

Rapporto

numero	data	Dipartimento
7452 R	26 novembre 2019	FINANZE E ECONOMIA
Concerne		

della Commissione gestione e finanze sul messaggio 8 novembre 2017 concernente la nuova Legge sul salario minimo

I. INTRODUZIONE

In data 14 giugno 2015 le cittadine e i cittadini ticinesi, accogliendo l'iniziativa dei Verdi denominata "Salviamo il lavoro in Ticino" (54.7% di sì e il 45,3% di no), hanno adottato il seguente art. 13. cpv. 3 della Costituzione cantonale:

“Ogni persona ha diritto ad un salario minimo che gli assicuri un tenore di vita dignitoso. Se un salario minimo non è garantito da un contratto collettivo di lavoro (d’obbligatorietà generale e con un salario minimo obbligatorio) esso è stabilito dal Consiglio di Stato e corrisponde a una percentuale del salario mediano per mansione e settore economico.”

In data 29 maggio 2017 è stata accordata la garanzia federale, necessaria ad ogni modifica delle costituzioni cantonali.

L'iniziativa è stata lanciata con l'obiettivo di *“porre un freno al crollo dei salari in Ticino, permettendo così di salvaguardare il lavoro dei residenti. La grande disponibilità di personale frontaliero, combinata con la libera circolazione delle persone, ha portato in Ticino a una forte pressione al ribasso dei salari. Negli ultimi anni la situazione è andata sempre più peggiorando e oggi è un fenomeno è da tutti riconosciuto”* (<http://www.verditicino.ch/salviamo-il-lavoro-in-ticino>).

L'iniziativa si propone(va) inoltre di arginare il fenomeno della povertà che in Ticino registra un tasso del 17%, più del doppio di quello nazionale (7%) e di limitare la concorrenza sleale tra aziende.

In sostanza il salario minimo legale dovrebbe avere quale effetto di ridurre la povertà e la disoccupazione e di conseguenza i costi sociali che ne derivano.

II. LA DECISIONE DEL TRIBUNALE FEDERALE

Per mettere a punto la legge sul salario minimo è stato determinante attendere la decisione del Tribunale Federale in merito al ricorso inoltrato da associazioni economiche e persone giuridiche contro la modifica della legge cantonale di Neuchâtel “sur l’emploi et l’assurance chômage” (DTF 143 I 403).

Con decisione del 21 luglio 2017 il Tribunale federale ha respinto il ricorso con queste motivazioni:

- è confermata la **competenza dei Cantoni** di legiferare in merito al salario minimo, purché tale salario sia di natura sociale e non economica;
- **l'obiettivo del salario minimo legale** è quello di arginare il fenomeno della povertà, contribuendo in tal modo al rispetto della dignità umana (articolo 7 Cst). Il salario minimo legale deve garantire una tenore di vita “decente”, segnatamente il suo ammontare deve permettere a chi lavora di far fronte ai propri bisogni senza dover ricorrere agli aiuti sociali e qui ci si riferisce al fenomeno dei lavoratori poveri (“working poor”);
- **il salario minimo cantonale e i CNL non hanno la stessa funzione.** Il primo serve a combattere la povertà e permettere ai lavoratori di vivere senza ricorrere a prestazioni assistenziali, i secondi servono a fermare il dumping nelle professioni o nei rami economici dove sono stati riscontrati casi gravi e ripetuti di abusi salariali. I CCL servono per regolamentare le condizioni lavorative nei singoli settori;
- il salario minimo legale vale **per tutti**, indipendentemente dal settore economico;
- per essere un salario sociale, l'ammontare del salario minimo legale va fissato applicando i parametri delle assicurazioni sociali o degli aiuti assistenziali;
- **il Tribunale federale ritiene che ai parametri stabiliti per gli aiuti statali, in particolare per il calcolo delle PC AVS/AI debba essere aggiunto anche un importo per tener conto delle spese professionali**, necessarie al conseguimento del reddito;
- partendo dalla constatazione che né la legislazione federale né la giurisprudenza hanno ancora deciso quale salario permetta una vita dignitosa, il Tribunale federale ricorda che secondo la SECO la soglia dei bassi redditi in CH nel 2010 si situava in una forchetta tra i 22/23 franchi all'ora. Anche l'iniziativa federale del 23 gennaio 2012 per l'introduzione di un salario minimo, peraltro bocciata dal popolo, chiedeva un salario orario di franchi 22 all'ora. Da ultimo, ricorda il Tribunale federale, in uno studio recente sui paesi dell'OCSE relativo alle ineguaglianze salariali il calcolo per la Svizzera è stato fatto sulla base di un salario minimo di franchi 22 all'ora (cons. 5.6.7 della sentenza);
- da quanto sopra esposto, il salario minimo pari a franchi 19.75 – 20.25 all'ora, come quello che sarà proposto dal presente rapporto, è un salario sociale, che si situa in una forchetta ragionevole ed è fondato su criteri oggettivi;
- un salario, così calcolato, rientra negli obiettivi di politica sociale e non lede quindi la libertà economica.

III. LA SITUAZIONE NEGLI ALTRI CANTONI

In due Cantoni Svizzeri è già stata adottata una legge relativa al salario minimo.

Nel Canton Neuchâtel la legge è entrata in vigore il 4 agosto 2017, il reddito minimo è stabilito sulla base del diritto alla PC AVS ed è stato fissato a 20 franchi l'ora.

Nel Canton Giuria, dal 1. febbraio 2018, è in vigore una legge sul salari minimo cantonale; il salario lordo è stato fissato a 20 franchi l'ora.

Il 1. novembre 2019 il Gran Consiglio del Canton Ginevra ha respinto senza controprogetto un'iniziativa popolare che chiede di introdurre un salario minimo di 23 franchi l'ora; il popolo ginevrino sarà chiamato a pronunciarsi nei prossimi mesi.

Nel Cantone Basilea è riuscita, con oltre 45'000 firme, un'iniziativa che chiede di introdurre un salario minimo di 23 franchi l'ora; il popolo sarà chiamato a pronunciarsi nei prossimi mesi.

Nei Cantoni di Friburgo e Turgovia sono in discussione proposte di salario minimo, mentre a Berna una mozione in tal senso è stata bocciata nel giugno scorso.

IV. LA SITUAZIONE SOCIO-ECONOMICA IN TICINO

Il tasso di povertà delle persone attive occupate (di 18 anni e più) nel 2016 in Svizzera è del 3,6%, in Ticino del 11,7%. Questo dato riguarda solo i residenti, dato che i frontalieri e altri lavoratori non residenti non sono presi in conto da questa statistica.

Il tasso di povertà lavorativa nel nostro Cantone è oltre il doppio e addirittura oltre il triplo rispetto alle altre regioni del paese ed è calcolato tenendo già conto dei trasferimenti sociali, vale a dire tutti gli aiuti pubblici e privati.

Ormai in Ticino avere un impiego non è più sinonimo di vita dignitosa. Lo dimostrano anche le cifre relative all'assistenza sociale.

Il tasso di povertà in generale in Ticino nel 2016 era del 16,5% contro 7,5% a livello nazionale. Questo indicatore tiene conto di tutti i tipi di aiuti possibili, sia pubblici che privati, dalle borse di studio all'AVS, dagli assegni familiari alle indennità di disoccupazione.

L'UST calcola anche il tasso di povertà prima di questi trasferimenti sociali: senza aiuti in Svizzera il tasso di povertà risulterebbe essere del 30,7%, in Ticino del 50,9%, ben 20 punti percentuali sopra la media nazionale. Questo significa che nel nostro Cantone più gente necessita di aiuti sociali e che quindi le spese in questo settore sono nettamente superiori.

I dati relativi alla povertà non sono indipendenti dalle retribuzioni. Da anni si assiste a una lombardizzazione dei salari. Il divario tra i salari mediani svizzeri e quelli ticinesi nel settore privato continua a persistere. Nel 2016 il salario mediano svizzero era di 6'235 franchi, quello ticinese di 5'262 franchi, quasi mille franchi in meno.

Nei settori con CCL nazionali lo scarto è contenuto, ma in molti rami economici la differenza supera, e di gran lunga, il divario mediano con scarti superiori a 2'000, 3'000 e addirittura 4'000 franchi al mese.

Il Ticino è l'unica grande regione in Svizzera in cui si registra un calo dei salari mediani fra il 2008 e il 2016. In alcuni casi la riduzione supera i mille franchi mensili.

La situazione non è tragica, ma indica, chiaramente, una necessità di intervento sui minimi salariali.

Uno degli scopi primari del salario minimo cantonale è di permettere ai lavoratori attivi sul territorio di vivere dignitosamente senza aiuti statali. È evidente però che paghe inferiori addirittura al livello delle PC AVS/AI hanno contribuito ad estromettere i residenti dal mondo del lavoro. Fra il 2008 e il 2014 il salario mediano dei frontalieri è aumentato solo dello 0,8%, molto meno rispetto alle altre categorie.

Lo scarto fra i salari mediani degli svizzeri e quelli dei pendolari di oltre confine è quindi ulteriormente cresciuto passando da -17,3% a -20,6%.

Inoltre, oggi in Ticino riscontriamo 66mila frontalieri in aumento, dumping salariale, trend sostitutivo e salari mediani al ribasso. Fenomeno in parte derivante anche dalla possibilità da parte del personale frontaliere di offrirsi a salari più contenuti rispetto a quelli accettabili da parte dei lavoratori residenti: venendo spesso favoriti e spingendo, spesso, le aziende a favorirli. Uno squilibrio di mercato che può essere risolto in parte anche con un salario minimo, tramite il quale non vi sarebbe più motivo, a parità di competenze, di favorire un frontaliere al posto di un candidato residente.

Inoltre, da uno studio commissionato dal Cantone sulla responsabilità sociale delle imprese risulta infatti che: *“La preoccupazione primaria delle imprese è legata alla possibilità di attrarre le risorse migliori alle condizioni più vantaggiose. Da questo punto di vista l’accesso a personale qualificato transfrontaliero ha giocato negli ultimi anni un ruolo fondamentale per lo sviluppo delle imprese. Tali scelte però si scontrano con il rischio di un ridotto impiego della forza lavoro locale e con l’applicazione di politiche di dumping salariale. Questo tema è sicuramente uno dei principali fattori di criticità.”*

Detto chiaramente: le aziende hanno un significativo incentivo all’assunzione dei frontalieri perché questi ultimi possono accettare dei salari più bassi.

Altro aspetto significativo che mette in luce una certa fragilità riscontrata in Ticino è l’analisi dell’assistenza sociale.

Su 8151 persone (over 15) che hanno beneficiato di prestazioni assistenziali durante l’anno più di un quarto nel 2016 era attiva professionalmente sul mercato del lavoro primario, e nonostante questo era al beneficio di prestazioni assistenziali. Sintomo, ancora una volta, di un mercato del lavoro che non ha più la volontà di versare stipendi dignitosi volti a garantire un tenore di vita adeguato. Lo Stato diventa quindi una stampella per alcune aziende integrando i magri redditi di queste persone attraverso sussidi e prestazioni di fabbisogno.

Estremamente significativa risulta anche l’evoluzione dei lavoratori in assistenza rispetto all’aumento complessivo dei beneficiari, che dal 2009 al 2016 è stato del 62%. L’aumento delle persone attive professionalmente che beneficiano di prestazioni assistenziali è invece aumentato nello stesso periodo in misura nettamente maggiore (115%).

Altro indicatore importante è il fenomeno della sottoccupazione, che risulta più marcato rispetto al resto della Svizzera. Nell’insieme del paese il numero di sottoccupati in undici anni è cresciuto di una volta e mezzo (passando da 238’900 a 338’300 casi), mentre in Ticino è più che duplicato. Su scala nazionale l’incidenza dei sottoccupati sulla crescita dell’occupazione residente si limita, per così dire, al 16% di tutto l’incremento, in Ticino spiega il 44% dell’aumento complessivo.

Può solo essere definita una piaga che si sta estendendo e diffondendo negli ultimi anni quella delle nuove forme di lavoro gratuito o ampiamente sottopagato. Rientrano in questa categoria il lavoro su chiamata e la pleora di stage offerti, in particolare, ai giovani.

Pertanto un salario minimo ragionevole, introdotto a tappe, risulta essere una soluzione che contribuisce a sanare tanto le summenzionate fragilità, quanto il costante aumento del fenomeno del frontalierato. Un salario minimo introdotto a tappe, che sia sì ragionevole per i lavoratori, ma che – proprio grazie ad un inserimento a tappe con pure una valutazione di impatto economico intermedia – sia anche sostenibile dalle aziende locali.

V. IL MESSAGGIO DEL CONSIGLIO DI STATO

Per introdurre in Ticino il SM il Consiglio di stato, nel Messaggio, propone una strategia basata su tre punti:

- adozione di salari minimi legali differenziati, applicati per settore economico;
- favorire il partenariato sociale, rafforzando il ruolo dell'Ufficio cantonale di conciliazione, il quale tra i suoi compiti ha anche quello di favorire la conclusione di contratti collettivi di lavoro;
- favorire un sistema di controllo efficace, mirato soprattutto ai settori più vulnerabili.

Secondo il CdS il SM orario deve situarsi all'interno di una forchetta compresa tra le prestazioni LAPS e quelle PC-AVS/AI, in modo da non ledere il principio della libertà economica. Ciò corrisponde a un minimo di **18,75 franchi** e a un massimo di **19,25 franchi all'ora**: il SM orario viene calcolato applicando la percentuale del 55% alla mediana salariale per settore economico.

Fra i lavoratori con un salario inferiore a 18,75 franchi, 6'126 sono titolari di un permesso G, corrispondenti al 64,3% del totale. Il resto sono lavoratori residenti, 1'913 svizzeri e 1'486 stranieri. Le donne sono il 68,9%.

Il **primo** articolo definisce lo scopo della Legge.

Il **secondo** definisce il campo d'applicazione, comprendente tutti i rapporti di lavoro che si svolgono abitualmente in Ticino. La legge stabilisce pure che con l'entrata in vigore dei salari minimi lordi legali, i salari minimi dei CNL inferiori non siano più applicati e tali contratti decadano.

Il **terzo** articolo elenca i casi esclusi dall'applicazione delle legge. Sono esclusi:

- dipendenti degli enti pubblici il cui rapporto di lavoro è retto dal diritto pubblico (in tali casi un salario minimo è già oggi fissato in norme di rango legislativo);
- apprendisti, stagisti e persone in formazione (la cui attività si inserisce dunque in un contesto formativo, che giustifica l'eccezione);
- persone alla pari (perché perseguono scopi formativi e linguistici e beneficiano di vitto e alloggio);
- persone con capacità lavorative ridotte;
- persone occupate nell'ambito di misure a carattere sociale;
- persone che lavorano in un'azienda familiare secondo l'articolo 4 capoverso 1 della legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (LL; RS 822.11);
- persone occupate in un'azienda agricola secondo l'articolo 5 capoverso 1 dell'ordinanza del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro (OLL 1; RS 822.111. L'orario di lavoro è infatti variabile e la fissazione di un salario orario minimo potrebbe portare complicazioni nell'attuazione o mettere in difficoltà il settore);
- i rapporti di lavoro per i quali è in vigore un contratto collettivo di lavoro che fissa un salario minimo obbligatorio (eccezione prevista esplicitamente dall'articolo costituzionale).

Il **quarto** articolo comprende la fissazione del salario minimo differenziato. Essa viene come detto definita a una soglia inferiore di 18,75 franchi e una soglia superiore di 19,25 franchi, all'interno della quale deve situarsi il salario minimo orario lordo calcolato applicando la percentuale del 55% alla mediana salariale nazionale per settore economico.

L'articolo **cinque** incarica la Commissione tripartita cantonale di fissare annualmente gli obiettivi e le priorità in materia di controllo; seguito dall'articolo sei che assegna il compito di controllare il rispetto della legge all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro.

Gli **articoli 7 e 8** definiscono le sanzioni amministrative – fino a 30'000 franchi – e quelle penali – fino a 40'000 franchi – in caso di infrazione.

L'**articolo 9** è dedicato alla questione della vigilanza e incarica la Commissione tripartita di valutare, a quattro anni dall'introduzione della Legge, la strategia di controllo e l'adeguatezza delle risorse a disposizione dell'organo di controllo, tenuto anche conto delle possibilità concesse dalla Legge concernente il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro e dell'andamento del mercato del lavoro stesso.

L'**articolo 10** conferisce il compito al Consiglio di Stato di valutare l'impatto del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese dopo alcuni anni dalla sua introduzione. In base ai risultati di tale osservazione sarà possibile valutare l'efficacia della legge e valutare eventuali correttivi da apportare.

L'**articolo 11** stabilisce le disposizioni transitorie, secondo cui è previsto un adeguamento graduale di tre anni alle aziende per raggiungere il livello salariale minimo deciso. Entro la fine del primo anno il salario deve corrispondere almeno al 90% e entro la fine del secondo anno almeno al 95% del salario minimo lordo fissato dal Consiglio di Stato.

La posizione dei sindacati e delle associazioni padronali

Le associazioni sindacali ritengono che un salario al di sotto dei 20 franchi non sia accettabile. Le associazioni padronali concordano con la soglia minima proposta dal Governo. È il limite sopportabile per l'economia e chiedono al CdS di non spingersi oltre questo limite.

VI. LA POSIZIONE DELLA MAGGIORANZA DELLA COMMISSIONE

Per la definizione del salario minimo è determinante far riferimento alle spese reali dei lavoratori. Come ha sottolineato il Tribunale federale l'obiettivo del salario è (anche) la lotta alla povertà.

Un salario minimo dignitoso deve garantire che vi sia una parità di trattamento per i cittadini sul territorio. In nessun caso è auspicabile che lo Stato lanci il segnale che sia più conveniente restare a casa piuttosto che mantenere un'attività lavorativa salariata.

Un salario minimo ha anche una funzione regolatoria, ponendo fine allo squilibrio nell'accettazione di salari bassi fra frontalieri e residenti (fenomeno molto sentito in Ticino).

Il salario minimo secondo i parametri del Messaggio governativo, pur essendo un primo passo importante, però, a conti fatti, potrebbe forse anche paradossalmente rischiare di fare risultare più conveniente percepire prestazioni assistenziali rispetto ad essere attivi professionalmente. Occorre quindi pensare a un salario calcolato sulla base delle PC AVS/AI, così come fatto dal Canton Neuchâtel e legittimato dal tribunale federale.

Come descritto in maniera approfondita precedentemente, il mercato del lavoro ticinese si trova in una situazione in cui emergono varie difficoltà, con salari mediani inferiori al resto del paese, tassi di povertà spesso superiori e numerosi casi di dumping salariale.

In questo contesto un salario minimo che permetta di vivere dignitosamente senza aiuti statali è necessario, in quanto sarebbe uno strumento in grado di arginare il fenomeno della povertà tra i lavoratori contrastando il dumping salariale, ma che allo stesso tempo ha anche lo scopo di disincentivare l'assunzione di manodopera frontaliera.

Per raggiungere questi scopi il salario minimo deve però essere sufficientemente elevato per garantire una vita dignitosa in Ticino, orientandosi quindi concretamente alle soglie degli aiuti sociali come le PC AVS/AI.

Tale importo dovrà inoltre tenere debitamente in considerazione anche il rincaro delle spese (in particolare della cassa malati) e che di conseguenza dovrà prevedere dei principi di adeguamento automatici all'evoluzione dei parametri di fabbisogno, affitto e premi cassa malati.

Il salario minimo è un diritto sociale sancito dal Tribunale federale ha stabilito che lo stesso deve essere uno strumento per lottare contro la povertà, contribuendo al rispetto della dignità umana.

La maggioranza della Commissione è giunta alla conclusione che l'unica proposta in grado di raccogliere un ampio consenso, rispettando nel contempo il mandato costituzionale attribuito dal popolo oltre 5 anni fa, è quella di fissare il salario minimo tra i 19.75 e i 20,25 franchi all'ora (compresa la quota parte di eventuale tredicesima, escluse eventuali indennità per ferie e giorni festivi).

Tale salario sarà introdotto in modo progressivo per permettere al mondo economico di adattarsi senza scossoni allo stesso, in base al seguente scadenario:

- alla fine del primo anno il salario minimo orario lordo deve essere compreso in un intervallo tra una soglia inferiore di 19.00 franchi e una soglia superiore di 19.50 franchi;
- alla fine del terzo anno il salario minimo orario lordo deve essere compreso in un intervallo tra una soglia inferiore di 19.50 franchi e una soglia superiore di 20.00 franchi;
- alla fine del quarto anno il salario orario lordo deve essere compreso in un intervallo tra una soglia inferiore di 19.75 franchi e una soglia superiore di 20.25 franchi.

Entro la fine del mese di giugno del quarto anno il Consiglio di Stato sottopone al Parlamento un Messaggio sulla valutazione dell'impatto dell'introduzione delle prime tappe del salario minimo al fine di confermare in via definitiva il passaggio alla soglia prevista di 19.75-20.25 franchi all'ora.

La maggioranza della Commissione ritiene inoltre che anche i rapporti di lavoro retti dal diritto pubblico debbano ossequiare il salario minimo (pur senza essere assoggettati per gli altri aspetti alla legge), ha inoltre apportato alcune modifiche formali e precisato alcuni aspetti, in particolare per quanto riguarda il contenuto della valutazione in merito all'impatto del salario minimo.

Per la Commissione gestione e finanze:

Michele Guerra, Ivo Durisch, Fiorenzo Dadò e Samantha Bourgoïn, relatori
Agustoni - Bignasca B. - Biscossa -
Foletti - Fonio - Storni

Disegno di

LEGGE

sul salario minimo

Il Gran Consiglio
della Repubblica e Cantone Ticino

- richiamata l'iniziativa popolare costituzionale elaborata 9 aprile 2013 «Salviamo il lavoro in Ticino!»¹ approvata dal popolo il 14 giugno 2015;
- visto il messaggio 8 novembre 2017 n. 7452 del Consiglio di Stato,

d e c r e t a :

Art. 1

Scopo della legge

La legge persegue lo scopo di introdurre un salario minimo con l'obiettivo di assicurare un tenore di vita dignitoso.

Art. 2

Campo di applicazione

¹Sono sottoposti alla legge tutti i rapporti di lavoro, compresi quelli riguardanti i lavoratori e le lavoratrici interinali, che si svolgono abitualmente nel Cantone.

²Alle disposizioni della legge non può essere derogato a svantaggio del lavoratore o della lavoratrice.

³Il salario minimo lordo legale prevale sui contratti normali di lavoro con salari minimi inferiori.

Art. 3

Eccezioni

¹La legge non si applica:

- a) agli apprendisti e alle apprendiste;
- b) ai lavoratori e alle lavoratrici con meno di diciotto anni di età nel caso di lavori leggeri ai sensi dell'articolo 8 dell'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro del 28 settembre 2007;
- c) ai giovani e alle giovani alla pari;
- d) alle persone in stage e in formazione, purché quest'ultima sfoci in un certificato ufficiale riconosciuto;
- e) alle persone la cui capacità lavorativa è ridotta e riconosciuta da un'assicurazione sociale e/o dall'assistenza sociale;
- f) alle persone occupate in un'azienda familiare secondo l'articolo 4 capoverso 1 della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964 (LL);

- g) al personale occupato nell'ambito di misure a carattere sociale finanziate dall'ente pubblico;
- h) al personale occupato in un'azienda agricola secondo l'articolo 5 capoverso¹ dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro del 10 maggio 2000 (OLL1);
- i) ai rapporti di lavoro per i quali è in vigore un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale o che fissa un salario minimo obbligatorio.

²I rapporti di lavoro retti dal diritto pubblico sono assoggettati alla presente legge limitatamente all'art. 4.

Art. 4

Fissazione del salario minimo differenziato

¹*Il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 19.75 franchi e una soglia superiore di 20.25 franchi, secondo le scadenze di attuazione previste dall'art. 11 della presente legge, riservato l'art. 11 cpv. 4.*

Il salario minimo viene aggiornato annualmente secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo.

²Il salario minimo orario lordo per settore economico a livello cantonale ammonta al 55% della mediana salariale nazionale per settore economico. In ogni caso è compreso tra la soglia inferiore e la soglia superiore.

³Il Consiglio di Stato fissa all'inizio di ogni anno per decreto il salario minimo orario lordo di riferimento per settore economico secondo i parametri di cui al cpv. 2 in relazione all'evoluzione della mediana salariale nazionale e del rincaro.

Art. 5

Commissione tripartita

La Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone (in seguito Commissione) fissa annualmente gli obiettivi e le priorità in materia di controlli sul salario minimo.

Art. 6

Controllo

¹Il Consiglio di Stato designa l'organo di controllo competente per verificare il rispetto della legge e per sanzionare le violazioni.

²Il datore o la datrice di lavoro deve mettere a disposizione dell'organo di controllo, su richiesta, tutte le informazioni e tutti i documenti che provano l'osservanza del salario minimo.

³Se i documenti necessari non ci sono o non sono più disponibili, il datore o la datrice 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.

⁴Il datore o la datrice di lavoro deve accordare in ogni momento all'autorità competente il libero accesso al luogo di lavoro e ai locali amministrativi.

Sanzioni amministrative

Art. 7

¹L'autorità cantonale competente può per infrazioni alla presente legge o alle disposizioni di applicazione pronunciare una sanzione amministrativa che prevede il pagamento di un importo sino a 30'000 franchi.

²La sanzione amministrativa è proporzionale all'importo risparmiato dai datori o dalle datrici di lavoro ed ammonta al 160% della differenza tra il salario dovuto secondo la presente legge e il salario effettivamente versato. In caso di comprovata integrazione salariale retroattiva la sanzione può essere ridotta fino al 50% della differenza tra il salario dovuto secondo la presente legge e il salario effettivamente versato.

³È applicabile la legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013 (LPAm).

Art. 8

Sanzioni penali

¹Chiunque:

- a) viola sistematicamente e per fine di lucro la presente legge o le disposizioni di applicazione;
- b) in violazione dell'obbligo di dare informazioni, rifiuta di darle o fornisce scientemente informazioni false, si oppone al controllo dell'autorità competente o lo impedisce in altro modo;

è punito con una multa fino a 40'000 franchi, sempre che non sia stato commesso un crimine o delitto per il quale il Codice penale commina una pena più grave.

²La multa di cui al capoverso 1 lettera a) è proporzionale all'importo risparmiato dai datori o dalle datrici di lavoro ed ammonta al 160% della differenza tra il salario dovuto secondo la presente legge e il salario effettivamente versato. In caso di comprovata integrazione salariale retroattiva la multa può essere ridotta fino al 50% della differenza tra il salario dovuto secondo la presente legge e il salario effettivamente versato.

³È applicabile la legge di procedura per le contravvenzioni del 20 aprile 2010.

Art. 9

Vigilanza

Dopo un periodo di 4 anni la Commissione valuterà la strategia di controllo e l'adeguatezza delle risorse a disposizione dell'organo di controllo, tenuto anche conto delle possibilità concesse dalla legge concernente il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro del 25 settembre 2016 e dell'andamento del mercato del lavoro stesso.

Art. 10

Esame di impatto

¹Il Consiglio di Stato, entro il 30 giugno 2024, valuta l'impatto dell'introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese e sottopone un Messaggio al Gran Consiglio.

²La valutazione deve segnatamente tenere conto dei seguenti elementi:

- effetti sui salari in Ticino;
- effetti sulla sostituzione della manodopera residente da parte di manodopera frontaliera;
- effetti sull'economia ticinese;
- effetti sulle prestazioni di sicurezza sociale erogate a favore di lavoratori o lavoratrici.

³Il Consiglio di Stato può proporre al Gran Consiglio di adattare il salario minimo previsto dal cpv. 1, segnatamente in funzione dell'evoluzione del costo della vita, della congiuntura e della situazione del mercato del lavoro.

Art. 11

Termini di attuazione

¹I contratti che disciplinano i rapporti di lavoro devono essere adeguati entro le scadenze dei successivi capoversi.

²Entro il 31 dicembre 2021 il salario minimo orario lordo deve essere compreso in un intervallo tra una soglia inferiore di 19.00 franchi e una soglia superiore di 19.50 franchi.

³Entro il 31 dicembre 2023 il salario minimo orario lordo deve essere compreso in un intervallo tra una soglia inferiore di 19.50 franchi e una soglia superiore di 20.00 franchi.

⁴Entro il 31 dicembre 2024 il Gran Consiglio si pronuncia sul Messaggio di cui all'art. 10 della presente legge, ritenuto che potrà decidere di mantenere per un ulteriore anno il salario minimo nell'intervallo dell'art. 11 cpv. 3 se dalla valutazione sarà emerso che l'introduzione del salario minimo ha avuto effetti negativi per i salari in Ticino e per l'economia ticinese. Scaduto tale anno il Gran Consiglio dovrà nuovamente pronunciarsi in merito.

Art. 12

Disposizioni transitorie

Entro tre mesi dall'adozione della presente legge il Consiglio di Stato presenta al Gran Consiglio un Messaggio di eventuale adeguamento di norme in materia di prestazioni sociali in modo che dall'introduzione del salario minimo non derivi per i lavoratori o le lavoratrici una riduzione di prestazioni sociali superiore all'aumento di salario.

Art. 13

¹Trascorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum, la presente legge è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi.

²La legge entra in vigore il 1° gennaio 2021.