavoro, già esistente presso l'USML (**art. 2**). Questa risorsa assumerà essenzialmente un ruolo di interfaccia tra la CT, le CP, i vari attori del settore esterni all'amministrazione e i vari servizi dell'amministrazione cantonale definiti dal CdS e competenti in materia di controllo del mercato del lavoro, quali ad esempio l'Ufficio per l'ispettorato del lavoro, la sezione del lavoro, ecc. E' previsto che essa assuma il segretariato della CT e che si occupi della coordinazione del sistema di sorveglianza del mercato del lavoro, della ricezione e della trasmissione delle informazioni necessarie all'attività di controllo e sorveglianza ai vari interessati. Un aspetto importante dovrebbe anche essere quello di uniformare i meccanismi di lavoro tecnici e amministrativi in maniera da fare guadagnare in efficienza tutto il sistema (costo totale stimato a fr. 130'000.- p.a.).

Quale secondo pilastro (**art. 3**), il controprogetto propone di mettere a disposizione, su richiesta delle CP, competenze, risorse umane e mezzi finanziari al fine di accompagnare e velocizzare il percorso di professionalizzazione delle CP, pensando soprattutto a quelle meno strutturate o organizzate, secondo le direttive della SECO (per totali fr. 100'000.- p.a.). Potranno rientrare in questo ambito momenti informativi, corsi di formazione mirati, scambi di esperienze, ecc. oppure interventi puntuali e mirati di sostegno per fronteggiare le nuove esigenze e problematiche del mercato del lavoro che stanno mutando con sempre maggiore velocità e che richiedono pertanto risposte rapide ed adeguate. **Un aspetto che potrebbe anche rientrare in questo ambito è la premiazione di casi positivi esemplari, senza necessariamente prevedere dei premi in denaro o in valore, ma semplicemente mettendo in risalto gli aspetti morali ed etici nel caso di aziende "modello" o particolarmente meritevoli.**

Il terzo pilastro concerne il potenziamento degli ispettori delle autorità di controllo cantonali (**art. 4**). Ai fini dell'esecuzione di tale misura, è ritenuto il parametro indicativo di un

ispettore ogni 5'000 persone attive, viene concessa al CdS, **su proposta della Commissione tripartita**, la possibilità di rafforzare la dotazione delle autorità di controllo cantonali del mercato del lavoro (USML e UIL), fino a un massimo di 24 nuovi funzionari (18 ispettori/trici, 5 segretari/e e 1 giurista) secondo necessità, urgenza e priorità e in coordinazione, complemento e sinergia con quanto già è stato fatto (vedi capitolo 3) oppure si sta facendo a vari livelli e tra i vari dipartimenti.

Con il quarto pilastro si ritiene infine mettere a disposizione delle CP dei mezzi finanziari intesi a favorire un incremento del numero dei controlli ed un miglioramento qualitativo e della loro efficacia, tramite il sussidiamento del 50% dei costi legati all'assunzione di nuovi ispettori (costo stimato a fr. 55'000.- per un ispettore/trice al 50%). Tale contributo cantonale dovrebbe essere vincolato alla firma di un contratto di prestazione tra Cantone e CP, mentre la valutazione del potenziamento degli ispettori, in termini di numero (fissato in ca. 10 nuove unità) è stato quantificato grazie alle indicazioni pervenute dalle CP al fine di ottenere il parametro indicativo di un ispettore ogni 5'000 persone attive.

Nuove unità	Funzione	Classe salariale	Costo aziendale per unità, in CHF	Costo aziendale totale, in CHF
<b>1° e 2° pilastro - Valorizzazione dell'unità di coordinamento del mercato del lavoro e professionalizzazione delle CP</b>				
1	Collaboratore tecnico amministrativo	26-(29)	130'000	130'000
	Professionalizzazione CP			100'000
			<b>Totale parziale 1</b>	<b>230'000</b>
<b>3° pilastro - Potenziamento degli ispettori (1 ispettore ogni 5'000 salariati)</b>				
18	Ispettore/trice	25-26	110'000	1'980'000
5	Segretario/a (3 UIL e 2 USML)	17-19	76'000	380'000
1	Giurista	29-34	142'000	142'000
			<b>Totale parziale 2</b>	<b>2'502'000</b>
<b>4° pilastro - Potenziamento degli ispettori CP (1 ispettore ogni 5'000 salariati)</b>				
10	Ispettore/trice al 50%	25-26	55'000	550'000
			<b>Totale parziale 3</b>	<b>550'000</b>
<b>35</b>	<b>Totale CHF per anno</b>			<b>3'282'000</b>

Il controprogetto all'IP "Basta con il dumping salariale in Ticino!" e il disegno di "Nuova legge per il rafforzamento del mercato del lavoro" così come proposti hanno il pregio di creare una piattaforma di coordinamento tra tutti gli attori del mercato del lavoro (art. 2) e di fornire un indispensabile sostegno alla professionalizzazione delle CP (art. 3), così come più volte auspicato anche dalla SECO. Per quanto attiene al potenziamento del numero degli ispettori, l'assunzione di 18 nuove unità dovrebbe permettere di intervenire, con proporzionalità, un utilizzo oculato e sensato delle risorse e senza spreco di denaro pubblico (senza creare ridondanze e doppioni con le attività delle CP, evitando di

delegittimare il loro importante ruolo, vanificando il delicato meccanismo di dialogo tra le parti sociali, scongiurando il rischio di creare strutture elefantieche di 100 e più collaboratori, ecc.), soprattutto in quei settori che oggi sono sguarniti, grazie alla “delega” che viene conferita al CdS di procedere secondo necessità e urgenza (art. 4).

Il potenziamento delle CP permetterà inoltre di sfruttare appieno le competenze già esistenti e di valorizzare e professionalizzare ancora di più questo importante attore. Un contributo in tal senso si giustifica anche dal fatto che appare giusto oltre che opportuno che lo Stato, in terza istanza, intervenga a titolo sussidiario quando i primi due livelli non funzionano (1° livello: l'autocontrollo) o sono impossibilitati a farlo (2° livello: le CP).

Assieme alle attività dell'unità di coordinamento e di sostegno e formazione delle CP sarà possibile andare a ricercare una partecipazione federale al finanziamento di questi compiti (aumento del contributo alle CP ticinesi). Inoltre, ritenuto che il mercato del lavoro è più teso e sotto pressione rispetto alla media nazionale sarà l'occasione per richiedere alla Confederazione un riconoscimento anche per i costi cagionati dagli altri pilastri del controprogetto. Del resto la stessa SECO afferma avere un obiettivo del 50% delle nuove notifiche concernenti i distaccati (obiettivo oggi non raggiunto con l'attuale organico dell'Associazione Interprofessionale di Controllo AIC) e che il funzionamento delle CP andrebbe migliorato e professionalizzate. In questo senso, le CP potrebbero beneficiare di finanziamenti supplementari nella misura in cui eseguono un maggior numero di controlli.

Per quanto riguarda il possibile contributo da parte della SECO, facendo riferimento al modello ticinese (clausola di salvaguardia), l'OCST ricordava che l'interesse “per un modello federalista non dovrebbe tuttavia limitarsi alla clausola di salvaguardia. Siccome le misure di accompagnamento e la clausola di salvaguardia sono collegate, applicandosi in successione a dipendenza della gravità della situazione, si giustifica una logica federalista anche per le misure di accompagnamento. Non si vede perché le regioni o le professioni che soffrono più acute ricadute della libera circolazione non possano accedere in modo agevolato alle misure di accompagnamento o non possano usufruire di provvedimenti più accentuati”. Questo parallelismo rappresenta un ulteriore elemento da fare valere nei confronti della Confederazione per un suo cofinanziamento nel potenziamento delle misure di accompagnamento.

Ritenuto l'importo lordo di ca. 3.3 milioni di franchi p.a. (che non considera le spese legate alla logistica e quelle di funzionamento), e della possibilità di poter ridurre tale importo attraverso i contributi della Confederazione oppure gli introiti delle sanzioni (che ammontano mediamente a fr. 55'000.- per ispettore, anche se questo dato appare in calo a seguito del recente inasprimento delle sanzioni), si propone di concedere un contributo di **fr. 2.5 milioni per anno, ossia di massimi fr. 10 milioni nella forma del credito quadro per il quadriennio 2016-19 (vedi DL allegato al presente rapporto), omnicomprensivo di tutte le spese logistiche (fisica, informatica, ecc.)**.

In questo modo sarà possibile, con un costo massimo tutto sommato ragionevole considerata anche l'attuale situazione delle finanze cantonali (e tenuto conto del costo dell'IP di 4 volte superiore a ca. 10 milioni p.a., ossia a 40 milioni di franchi sul quadriennio), raggiungere non solo l'obiettivo quantitativo di un ispettore ogni 5'000 persone attive (in linea con i parametri dell'IP), ma anche maggiore qualità e profondità delle verifiche, sfruttando e valorizzando le competenze e l'esperienza esistenti oggi sul mercato del lavoro ticinese. essa

## **CONCLUSIONI**

Sulla base di quanto precede, si invitano le colleghe ed i colleghi granconsiglieri a voler respingere l'IP "Basta con il dumping salariale in Ticino!" e a voler accogliere il controprogetto così come formulato.

Per la Commissione gestione e finanze:

Raffaele De Rosa, relatore  
Bacchetta-Cattori - Caprara -  
Caverzasio - Dadò - Denti - Farinelli -  
Foletti - Garobbio - Gianora - Guerra -  
Kandemir Bordoli - Lurati S. -  
Pini - Pinoja - Quadranti

## **INIZIATIVA POPOLARE LEGISLATIVA GENERICA**

**presentata il 10 ottobre 2011 denominata «Basta con il dumping salariale in Ticino»**

Il Gran Consiglio  
della Repubblica e Cantone Ticino

- vista l'iniziativa popolare generica 10 ottobre 2011 «Basta con il dumping salariale in Ticino», che chiede l'elaborazione di una legge cantonale concernente l'istituzione e i compiti dell'ispettorato cantonale del lavoro (ICL) basata sui seguenti quattro punti:

1. *L'ispettorato cantonale del lavoro (ICL) assume compiti di ispezione e controllo relativi al mercato del lavoro in relazione ai seguenti aspetti e leggi:*

- *legge federale sul lavoro*
- *legge cantonale sul lavoro*
- *legge federale e legge cantonali di applicazione sulla parità dei sessi*
- *Codice delle Obbligazioni (titolo X)*
- *legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist.)*
- *legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero (LLN)*
- *legge d'applicazione della Legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist.) e della Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero (LLN)*
- *eventuali altre leggi aventi diretta attinenza con il mercato del lavoro, fornendo collaborazione e informazioni alle autorità cantonali e federali.*

2. *L'ispettorato è dotato di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale. L'organico dell'ispettorato viene adattato annualmente.*

3. *L'ispettorato cantonale del lavoro pubblica annualmente una statistica sui contratti di lavoro esistenti e sui salari in Ticino: a tal fine i contratti di lavoro esistenti all'inizio dell'anno e quelli conclusi durante l'anno devono essere notificati dal datore di lavoro all'ICL. I contratti esistenti all'inizio dell'anno devono essere notificati entro fine gennaio, gli altri entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro.*

*Il datore di lavoro deve comunicare, trasmettendo copia del formulario al dipendente, i dati fondamentali del contratto, e in particolare:*

- *forma del contratto (determinato, indeterminato, a ore, ecc.)*
- *funzione e qualifica del dipendente*
- *luogo di lavoro, orario di lavoro, percentuale di occupazione, retribuzione*
- *età, sesso, nazionalità e domicilio del dipendente.*

*Nel caso l'ICL dovesse verificare delle palesi infrazioni a leggi o contratti obbligatori, segnala la situazione agli organismi competenti. Le statistiche dell'ICL servono quale riferimento per l'attività ispettiva dell'ICL e della Commissione tripartita; esse sono accessibili anche ad altre istituzioni che agiscono contro il dumping salariale (sindacati, associazioni padronali, ecc.).*

4. *Nell'ambito delle attività dell'ICL vengono istituiti in ogni azienda attiva nel Cantone Ticino dei delegati al controllo dell'evoluzione dei salari e delle condizioni di lavoro. I dipendenti eleggono annualmente i propri delegati tramite elezioni tra tutto il personale occupato dall'azienda (escluso il personale con funzioni direttive). Nelle aziende verrà eletto un delegato ogni 50 dipendenti o frazione di 50.*

*I delegati sono considerati collaboratori dell'ICL. Essi godono dello stesso statuto di rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle disposizioni della Legge federale sulla partecipazione. Essi hanno il diritto di verificare tutta la documentazione necessaria per svolgere il proprio compito. In ogni caso, nell'ambito delle loro attività, sono protetti dal licenziamento. Per lo svolgimento del proprio compito i delegati sono liberati dal lavoro. Il tempo viene retribuito dall'ICL sulla base di rapporti mensili.*

- richiamati l'articolo 87 della Costituzione cantonale del 14 dicembre 1997 e la Legge sull'esercizio dei diritti politici del 7 ottobre 1998;
- richiamata altresì la sua decisione del 17 febbraio 2014 con la quale ha dichiarato la suddetta iniziativa popolare ricevibile per i punti 1, 2 e 3 e irricevibile per il punto 4;
- visto il rapporto 14 giugno 2016 della Commissione della gestione e delle finanze;
- dopo discussione,

**d e c r e t a :**

**I.**

È elaborato il seguente testo conforme all'iniziativa popolare legislativa generica 10 ottobre 2011 «Basta con il dumping salariale in Ticino», nei suoi punti 1, 2 e 3:

Disegno di

**LEGGE**

**sul rilevamento e controllo dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro stipulati nel Cantone Ticino**

Il Gran Consiglio  
della Repubblica e Cantone Ticino

- visti gli art. 360 a-f del Codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911;
- richiamata la legge d'applicazione della legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist) e della legge federale concernente i provvedimenti in materia contro il lavoro nero (LLN) del'11 marzo 2008;
- richiamato il regolamento della legge d'applicazione della legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist) e della legge federale concernente i provvedimenti in materia contro il lavoro nero (LLN) del 24 settembre 2008;
- richiamata la legge sulla statistica cantonale (LStaC) del 22 settembre 2009;
- visto i Rapporti della Commissione della gestione e delle finanze sull'iniziativa popolare legislativa generica 10 ottobre 2011 denominata "Basta con il dumping salariale in Ticino";

**d e c r e t a :**

**Art. 1**

**Oggetto e campo di applicazione**

La legge disciplina:

- a) l'obbligo dei datori di lavoro aventi sede o domicilio nel Cantone Ticino, di fornire all'autorità competente i dati essenziali inerenti i contratti di lavoro;

- b) l'impiego di tali dati da parte dell'autorità competente;
- c) il numero di ispettori preposti all'osservazione del mercato del lavoro;
- d) le sanzioni in caso di mancata notifica dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro.

#### **Art. 2**

**Autorità competenti** Il Consiglio di Stato designa le autorità competenti per l'attuazione della presente legge ed emana le necessarie disposizioni esecutive.

#### **Art. 3**

**Obbligo di notifica** <sup>1</sup>Ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare all'autorità competente, tramite formulario e trasmettendo copia al dipendente, i dati fondamentali dei contratti di lavoro, in particolare:

- a) Forma del contratto (scritto, orale)
- b) Durata del contratto (determinato, indeterminato)
- c) Funzione
- d) Genere di qualifica richiesta per la funzione
- e) Luogo di lavoro
- f) Ore di lavoro a settimana
- g) Grado di occupazione
- h) Retribuzione
- i) Età
- j) Sesso
- k) Nazionalità
- l) Domicilio.

<sup>2</sup>Devono essere notificati i dati relativi ai contratti di lavoro esistenti all'inizio dell'anno e quelli conclusi durante l'anno. I dati relativi ai contratti esistenti devono essere notificati entro fine gennaio. Per i nuovi contratti, i dati devono essere notificati entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

#### **Art. 4**

**Segnalazione agli organismi competenti** Allorquando, nell'ambito della raccolta dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro, l'autorità riscontrasse palesi infrazioni a legge o contratti obbligatori, esse saranno segnalate agli organismi competenti.

#### **Art. 5**

**Rilevamento statistico** <sup>1</sup>L'autorità competente allestisce e pubblica annualmente una statistica sui contratti di lavoro esistenti e sui salari nel Cantone Ticino.

<sup>2</sup>Tale statistica riferisce in particolare il livello dei salari nel Cantone Ticino e serve quale base di riferimento per l'attività della Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone.

**Numero di ispettori Art. 6**

<sup>1</sup>Ai fini dell'esecuzione della presente legge, le autorità competenti sono dotate di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale. L'organico delle autorità competenti viene adattato annualmente.

**Art. 7**

**Sanzioni**

<sup>1</sup>La mancata notifica dei dati relativi ai contratti, di cui all'art. 2, è punibile con una sanzione amministrativa sino a fr. 5'000.-.

<sup>2</sup>Sono riservate le sanzioni e disposizioni penali previste nelle leggi federali.

**Art. 8**

**Entrata in vigore**

La presente legge entra in vigore con la pubblicazione nel Bollettino ufficiale delle leggi.

**II.**

È adottato il seguente controprogetto all'iniziativa:

*Disegno di*

**LEGGE**

**concernente il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro**

*Il Gran Consiglio  
della Repubblica e Cantone Ticino*

*visti:*

- *l'iniziativa popolare generica 10 ottobre 2011 «Basta con il dumping salariale in Ticino»;*
- *il rapporto 14 giugno 2016 della Commissione della gestione e delle finanze;*

*richiamate:*

- *la legge federale sul lavoro del 13 marzo 1964;*
- *la legge cantonale sul lavoro dell'11 novembre 1968;*
- *la legge federale concernente le condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali dell'8 ottobre 1999;*
- *la legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero del 17 giugno 2005;*
- *la 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 dell'11 marzo 2008;*

## **d e c r e t a:**

### **Art. 1**

#### **Scopo**

*La presente legge ha per scopo il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro, attraverso:*

- a) la valorizzazione dell'Unità di coordinamento del mercato del lavoro;*
- b) il sostegno alla professionalizzazione delle Commissioni paritetiche;*
- c) il potenziamento degli ispettori delle Autorità di controllo cantonali e delle Commissioni paritetiche.*

### **Art. 2**

#### **Unità di coordinamento del mercato del lavoro**

<sup>1</sup>*Incombe all'unità di coordinamento (USML) il segretariato della Commissione tripartita; l'USML si occupa, segnatamente, della coordinazione del sistema di sorveglianza del mercato del lavoro, della ricezione e della trasmissione delle informazioni necessarie all'attività di controllo e sorveglianza ai vari interessati. Svolge inoltre il ruolo d'interfaccia tra la Commissione tripartita, servizi dell'Amministrazione cantonale definiti dal Consiglio di Stato e altri attori del settore.*

<sup>2</sup>*L'Unità di coordinamento sostiene altresì il processo di professionalizzazione delle Commissioni paritetiche e i controlli del mercato del lavoro.*

### **Art. 3**

#### **Sostegno alla professionalizzazione delle Commissioni paritetiche**

*Su richiesta delle Commissioni paritetiche, il Cantone può mettere a loro disposizione le risorse umane e finanziarie necessarie ad accompagnarle nel percorso di professionalizzazione, organizzando, segnatamente, corsi di formazione e momenti informativi.*

### **Art. 4**

#### **Potenziamento degli ispettori delle Autorità di controllo cantonali**

*Ai fini dell'esecuzione della presente legge, e ritenuto il parametro indicativo di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale, è data facoltà al CdS, su proposta della Commissione tripartita, di rafforzare la dotazione delle autorità di controllo cantonali.*

### **Art. 5**

#### **Potenziamento delle Commissioni paritetiche**

<sup>1</sup>*Al fine di favorire l'aumento e il miglioramento qualitativo dei controlli effettuati negli ambiti di loro competenza, le Commissioni paritetiche possono assumere nuovi ispettori allo scopo di raggiungere progressivamente la quota di cui all'art. 4 cpv. 1 della presente legge.*

<sup>2</sup>*Il sussidiamento cantonale del 50% è subordinato alla firma di un contratto di prestazione.*

**Art. 6**

**Entrata in vigore**

*<sup>1</sup>Decorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum, o se accolta in votazione popolare, la presente legge è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi.*

*<sup>2</sup>Il Consiglio di Stato fissa la data della sua entrata in vigore.*

**III.**

È raccomandato al popolo di respingere l'iniziativa e di accogliere il controprogetto.

**IV.**

Il presente decreto è pubblicato nel Foglio ufficiale.

Disegno di

## **DECRETO LEGISLATIVO**

**concernente lo stanziamento di un credito quadro di massimi fr. 10'000'000.- per il periodo 2016-2019 destinato al finanziamento delle misure contemplate dalla legge concernente il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro**

Il Gran Consiglio  
della Repubblica e Cantone Ticino

visto il rapporto 14 giugno 2016 della Commissione della gestione e delle finanze,

**d e c r e t a:**

### **Articolo 1**

È stanziato un credito quadro di massimi fr. 10'000'000.- per il periodo 2016-2019, destinato al finanziamento delle misure contemplate dalla legge concernente il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro.

### **Articolo 2**

<sup>1</sup>Il Consiglio di Stato è competente per la ripartizione del credito quadro in singoli crediti d'impegno.

<sup>2</sup>Dopo due anni dall'entrata in vigore del presente decreto, il Consiglio di Stato allestisce all'attenzione del Gran Consiglio un rapporto riguardo gli effetti, l'efficacia e l'utilizzo della dotazione finanziaria associata alla nuova legge.

### **Articolo 3**

<sup>1</sup>Il credito è iscritto al conto di gestione del Dipartimento delle finanze e dell'economia, Divisione dell'economia.

<sup>2</sup>Le eventuali entrate, in forma di contributi federali, saranno accreditate alla corrispondente voce d'entrata.

### **Articolo 4**

Trascorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum, il presente decreto è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi ed entra in vigore contemporaneamente alla nuova legge concernente il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro.