

Rapporto di maggioranza

numero	data	competenza
7825 R1 / 8099 R1	21 ottobre 2025	DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

**della Commissione economia e lavoro
su:**

- **iniziativa popolare legislativa 10 ottobre 2019 presentata nella forma generica da Angelica Lepori Sergi (prima proponente) “Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!”**
- **iniziativa parlamentare 10 ottobre 2016 presentata nella forma generica da Matteo Pronzini “Lotta al dumping, dalle parole ai fatti”**
- **mozione 25 giugno 2019 presentata da Angelica Lepori e cofirmatari (ripresa da Matteo Pronzini) per MPS-POP-Indipendenti “Una sezione dell’Ispettorato del lavoro contro le discriminazioni di genere”
(v. messaggio 12 gennaio 2022 n. 8099)**
- **mozione 29 aprile 2020 presentata da Matteo Pronzini e cofirmatarie per MPS-POP-Indipendenti “Potenziare la sicurezza e la salute sul lavoro: sarebbe ora!”
(v. messaggio 10 giugno 2020 n. 7825)**

INDICE:

1.	INTRODUZIONE.....	2
2.	L'INIZIATIVA POPOLARE E ATTI COLLEGATI	2
3.	LA RICEVIBILITÀ DELL'INIZIATIVA POPOLARE	2
4.	LA POSIZIONE DEL CONSIGLIO DI STATO.....	2
5.	LE RIFLESSIONI DELLA MAGGIORANZA COMMISSIONALE	6
6.	TESTO CONFORME E CONTROPROGETTO	11
7.	CONCLUSIONI.....	15

1. INTRODUZIONE

La Commissione economia e lavoro ha deciso di evadere questi atti nel loro complesso insieme all'iniziativa popolare n. 145 del 10 ottobre 2019, in quanto si ritiene che nell'iniziativa popolare si riassumono e affrontano tutti i temi inseriti nei vari atti sopraelencati.

La Commissione ha infatti rilevato unità di materia negli atti, tutti presentati dallo stesso movimento.

2. L'INIZIATIVA POPOLARE E GLI ATTI COLLEGATI

L'iniziativa popolare legislativa generica «Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!» è stata depositata il 10 ottobre 2019.

In data 29 gennaio 2020 (FU n. 9/2020 del 31 gennaio 2020, pag. 770) la Cancelleria dello Stato ha accertato che le firme valide raccolte a sostegno della domanda di iniziativa popolare legislativa ammontavano a 7'350.

L'iniziativa è stata pertanto dichiarata riuscita e gli atti relativi sono stati trasmessi al Gran Consiglio per le sue incombenze.

3. LA RICEVIBILITÀ DELL'INIZIATIVA POPOLARE

La Commissione economia e lavoro ha esaminato gli atti e presentato il rapporto il 7 settembre 2021 all'attenzione del Gran Consiglio che, dopo discussione, il 22 settembre 2021 ha ritenuto l'iniziativa ricevibile per i punti 1, 2, 3, 4, 5 e 7 e parzialmente ricevibile per il punto 6 limitatamente alla parte:

«Con l'obiettivo di lottare contro le discriminazioni di genere, verrà costituita una sezione all'interno dell'Ispettorato cantonale del lavoro per verificare la corretta applicazione di tutte le disposizioni relative alla parità e alla lotta contro le discriminazioni di genere. Questa sezione avrà a disposizione un numero di ispettrici/ispettori pari a 1 ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra numero di ispettori e ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera occupata in Ticino. Per analogia valgono le disposizioni contenute nel punto 5».

Come apparso sul FUCT del 24.09.2021.

4. LA POSIZIONE DEL CONSIGLIO DI STATO

La Commissione economia e lavoro nella seduta del 15 febbraio 2022, giusta l'art. 108 cpv. 2 LEPD, ha deciso di avvalersi della collaborazione del Consiglio di Stato per l'elaborazione del testo conforme.

Con Risoluzione governativa n. 2994 del 15 giugno 2022 il Consiglio di Stato rileva che:

«Come indicato nella nostra corrispondenza del 9 febbraio scorso, preso atto del testo generico dichiarato ricevibile e allo stato attuale delle cose, non riteniamo utile né necessario questo massiccio aumento di personale, che – in base al tenore letterale

dell'iniziativa – ricordiamo essere di 74 nuove unità ispettive, per un maggior costo del personale stimato prudenzialmente in oltre 8'200'000 franchi all'anno (senza la valutazione dei costi dei servizi d'appoggio). Ricordiamo infatti che il nostro Cantone è costantemente - e di gran lunga - in testa nella graduatoria federale relativa al numero di controlli effettuati sul mercato del lavoro. Preso atto della bozza di testo conforme, segnaliamo che le unità ispettive da noi stimate lo scorso mese di febbraio non sarebbero sufficienti se il Gran Consiglio dovesse considerare più attinente alla volontà popolare il menzionato testo conforme degli iniziativisti».

Nel 2022 il Consiglio di Stato stimava necessari un aumento di 117 unità per l'attivazione dei punti 2 e 3, e un aumento di 40 unità per l'attivazione del punto 6. Il tutto causando un aumento di costo del personale, rispetto agli attuali costi dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), di CHF 17'552'600.--, ai quali occorre aggiungere i costi dei servizi d'appoggio e della logistica.

Questo maggiore costo stimato e confermato con missiva del 15 giugno 2022 del Consiglio di Stato è riferito al caso in cui il Parlamento accettasse il testo conforme proposto dagli iniziativisti (*Controllo a tappeto di tutti i contratti di lavoro, oltre che il controllo dei nuovi contratti e dei rapporti disdetti*).

Se invece si optasse per il testo dell'iniziativa: *verifica dei soli nuovi contratti di lavoro e dei rapporti disdetti - no controllo a tappeto di tutti i contratti di lavoro* - allora il costo stimato dal Consiglio di Stato e trasmesso alla CEL con data 9 febbraio 2022 sarebbe di 8.3 mio.

Interpellato il DFE comunica che i dati inviati nel 2022 sono tuttora validi, ma che per quantificare l'esatto impatto finanziario occorrerà aver definito il mansionario del personale addetto alla parità di genere e - di conseguenza - il numero totale di collaboratori da assumere e i relativi costi per i servizi d'appoggio, la logistica eccetera.

Attualmente l'organizzazione dei controlli decisi dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone è suddivisa tra: UIL, Associazione Interprofessionale di Controllo (AIC), Commissioni paritetiche e SUVA.

In particolare, l'UIL si occupa di tutti i controlli dei settori non soggetti a CCL. Infatti per coloro che hanno un CCL se ne occupa direttamente la Commissione paritetica di riferimento. L'AIC su mandato delle 22 Commissioni Paritetiche Cantionali (CPC) effettua puntualmente i controlli di tutti i collaboratori notificati o distaccati che entrano sul territorio ticinese in base all'art. 7 della Legge sui lavoratori distaccati. La SUVA, oltre alla parte assicurativa, si occupa dei controlli in ambito di prevenzione degli infortuni in base all'art. 85 LAINF nei settori cosiddetti a maggior rischio sulla base dell'art. 49 dell'OPI.

Questa organizzazione permette di ottimizzare le risorse ed evitare di effettuare da parte dell'UIL un controllo che già viene svolto per mandato da CPC e SUVA. Mentre l'iniziativa al punto 1 chiede che questo venga concentrato ed effettuato dall'Ufficio dell'ispettorato cantonale del lavoro. Va ricordato però che per accordi e altre disposizioni CPC e SUVA continuerebbero comunque ad effettuare le loro ispezioni.

Il Consiglio di Stato sottolinea anche, per quanto riguarda la richiesta al punto 2, che «ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare, al più tardi entro 30 giorni dalla stipulazione, ogni contratto di lavoro all'autorità competente,

tramite formulario – cartaceo o elettronico - e a trasmetterne copia al dipendente. La notifica conterrà i dati fondamentali di ogni contratto di lavoro, in particolare: tipo di contratto e durata (determinato, indeterminato), funzione, salario, qualifica richiesta, luogo di lavoro, grado di occupazione; inoltre dovranno essere forniti i dati relativi al/alla dipendente: età, sesso, nazionalità, formazione, figli a carico, domicilio. Nel caso di posti di lavoro in precedenza già occupati da un altro dipendente, andrà notificato anche il salario precedentemente versato».

Cosa che per analogia gli iniziattivisti al punto 3 chiedono valga anche per l'uscita dei collaboratori.

L'attuazione di queste misure comporterebbe un onere importante per lo Stato, ma anche per i datori di lavoro: si stima la trasmissione di almeno 80'000 contratti all'anno. Questo significherebbe un ulteriore carico burocratico, peggiorando le condizioni quadro.

Si determinerebbe inoltre un indebolimento del ruolo del partenariato sociale. Quanto proposto imporrebbe il controllo sistematico di tutte le aziende ogni anno, cosa ritenuta di fatto non praticabile.

Il Consiglio di Stato ricordava che *«in Ticino è stato controllato, nel 2021, circa il 27% dei datori di lavoro, un dato, come detto, di gran lunga superiore all'obiettivo posto dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) a livello nazionale, che si colloca tra il 2 e il 3%».*

Concludendo il Consiglio di Stato conferma di non ritenere efficace quanto previsto dall'iniziativa.

Propone pure degli emendamenti al testo conforme presentato dagli iniziattivisti: su questo ritorneremo in seguito.

Da ultimo il Consiglio di Stato, facendo riferimento alla richiesta 6 degli iniziattivisti, rileva quanto già messo in campo per la parità di genere, sia per quanto riguarda l'integrazione, come pure la parità salariale a livello cantonale ma anche federale.

Il Consiglio di Stato informa anche che l'eventuale attuazione del punto 6 provocherebbe un ulteriore aggravio di costi di 4 milioni di franchi annui oltre ai costi d'appoggio e logistica.

Il 25 giugno 2025 il Consiglio di Stato ha presentato una nuova risoluzione governativa (RG 3071) a seguito della proposta del testo che gli iniziattivisti vorrebbero sottoporre al popolo in quanto loro non hanno accettato quanto presentato in sede di audizione commissionale.

Il Consiglio di Stato ha in particolare aggiornato i costi del personale per questa iniziativa che si possono riassumere con la seguente tabella:

Costi del personale (esclusi i costi per i servizi d'appoggio, la logistica, ecc.)				
Nuove unità	Funzione	Classe salariale	Costo aziendale (salario lordo annuale + oneri sociali a carico del datore di lavoro) per unità	Costo aziendale (salario lordo annuale + oneri sociali a carico del datore di lavoro) totale
126	Ispettore cantonale del lavoro II (punti 2-3 dell'iniziativa)	6	CHF 111'800.00	CHF 14'086'800.00
40	Ispettore cantonale del lavoro II (punto 6 iniziativa)	6	CHF 111'800.00	CHF 4'472'000.00
Totale aumento annuo costi del personale rispetto agli attuali costi UIL				CHF 18'558'800.00

Si ricorda che oltre a questo costo andrebbero aggiunti i costi della logistica.

Nel 2024 in Ticino con il metodo attuale sono stati controllati ca. il 30% dei collaboratori. La SECO si pone come obbiettivo a livello nazionale di verificare il 3%-5%: è evidente quanto maggiore già oggi sia la sorveglianza effettuata sul mercato del lavoro.

Nel 2026 la Commissione Tripartita valuterà l'attività svolta nei quattro anni precedenti e rivaluterà gli obbiettivi e le strategie, come previsto dall'art. 9 della LSM.

Per quanto riguarda il punto 6. dell'iniziativa il Consiglio di Stato ritiene che sono già in atto varie misure che permettono il controllo della parità salariale nelle aziende ticinesi e ricorda in particolare l'attività svolta dal Servizio per le pari opportunità, dall'Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche ecc.

Il Consiglio di Stato in questa risoluzione propone emendamenti e osservazioni al testo proposto dagli iniziativaisti e per questo si rimanda al punto 6. del presente rapporto.

5. LE RIFLESSIONI DELLA COMMISSIONE

Le relatrici hanno incontrato il 28 giugno 2024 il direttore della Divisione economia Stefano Rizzi, Jonathan Saletti Antognini, Lucio Robbiani e Marco Poretti ai quali sono stati richiesti gli aggiornamenti dei dati che vengono riportati nel messaggio e RG.

Si ricorda che nel 2016 il Popolo ticinese aveva respinto con il 52.7% un'iniziativa sempre dell'MPS che chiedeva determinati potenziamenti dell'ispettorato del lavoro, accettando però il controprogetto proposto dal Gran Consiglio che ha comunque portato ad un potenziamento degli effettivi come pure dei controlli.

Si ricorda pure che è stato creato un centro di psicologia del lavoro che si occupa anche dei rischi psicosociali che si possono riscontrare sul posto di lavoro.

Nei rami dotati di un CCL di obbligatorietà generale, il controllo del rispetto delle disposizioni del CCL spetta alle Commissioni paritetiche. La LDist affida loro il controllo del rispetto del CCL da parte anche delle aziende estere che distaccano lavoratori in Svizzera. Se questi organi di controllo riscontrano delle infrazioni sono tenuti a notificarle alle Autorità cantonali competenti in materia di sanzioni.

Le Commissioni tripartite tengono sotto osservazione l'evoluzione generale del mercato del lavoro. Queste commissioni (a livello cantonale e federale) sono composte da rappresentanti delle Autorità, dei datori di lavoro e dei sindacati. Scopo:

- sorvegliare il mercato del lavoro;
- proporre l'eventuale attuazione del conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale ai CCL o l'adozione di CNL con salari minimi vincolanti.

La Commissione tripartita, composta da nove membri (tre Cantone; tre sindacati; tre associazioni economiche), propone l'attuazione delle misure d'accompagnamento (conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale ai CCL o adozione di CNL) nei settori non coperti da CCL di obbligatorietà generale e definisce la strategia di controllo in ambito LSM.

Il coordinamento spetta all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro.

I controlli sono effettuati dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro ma anche dalle commissioni paritetiche, dalla SUVA e dalle associazioni interprofessionali di controllo.

Nel 2014 erano attive 25 unità ispettive, oggi sono più che raddoppiate avendo sul campo 50.5 unità come da tabella che qui mostriamo:



Evoluzione delle unità ispettive (ETP)

	2014	2024	Aumento
Ufficio dell'ispettorato del lavoro	15	23.7	8.7
Associazione interprofessionale di controllo	6	7	1
CPC Diverse	0	4	4
CPC Edilizia e rami affini	2	6	4
CPC Ristorazione	0	1.5	1.5
CPC Sicurezza	0	0.5	0.5
CPC Metalcostruzioni e tecnica della costruzione	0	2.8	2.8
SUVA	2	5	3
TOTALE	25	50.5	25.5

Nel 1° trimestre 2024 in Ticino si contano 240'728 posti di lavoro e 50.5 unità ispettive. Queste corrispondono ad un ispettore per 4'767 posti di lavoro (nel 2014 erano un ispettore per 9'100 posti di lavoro).

Periodicamente viene definita la strategia di controllo e in questo le segnalazioni hanno da sempre un ruolo rilevante.

La Commissione constata che la stretta collaborazione tra l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e i vari attori dell'economia come: le commissioni paritetiche, i sindacati, la SUVA ecc. portano ad un efficientamento dell'attività.

Il Dipartimento ci chiarisce che:

«Dopo i diversi potenziamenti avvenuti nel corso degli anni, ad oggi l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) può contare su un totale di 23.7 unità ispettive del mercato del lavoro in senso ampio. Le unità attive presso l'UIL nell'ambito della sorveglianza del mercato del lavoro in senso stretto sono 6.1. Si precisa che parlando di sorveglianza del mercato del lavoro, in senso stretto, s'intende la conduzione delle inchieste commissionate dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT), la verifica del rispetto dei contratti normali di lavoro (CNL), decretati dal Consiglio di Stato sulla base dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni (CO) e il controllo del rispetto della Legge sul salario minimo (LSM).

Tuttavia, come indicato in entrata della Legge concernente il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro, è importante ricordare che il mercato del lavoro, in generale, viene sorvegliato sulla base di diverse disposizioni legali di competenza dell'UIL:

- 1. il CO e la Legge federale sui lavoratori distaccati (LDist) permettono di verificare i livelli salariali;*
- 2. la Legge federale sul lavoro (LL) permette di verificare le condizioni inerenti al tempo di lavoro e di riposo, come pure la tutela della salute dei lavoratori sul posto di lavoro;*

3. la Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) permette di verificare la sicurezza dei posti di lavoro;

4. la Legge federale contro il lavoro nero (LLN) permette di combattere la concorrenza sleale tra le imprese.

Gli altri 17.6 ispettori (23.7 – 6.1) si occupano, appunto, dei compiti indicati ai punti 2, 3 e 4.

Queste attività, benché diversificate, sono strettamente interconnesse tra loro, tant'è che l'esecuzione di tutte queste leggi è stata affidata a un unico organo di esecuzione (UIL) e le attività tra gli ispettori si alimentano e si influenzano tra di loro, oltre che in relazione con gli attori esterni, in particolare le commissioni paritetiche, l'associazione interprofessionale di controllo (AIC) e la SUVA. Grazie a queste sinergie è così possibile combattere in maniera efficace non solo il dumping salariale, ma anche – in termini più ampi – il dumping "sociale"».

Si ricorda pure che:

«le 50.5 unità, 23.7 dipendenti dell'UIL e 26.8 dipendenti di altri organismi di controllo, si occupano di verificare nei propri ambiti di competenza le norme riconducibili al concetto di sorveglianza del mercato del lavoro in senso ampio. Dunque, buona parte di questi ispettori si occupano della tutela della salute fisica e psichica dei lavoratori, di verificare il rispetto dei contratti collettivi di lavoro, di verificare il rispetto da parte dei prestatori esteri di servizi delle nostre regole relative al diritto del lavoro, di lottare contro il lavoro nero, eccetera.

L'iniziativa chiede, in effetti, 1 ispettore ogni 5'000 occupati in Ticino. Parlando appunto di sorveglianza del mercato del lavoro ticinese in senso ampio, potremmo tranquillamente affermare di aver raggiunto, e superato, questa soglia.

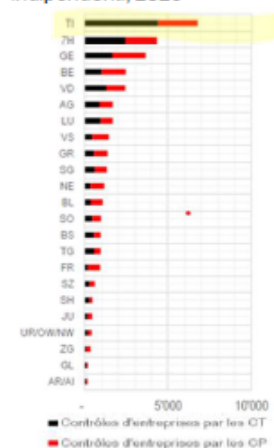
Tuttavia, all'interno dell'UIL, gli ispettori che si occupano di sorveglianza del mercato del lavoro in senso stretto (inchieste nel mercato del lavoro, verifica dei CNL e della LSM) ammontano a 6.1 unità. In altri termini, per poter svolgere i compiti assegnati dall'iniziativa in parola, non è sufficiente un ispettore ogni 5'000 lavoratori se questo ispettore ogni anno deve verificare, appunto, 5'000 contratti di lavoro».

È bene anche ricordare che il Cantone Ticino è ai vertici nazionali dell'attività di controllo, come si può rilevare dallo schema seguente:



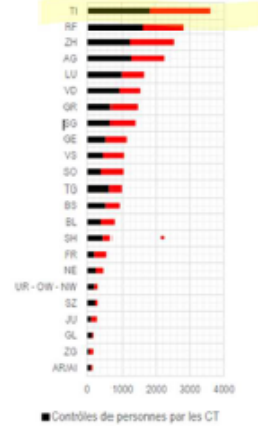
Ticino ai vertici nell'attività di controllo

**Aziende controllate dalle
CT cantonali e dalle CP**
Imprese svizzere, distaccati e
indipendenti, 2023



Fonte: SECO (2024), Rapport FiAM 2023, p. 33

**Persone controllate dalle
CT cantonali e dalle CP**
Lavoratori distaccati e indipendenti,
2023



Fonte: SECO (2023), Rapport FiAM 2023, p. 43

Possiamo rilevare dai rendiconti dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, che la maggioranza delle aziende rispetta i parametri di salario, orario e tutto quanto previsto dalla Legge sul lavoro. Nei casi in cui vengono riscontrate delle infrazioni la gran parte sono di lieve entità dovute ad errori o mancata conoscenza delle disposizioni. In generale le aziende dimostrano una volontà di miglioramento e, dove necessario, reintegrano la parte di salario mancante.

Le relatrici hanno riportato quanto rilevato alla Commissione nelle sedute del 27 agosto 2024 e del 13 novembre 2024.

I commissari hanno discusso e concordano con le relatrici che l'iniziativa popolare va respinta in quanto:

Dalla tabella a pagina 8. Si denota l'evoluzione del numero degli ispettori.

Come indicato nel messaggio n. 8444 del 26 giugno 2024 inerente la valutazione dell'impatto del salario minimo introdotto con la Legge sul salario minimo (LSM), a partire dal 2022 la strategia di controllo della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT), prevede che vengano verificate le condizioni salariali di almeno il 20% delle aziende in tutti i settori economici che non sono già coperti da contratti collettivi di lavoro, studi legali compresi, di almeno il 30% di quelle attive nei settori in cui è in vigore un CNL e di un campione statisticamente rappresentativo di aziende nei settori economici in cui un CNL è in scadenza.

Ciò conferma che già oggi e con gli attuali effettivi alcune aziende e settori hanno subito controlli più volte negli anni. In generale non si denota un numero di infrazioni che giustificano tali intensità che, ci sia concesso, comporta per le aziende anche un dispendio

di forze e mezzi che potrebbero essere messi a disposizione dei lavoratori. Inoltre, un'ulteriore intensificazione dei controlli minerebbe il rapporto di fiducia tra Stato ed economia oltre che comportare un'intensificazione delle pratiche burocratiche.

Solitamente le infrazioni importanti sono riscontrate a seguito di puntuali segnalazioni che si rilevano il mezzo più efficace per trovare gli abusi.

L'evoluzione della digitalizzazione condurrà a una maggiore efficacia ed efficienza dei controlli che quindi non devono essere legate al numero di ispettori ma alla incisività di tali verifiche. Il costo per l'implementazione dell'iniziativa viene ritenuto eccessivo e non giustificato da quanto viene riscontrato annualmente, in particolare riferito al numero delle infrazioni e della loro entità.

La commissione ha approfondito anche “come” e “da chi” vengono effettuati i rilevamenti negli ambiti relativi ai settori socioeducativi e sanitari. La maggior parte degli attori attivi in questi settori è firmataria di contratti collettivi di lavoro settoriali, il che prevede che i controlli per il rispetto delle condizioni di lavoro vengano svolti in particolare da delegazioni congiunte composte da rappresentanti sindacali e padronali delle commissioni paritetiche di riferimento o da sottocommissioni di controllo. Non vi sono pertanto delle vere e proprie unità che si occupano esclusivamente del controllo delle condizioni di lavoro in questi ambiti, ma vi sono delle entità che hanno la facoltà di garantirne il rispetto.

La Commissione si è pure chinata sulla problematica delle situazioni di rischio psicosociale (mobbing, ambiente di lavoro, ...) per comprendere come queste vengono rilevate e monitorate. Il Dipartimento delle finanze e dell'economia ci informa che gli ispettori cantonali del lavoro dedicati alla verifica puntuale del rispetto delle condizioni inerenti la tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro hanno seguito tutti una formazione specifica in base [all'Ordinanza sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro](#) (OQUAL), in ossequio alla Direttiva della SECO sulla formazione di base e sulla formazione complementare degli ispettori nonché sugli effettivi minimi del personale preposto alla vigilanza. Nell'ambito delle proprie competenze, gli ispettori sono in grado di rilevare situazioni potenzialmente a rischio in ambito tecnico ingegneristico, valutando possibili soluzioni e risolvendo le problematiche di concerto con le aziende. In ambito di rischi psicosociali, vista la delicatezza e la specificità della tematica, sono in grado di rilevare il potenziale pericolo, tuttavia la situazione deve essere affrontata da personale specializzato. In questo senso, vista la complessità della materia, nel 2019 l'UIL si è dotato di un'unità specializzata in pericoli psicosociali.

Durante la discussione commissionale sono emerse alcune criticità dovute alla nostra legge federale come ad esempio:

- valutare l'introduzione dell'obbligo di un contratto scritto almeno con alcuni elementi fondamentali, fatto che permetterebbe a entrambe le parti di prendere maggiore coscienza dell'accordo siglato. Alcuni CCL già lo prevedono obbligatorio e si auspica che questo possa essere esteso a tutta l'economia.

Si ritiene pure che un'accelerazione decisa nel processo di digitalizzazione e nell'impiego dell'intelligenza artificiale, possa rendere più mirato, tempestivo e efficace l'intervento delle autorità, riducendo il peso burocratico per le imprese e valorizzando le risorse già disponibili. Tale prospettiva permetterebbe di rafforzare la trasparenza sul mercato del lavoro cantonale.

6. TESTO CONFORME E CONTROPROGETTO

Il Consiglio di Stato ha suggerito un testo conforme emendato con la Risoluzione governativa n. 2994 del 15 giugno 2022, contenente anche le osservazioni sul disegno di legge proposto dagli iniziativaisti.

In seguito, gli iniziativaisti, attraverso i rappresentanti Matteo Pronzini e Pino Sergi, sono stati sentiti in audizione il 14 gennaio 2025 e il 25 febbraio 2025: essi non hanno però accettato quanto proposto dal Consiglio di Stato e hanno elaborato un loro testo conforme trasmesso il 26.2.2025.

Il Consiglio di Stato, nuovamente interpellato dalla Commissione economia e lavoro, con la RG n. 3071 del 25.6.2025, ha nuovamente sottolineato l'efficacia dell'attuale metodo di verifica e ha ribadito di «*non ritenere efficace quanto previsto dall'iniziativa*».

Proponiamo di seguito la tabella in cui il Consiglio di Stato riprende puntualmente gli articoli di legge proposti dai promotori e formula eventuali proposte di emendamento con relative osservazioni, tratta dalla risoluzione governativa del 25 giugno 2025.

Art. proposto dai promotori	Ev. emendamenti	Osservazioni
Art. 1 La legge disciplina:) 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;) l'impiego di tali dati da parte dell'autorità competente; c) i parametri per definire il numero di ispettori preposti all'osservazione del mercato del lavoro; d) i parametri per definire il numero di ispettori e d'ispettrici preposte al rispetto della parità tra i sessi;) le sanzioni in caso di mancata notifica dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro.		
Art. 2 Il Consiglio di Stato designa l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro per l'attuazione della presente legge ed emana le necessarie disposizioni esecutive.	Art. 2 Il Consiglio di Stato designa le autorità competenti per l'attuazione della presente legge ed emana le necessarie disposizioni esecutive.	La delega di competenza viene specificata nel regolamento di applicazione della Legge

Rapporto di maggioranza n. 7825 R1 / 8099 R1 del 21 ottobre 2025

Art. 3 ¹Ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare, all'inizio ed alla fine di ogni rapporto di lavoro, all'autorità competente, tramite formulario 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) Formazione f) Luogo di lavoro g) Ore di lavoro a settimana h) Grado di occupazione i) Retribuzione Precedente retribuzione di questa funzione (in caso di sostituzione di manodopera) k) Età l) Sesso m) Nazionalità e tipo permesso n) Domicilio o) Figli a carico ²Devono essere notificati i dati relativi ai contratti di lavoro <u>esistenti</u> 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. ³Quanto indicato nei cpv. 1 e 2 deve anche essere svolto al momento dello scioglimento di un rapporto di lavoro. La notifica deve essere fatta entro 30 giorni dell'intimazione dello scioglimento del contratto di lavoro. ⁴Il dipendente, contemporaneamente all'invio alle autorità competenti, deve ricevere una copia delle notifiche.	² I dati relativi ai nuovi contratti di lavoro devono essere notificati entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. Quelli relativi alla fine del contratto di lavoro, devono essere notificati entro 30 giorni dallo scioglimento del rapporto di lavoro.	Art. 3 cpv. 1: Lo scrivente Consiglio nutre forti dubbi circa la possibilità di considerare dati fondamentali del contratto tutti gli elementi elencati nell'iniziativa in particolare dalla lettera j) alla lettera o). Le parti eliminate dal cpv.2 servono a rendere conforme il testo di legge al testo dell'iniziativa che al punto 2 cita: <i>Ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare, <u>al più tardi entro 30 giorni dalla stipulazione</u>, ogni contratto di lavoro all'autorità competente, tramite formulario – cartaceo o elettronico - e a trasmetterne copia al dipendente.</i>
Art. 4 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 alla loro applicazione.		Riteniamo questo articolo di difficile applicazione, ritenuto che l'autorità non può sostituirsi alle Commissioni paritetiche.
Art. 5 ¹L'autorità competente allestisce e pubblica annualmente una statistica sui contratti di lavoro esistenti e sui salari nel Cantone Ticino. ²L'allestimento della statistica sarà valutata e sorvegliata ad una commissione composta di rappresentanti dell'amministrazione cantonale e delle organizzazioni sindacali e padronali. ³Tale 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.	²L'allestimento della statistica sarà valutata e sorvegliata dalla Commissione Tripartita in materia di libera circolazione delle persone. ³Tale statistica riferisce in particolare il livello dei salari nel Cantone Ticino e serve quale ulteriore base di riferimento per l'attività della stessa Commissione.	La proposta del testo conforme del cpv. 2 oltre che essere ridondate, risulta essere inefficiente in quanto esiste già la Commissione tripartita alla quale può essere affidato anche questo ulteriore compito.

Rapporto di maggioranza n. 7825 R1 / 8099 R1 del 21 ottobre 2025

Art. 6 ¹Ai fini dell'esecuzione della presente legge, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro è dotato di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale. ²Ai fini dell'esecuzione della legge sulla parità dei sessi, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro istituisce un ufficio specifico dotato di un ispettore, un'ispettrice ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra il numero di ispettori ed ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera attiva sul mercato del lavoro cantonale. ³L'organico dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro viene adattato annualmente.	Art. 6 ¹Ai fini dell'esecuzione della presente legge, le autorità cantonali competenti sono dotate di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale ²Ai fini dell'esecuzione della legge sulla parità dei sessi, le autorità cantonali competenti istituiscono un ufficio specifico dotato di un ispettore, un'ispettrice ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra il numero di ispettori ed ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera attiva sul mercato del lavoro cantonale. ³L'organico delle autorità competenti viene adattato annualmente.	La delega di competenza viene specificata nel regolamento di applicazione della Legge
Art. 7 ¹La mancata notifica dei dati relativi ai contratti, di cui all'art. 2, è punibile con una sanzione amministrativa sino a fr. 5'000.-. ²Sono riservate le sanzioni e disposizioni penali previste nelle leggi federali.	Art. 7 ²Sono riservate le sanzioni e disposizioni penali previste nelle leggi federali e cantonali.	Si ricorda che nel 2021 è entrata in vigore la Legge cantonale sul salario minimo (LSM).
Art.8 La presente legge entra in vigore con la pubblicazione nel Bollettino ufficiale delle leggi.		

Si allega la risoluzione governativa del 25 giugno 2025 a cui si rimanda per le considerazioni esposte dal Consiglio di Stato.

Il 23 settembre 2025, la Commissione ha sentito in audizione il consulente giuridico del Gran Consiglio al quale era stato richiesto un parere sulla conformità del testo al diritto superiore e sulle osservazioni del Consiglio di Stato. Il Giurista ci ha confermato che il testo è conforme al diritto superiore. Ha sollevato delle criticità l'art. 3 cap. 2 e l'art. 7 cap. 2.

Per l'art. 3 cap. 2 il Giurista ritiene, come si può leggere nelle osservazioni, che il testo richiesto dagli iniziativaisti vada oltre nelle sue richieste a quanto indicato nel testo dell'iniziativa oggetto della raccolta firme.

La Commissione ha comunque deciso di confermare il testo come da proposta degli iniziativaisti seppur non pienamente conforme all'iniziativa.

La Commissione ritiene di dover ricordare che questo punto potrebbe risultare di difficile applicazione in quanto in Svizzera non vige l'obbligo della forma scritta per un contratto di lavoro.

Per l'art. 7 cap. 2, vista l'introduzione di una Legge cantonale nel 2021 sul salario minimo, la Commissione ritiene corretto adeguarsi a quanto proposto dal Consiglio di Stato. Gli iniziativaisti sono stati informati e non hanno sollevato opposizioni.

7. CONCLUSIONI:

La maggioranza della Commissione invita il Parlamento a respingere l'iniziativa popolare e contemporaneamente anche gli atti collegati.

Per la Commissione economia e lavoro:

Cristina Maderni e Raide Bassi, relatrici
Balli - Berardi - Bertoli - Bühler - Censi -
Demir - Ghisla - Isabella (con riserva) -
Mirante - Ponti - Quadri - Renzetti - Tenconi

Allegato (consultabile sul sito del Parlamento):

- risoluzione governativa del 25 giugno 2025

INIZIATIVA POPOLARE LEGISLATIVA GENERICA

presentata il 10 ottobre 2019 denominata «Rispetto per i diritti di chi lavora! combattiamo il dumping salariale e sociale!»

Il Gran Consiglio
della Repubblica e Cantone Ticino

- vista l'Iniziativa popolare legislativa del 10 ottobre 2019 presentata nella forma generica da Angelica Lepori Sergi (prima proponente) «Rispetto per i diritti di chi lavora! combattiamo il dumping salariale e sociale!» volta a chiedere al Gran Consiglio di

«varare al più presto una riforma legislativa fondata sui seguenti principi:

1. L'Ispettorato cantonale del lavoro (ICL) assume compiti di ispezione e controllo relativi al mercato del lavoro, al rispetto dei salari e degli orari di lavoro e di tutte le disposizioni che hanno attinenza con il contratto di lavoro.

2. Ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare, al più tardi entro 30 giorni dalla stipulazione, ogni contratto di lavoro all'autorità competente, tramite formulario – cartaceo o elettronico - e a trasmetterne copia al dipendente. La notifica conterrà i dati fondamentali di ogni contratto di lavoro, in particolare: tipo di contratto e durata (determinato, indeterminato), funzione, salario, qualifica richiesta, luogo di lavoro, grado di occupazione; inoltre dovranno essere forniti i dati relativi al/alla dipendente: età, sesso, nazionalità, formazione, figli a carico, domicilio. Nel caso di posti di lavoro in precedenza già occupati da un altro dipendente, andrà notificato anche il salario precedentemente versato.

3. La stessa procedura verrà osservata al momento dello scioglimento di un contratto di lavoro, comunicando gli stessi dati, al più tardi entro 30 giorni dallo scioglimento del rapporto di lavoro.

4. Qualora, nell'ambito della raccolta dei dati fondamentali inerenti ad un contratto di lavoro, l'autorità riscontrasse infrazioni a leggi o contratti di lavoro, esse saranno segnalate agli organismi interessati alla loro applicazione.

5. Ai fini dell'esecuzione della presente legge, l'Ispettorato cantonale del lavoro è dotato di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale. L'organico viene adattato annualmente. Nel numero di ispettori del lavoro qui indicato non possono essere conteggiate le unità al servizio delle commissioni paritetiche professionali.

6. Con l'obiettivo di lottare contro le discriminazioni di genere, verrà costituita una sezione all'interno dell'Ispettorato cantonale del lavoro per verificare la corretta applicazione di tutte le disposizioni relative alla parità e alla lotta contro le discriminazioni di genere. Questa sezione avrà a disposizione esclusivamente delle ispettrici (una ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale). Per analogia valgono le disposizioni contenute nel punto 5.

7. L'autorità cantonale allestisce e pubblica annualmente, sulla base dei punti 2 e 3, una

statistica dettagliata. Tale statistica riferisce in particolare in merito ai salari nel Cantone Ticino e funge da base di riferimento per l'attività della Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone.

L'allestimento di questa statistica si avvarrà della consulenza di una commissione di valutazione e sorveglianza nella quale siederanno, oltre ai rappresentanti dell'amministrazione, anche rappresentanti delle associazioni professionali. Tutti i dati raccolti nell'ambito di questa statistica saranno accessibili al pubblico».

- richiamati gli articoli 37 e seguenti della Costituzione cantonale del 14 dicembre 1997 e gli articoli 107 e seguenti della Legge sull'esercizio dei diritti politici del 19 novembre 2018;

- richiamata altresì la sua decisione del 7 settembre 2021 con la quale ha dichiarato la suddetta iniziativa popolare ricevibile per i punti 1, 2, 3, 4, 5 e 7 e parzialmente ricevibile per il punto 6 limitatamente alla parte «Con l'obiettivo di lottare contro le discriminazioni di genere, verrà costituita una sezione all'interno dell'Ispettorato cantonale del lavoro per verificare la corretta applicazione di tutte le disposizioni relative alla parità e alla lotta contro le discriminazioni di genere. Per analogia valgono le disposizioni contenute nel punto 5».

- visto il rapporto di maggioranza del 20 ottobre 2025 n. 7825R1 / 8099 R1 della Commissione economia e lavoro;

- dopo discussione,

d e c r e t a :

I.

È elaborato il seguente testo conforme all'iniziativa popolare legislativa del 10 ottobre 2019 presentata nella forma generica da Angelica Lepori Sergi (prima proponente) «Rispetto per i diritti di chi lavora! combattiamo il dumping salariale e sociale!»:

Legge sul rilevamento e controllo delle condizioni di lavoro e della parità di genere in Ticino

Art. 1

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) i parametri per definire il numero di ispettori preposti all'osservazione del mercato del lavoro;
- d) i parametri per definire il numero di ispettori e d'ispettrici preposte al rispetto della parità tra i sessi;
- e) le sanzioni in caso di mancata notifica dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro.

Art. 2

Il Consiglio di Stato designa l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro per l'attuazione della presente legge ed emana le necessarie disposizioni esecutive.

Art. 3

¹Ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare, all'inizio ed alla fine di ogni rapporto di lavoro, all'autorità competente, tramite formulario 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) Formazione
- f) Luogo di lavoro
- g) Ore di lavoro a settimana
- h) Grado di occupazione
- i) Retribuzione
- j) Precedente retribuzione di questa funzione (in caso di sostituzione di manodopera)
- k) Età
- l) Sesso
- m) Nazionalità e tipo permesso
- n) Domicilio.
- o) Figli a carico

² 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.

³ Quanto indicato nei cpv. 1 e 2 deve anche essere svolto al momento dello scioglimento di un rapporto di lavoro. La notifica deve essere fatta entro 30 giorni dell'intimazione dello scioglimento del contratto di lavoro.

⁴ Il dipendente, contemporaneamente all'invio alle autorità competenti, deve ricevere una copia delle notifiche.

Art. 4

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 alla loro applicazione.

Art. 5

¹L'autorità competente allestisce e pubblica annualmente una statistica sui contratti di lavoro esistenti e sui salari nel Cantone Ticino.

²L'allestimento della statistica sarà valutata e sorvegliata da una commissione composta da rappresentanti dell'amministrazione cantonale e delle organizzazioni sindacali e padronali.

³Tale 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.

Art. 6

¹Ai fini dell'esecuzione della presente legge, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro è dotato di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale.

²Ai fini dell'esecuzioni della legge sulla parità dei sessi, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro istituisce un ufficio specifico dotato di un ispettore, un'ispettrice ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra il numero di ispettori ed

ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera attiva sul mercato del lavoro cantonale.

³L'organico dell'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro viene adattato annualmente.

Art. 7

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

²Sono riservate le sanzioni e disposizioni penali previste nelle leggi federali e cantonali.

Art. 8

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

II.

L'iniziativa popolare legislativa generica del 10 ottobre 2019 denominata «Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!» è respinta nel suddetto testo conforme.

III.

Salvo ritiro dell'iniziativa, il testo di legge di cui al punto I. è posto in votazione popolare con la raccomandazione, da parte del Gran Consiglio, di respingerlo.

IV.

L'adozione della legge che precede, se accolta in votazione popolare, è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi ed entra immediatamente in vigore.