

Rapporto

numero

8163 R

data

30 marzo 2026

competenza

DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

**della Commissione gestione e finanze
sulle iniziative parlamentari 20 settembre 2021 presentate nella forma
elaborata da Matteo Pronzini e cofirmatarie:**

- **per la modifica dell'art. 13 della Costituzione ticinese (Articolo costituzionale e aggiramento del salario minimo: MPS era stato facile profeta)**
- **per la modifica dell'art. 3 della Legge sul salario minimo dell'11 dicembre 2019 (Legge salario minimo e aggiramenti: MPS era stato facile profeta)**

(v. messaggio 15 giugno 2022 n. 8163)

INDICE:

1.	INTRODUZIONE.....	2
1.1	La storia del salario minimo in Ticino	2
1.2	La nuova iniziativa popolare "Per un salario minimo sociale".....	3
2.	GIURISPRUDENZA E QUADRO LEGALE	4
2.1	La sentenza di Neuchâtel.....	4
2.2	I ricorsi ticinesi e altre sentenze	5
2.3	La mozione Ettlín	5
2.4	Una panoramica sul salario minimo in Svizzera.....	6
3.	IL CONTROPROGETTO	6
3.1	I principi alla base del controprogetto alle iniziative parlamentari elaborate.....	7
4.	COMMENTO ALLE SINGOLE MODIFICHE LEGISLATIVE	8
5.	DATI SULL'IMPATTO DEL SALARIO MINIMO E CONTRATTI COLLETTIVI ..	13
5.1	Contratti collettivi.....	15
6.	UNA STRATEGIA PER L'OCCUPAZIONE DEI RESIDENTI.....	16
7.	CONCLUSIONI.....	17

1. INTRODUZIONE

Va innanzitutto fatta una nota procedurale e metodologica. Il presente rapporto è formalmente un controprogetto alle due iniziative parlamentari elaborate citate nel titolo. Tuttavia, è politicamente inteso come controprogetto all'iniziativa popolare "Per un salario minimo sociale". La decisione di procedere in questo senso, è per permettere all'accordo politico trovato di reggere. Ciò perché se fosse stato fatto un controprogetto diretto all'iniziativa popolare, la stessa avrebbe dovuto venir ritirata 10 giorni dopo l'approvazione del Gran Consiglio (art. 103 cpv. 2 Legge sull'esercizio dei diritti politici del 19 novembre 2018). Esponendosi al rischio di ricorsi o referendum.

Con questa metodologia procedurale, formalmente questo rapporto risulta un controprogetto alle iniziative parlamentari qui in esame che trattano la stessa materia dell'iniziativa popolare sul salario minimo sociale. Procedendo in tal senso quest'ultima rimane inevasa dal profilo parlamentare, ma gli iniziativaisti si impegnano, come d'accordo, a ritirare l'iniziativa popolare al momento in cui saranno trascorsi i termini ricorsuali e referendari.

1.1 La storia del salario minimo in Ticino

La proposta di introdurre in Ticino un salario minimo venne avanzata dai Verdi del Ticino nell'aprile del 2013 con l'iniziativa popolare costituzionale "Salviamo il lavoro in Ticino", che chiedeva l'introduzione di un nuovo capoverso 3 all'articolo 13 della Costituzione cantonale (Cst-TI), del seguente tenore:

"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."

Sottoposta al voto popolare in data 14 giugno 2015, l'iniziativa venne accolta con il 54.7% voti favorevoli. La garanzia federale, necessaria ad ogni modifica delle Costituzioni cantonali, venne accordata dall'Assemblea federale a questa nuova disposizione il 29 maggio 2017.

In conseguenza a questa novella costituzionale, il Gran Consiglio ha approvato la nuova Legge sul salario minimo (LSM) il 17 dicembre 2019. Il rapporto commissionale aiuta a ricordare l'applicazione a fasi dell'entrata in vigore di questa nuova legge:

- "alla fine del primo anno (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;
- alla fine del terzo anno (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;
- 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 (applicazione dal 1° dicembre 2024)".

Nel mese di giugno 2024 il Consiglio di Stato ha sottoposto 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.

L'ultima e definitiva modifica del salario minimo legale, votata dal Gran Consiglio il 18 novembre 2024 e oggi ancora in vigore, fissa la forchetta tra 20 e 20.50 franchi all'ora.

1.2 La nuova iniziativa popolare “Per un salario minimo sociale”

La Cst-TI sancisce il principio che “*Ogni persona ha diritto ad un salario minimo che gli assicuri un tenore di vita dignitoso*”. A mente degli iniziativaisti, l'implementazione del Gran Consiglio del suddetto principio tramite la LSM non è stata sufficiente ad applicare in maniera completa la volontà popolare e il dettame costituzionale. Dal loro punto di vista, non si può infatti ritenere un salario mensile di 3'612 franchi lordi (corrispondente a un salario al 100% di 20 franchi all'ora) come adeguato a permettere un tenore di vita dignitoso in Ticino, in particolare se si tratta dell'unico salario disponibile per il singolo o la famiglia. L'iniziativa popolare si è quindi posta l'obiettivo di essere più vincolante direttamente nel testo costituzionale, in modo da non permettere raggiri nella sua applicazione.

Oltre a ciò, nel 2021 emerse nei fatti di cronaca un preoccupante episodio, quello della nascita di una nuova organizzazione che si prestava a firmare contratti collettivi di lavoro (CCL) con remunerazioni ampiamente al di sotto del salario minimo legale (16 franchi all'ora, corrispondenti a 2'890 franchi lordi al mese per un tempo pieno). L'analisi di questa situazione ha portato gli iniziativaisti a porsi un secondo obiettivo, ovvero non permettere che i CCL potessero derogare all'applicazione del salario minimo legale.

Con un testo molto specifico e un intento manifesto fin dal titolo, l'iniziativa popolare costituzionale “*Per un salario minimo sociale*” si prefigge pertanto due obiettivi: fissare un importo saldamente ancorato a un riferimento di politica sociale e ad un calcolo realistico del relativo fabbisogno, e impedire deroghe al principio del salario minimo legale tramite CCL.

Il testo costituzionale proposto è il seguente:

Art. 13 cpv. 3 (modifica)

³Ogni persona ha diritto ad un salario minimo che le assicuri un tenore di vita dignitoso. Esso è definito dalla legge, ma al netto degli oneri sociali non può essere inferiore a quanto riconosciuto dalle prestazioni complementari AVS/AI per il fabbisogno generale vitale, l'alloggio, l'assicurazione malattia e le spese necessarie al conseguimento del salario.

2. GIURISPRUDENZA E QUADRO LEGALE

In questo capitolo si analizza la giurisprudenza in merito al salario minimo.

2.1 La sentenza di Neuchâtel

Con sentenza del 21 luglio 2017 (2C_774/2014; 813/2014; 815/2014; 816/2014 – DTF 143 I 403), il Tribunale federale ha respinto il ricorso inoltrato dagli ambienti economici contro la modifica della legge cantonale “sur l'emploi et l'assurance-chômage” adottata dal Parlamento di Neuchâtel il 28 maggio 2014.

I punti essenziali della sentenza sono i seguenti:

- 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 di arginare il fenomeno della povertà, contribuendo in tal modo al rispetto della dignità umana (art. 7 cst. Fed.). Il salario minimo legale deve garantire un 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 contratti normali di lavoro (CNL) con salari minimi 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, a loro volta, 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. Per restare nel campo della politica sociale, il minimo deve situarsi a un livello **relativamente basso**, vicino al reddito minimo risultante dai sistemi di **assicurazione sociale o assistenza sociale**. Nel caso concreto di Neuchâtel, ha approvato il metodo fondato sulle **prestazioni complementari AVS/AI**, ritenendolo oggettivo e coerente con la finalità sociale.
- **nel caso di specie**, il Tribunale ha ritenuto non arbitrario che il legislatore neocastellano, partendo da **CHF 19.59/ora**, abbia **arrotondato a CHF 20/ora** anche per tener conto dei costi potenzialmente legati all'acquisizione 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 Svizzera 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);
- il salario minimo deciso dal Canton Neuchâtel sulla base dei criteri delle PC AVS/AI – a cui si è aggiunto anche un importo per le spese professionali – pari a franchi 20 all'ora,

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;
- il salario minimo legale può applicarsi anche ai settori coperti da un CCL – come deciso a Neuchâtel – laddove questi contratti prevedano un salario minimo inferiore a quello legale. Le parti al contratto possono modificare i CCL adattandoli al salario minimo legale, se non lo fanno si applica comunque il salario minimo legale. Non è necessario fissare un termine nella legge per adattare i CCL al salario legale. In ogni caso il salario minimo legale verrà applicato automaticamente, per legge, senza che il Tribunale federale ravveda in questo una violazione della libertà sindacale (art. 28 cpv. 1 cst. Fed.) (Cons. 6.2).

Questa sentenza è senz'altro il fondamento giurisprudenziale a cui fanno seguito le successive sentenze che analizzeremo brevemente nel prossimo capitolo.

2.2 I ricorsi ticinesi e altre sentenze

I ricorsi contro il salario minimo ticinese sono stati esaminati e respinti dal Tribunale federale con decisioni pronunciate alla fine del 2021, confermando la legittimità costituzionale della normativa cantonale. Il Tribunale federale ha ritenuto che l'introduzione di un salario minimo rientri nelle competenze cantonali in materia di politica sociale e di protezione dei lavoratori. È stata in particolare esclusa una violazione della libertà economica, ritenendo la misura proporzionata e giustificata da un interesse pubblico preponderante. La giurisprudenza ticinese si inserisce in una linea coerente con le precedenti decisioni sul salario minimo del Canton Neuchâtel.

Analogamente, anche i ricorsi presentati contro il salario minimo cantonale ginevrino sono stati respinti, consolidando l'orientamento favorevole ai salari minimi cantonali. Diversamente, i ricorsi pendenti o accolti in ambito comunale, come nel caso delle città zurighesi, riguardano esclusivamente questioni di compatibilità con il diritto cantonale e non mettono in discussione il principio del salario minimo definito dai Cantoni.

2.3 La mozione Ettlín

Con la sua mozione, presentata il 18 dicembre 2020 a livello federale, il Consigliere agli Stati Erich Ettlín (Centro OW) ha proposto di impedire ai Cantoni di fissare salari minimi legali che prevalgano sui salari stabiliti da CCL dichiarati di obbligatorietà generale. La mozione è stata approvata dalle Camere federali, aprendo la procedura per una modifica del quadro legislativo. Nel corso della consultazione, tuttavia, **24 Cantoni su 26 si sono espressi negativamente**, qualificando la proposta come un attacco al federalismo e una limitazione indebita delle competenze cantonali in materia di politica sociale e del lavoro. Le prese di posizione cantonali hanno sottolineato il rischio di un indebolimento dell'autonomia normativa e della capacità di intervento mirato sui mercati del lavoro regionali. Allo stato attuale, il disegno di legge conseguente all'adozione della mozione è stato approvato dal Consiglio degli Stati, sostenendo sì di applicare il principio del primato dei CCL decretati di forza obbligatoria, ma inserendo all'art. 1 cpv. 5 del disegno di legge una disposizione di salvaguardia, per consentire ai Cantoni che al momento dell'eventuale

entrata in vigore della LOCCL abbiano una legislazione che prevede il primato dei salari minimi sui CCL, e abbiano la possibilità di continuare a farlo. L'iter non si è concluso: a giugno il disegno di legge passerà ancora al Consiglio nazionale e, se non dovessero esserci cambiamenti, è molto probabile che sarà presentato un referendum da parte dei Sindacati e della Sinistra. Il referendum, con buone probabilità sarebbe votato dal popolo svizzero nel febbraio 2027.

È importante immaginare quale potrebbe essere la tempistica di implementazione, perché l'attuale disegno di legge (LOCCL), prende in considerazione il salario minimo cantonale in vigore al momento dell'entrata in vigore della nuova legge.

In altri termini, se la modifica federale entrasse in vigore in una fase intermedia del percorso di aumento previsto dal diritto cantonale, il parametro di riferimento sarebbe costituito dalla soglia cantonale allora applicabile, e non da quella finale prevista per il 2029. Per la medesima ragione, la futura indicizzazione non risulterebbe automaticamente recepita dal meccanismo federale, che sembra invece fondarsi su un livello cantonale "cristallizzato" al momento dell'entrata in vigore della norma federale.

2.4 Una panoramica sul salario minimo in Svizzera

Oggi sono cinque i Cantoni svizzeri che hanno introdotto un salario minimo legale applicabile in forma generale sul proprio territorio: Ginevra, Neuchâtel, Giura, Basilea Città e naturalmente Ticino. Nella città di Zurigo è stato approvato un salario minimo comunale, ma come poc'anzi rilevato, la Città è alle prese con un ricorso giunto fino al Tribunale federale.

Di seguito un riassunto degli importi salariali minimi per cantone:

- Ginevra 24.59 franchi all'ora;
- Basilea Città 22 franchi all'ora;
- Giura 21.40 franchi all'ora;
- Neuchâtel 21.31 franchi all'ora.

Nei Cantoni del Giura e di Ginevra il salario minimo cantonale prevale su ogni forma di contrattazione collettiva.

3. IL CONTROPROGETTO

La Commissione ha trovato una convergenza su un controprogetto all'Iniziativa popolare per "Un salario minimo sociale". Esso prevede che non venga modificata la Cst-Ti, ma intervenendo direttamente e concretamente sull'attuale assetto della LSM, senza quindi la necessità di chiamare i cittadini al voto sul tema per una nuova modifica costituzionale.

La volontà condivisa è quella di trovare una nuova formulazione e soluzione che permettano di lottare contro la povertà reddituale delle persone residenti in Ticino e aumentare il potere d'acquisto, ma senza correre il rischio di perdere posti di lavoro.

Inoltre, è condivisa anche la volontà di lottare contro il fenomeno della concorrenza sleale del lavoro transfrontaliero rispetto a quello offerto dai lavoratori residenti, fondato sul diverso potere d'acquisto dei lavoratori e su offerte salariali troppo basse per i residenti.

Come spiegato in apertura, formalmente questo rapporto risulta tuttavia un controprogetto alle iniziative parlamentari elaborate 20 settembre 2021 presentate da Matteo Pronzini e cofirmatarie: per la modifica dell'art. 13 della Costituzione ticinese (Articolo costituzionale e aggiramento del salario minimo: MPS era stato facile profeta) e per la modifica dell'art. 3 della Legge sul salario minimo dell'11 dicembre 2019 (Legge salario minimo e aggiramenti: MPS era stato facile profeta).

La prima chiede di modificare l'art. 13 della Costituzione cantonale, cosicché tutti i lavoratori, compresi quelli sottoposti a un contratto collettivo di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale o con salari minimi vincolanti, abbiano diritto al salario minimo e che questo corrisponda al 66% di quello mediano Svizzero.

La seconda mira invece a modificare l'art. 3 della legge sul salario minimo (LSM) così che la stessa si applichi anche ai rapporti di lavoro nei quali è in vigore un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale o con salari minimi vincolanti.

3.1 I principi alla base del controprogetto alle iniziative parlamentari elaborate

L'accordo politico sul quale si sviluppano le modifiche di legge commentate nel capitolo 4 verte in particolare su questi 5 principi.

1. Aumento del salario minimo legale a 21.75-22.25 franchi orari

Un salario medio di 22 franchi l'ora corrisponde a 4005 franchi mensili a tempo pieno. Oggi, con il salario medio orario di 20.25 franchi, esso è di 3685 franchi. L'aumento di 1.75 franchi corrisponde quindi ad un aumento annuo di 3840 franchi, 320 mensili in più rispetto alla situazione attuale. Un aumento sensibile che può aiutare concretamente chi ne beneficerà.

2. Aumento a fasi: 3 anni per il pieno regime

Per permettere alle aziende di adeguarsi all'aumento, sono previsti 3 anni di tempo – ritenuto anche il contesto congiunturale non semplice, già solo per gli scossoni geopolitici.

Nel dettaglio: a partire dal 1° gennaio 2027 il salario minimo legale salirà a 20.50-21.00 franchi orari, dal 1° gennaio 2028 a 21.00-21.50 franchi orari e dal 1° gennaio 2029 a 21.75-22.25 franchi orari. Dal 1° gennaio 2030 la cifra soglia sarà indicizzata considerando il rincaro dal 1° gennaio 2027.

3. Per calcolare il salario minimo legale saranno considerati tutti gli elementi che concorrono a stabilire il salario secondo i criteri stabiliti dall'AVS

A definire chiaramente quali elementi possono concorrere a stabilire il salario è la lista (allegata) dell'applicazione fatta dall'AVS. Sono chiaramente esclusi quei benefit che sono una compensazione di uno sforzo lavorativo (es. indennità turni, notturne o lavoro domenicale) o che sono dei diritti dei lavoratori (indennità per vacanze e per giorni festivi).

4. Periodo transitorio di adattamento al principio del primato del salario minimo legale sui CCL fino al 31 dicembre 2029, ma solo per quelli già in vigore al 1° gennaio 2026

Il periodo transitorio fino al 31 dicembre 2029 concede il tempo ai CCL con salari inferiori al salario minimo legale già siglati dalle parti di arrivare a scadenza, e permette ai settori economici toccati di programmare gli anni successivi. Esso non consente l'instaurarsi di nuovi CCL con salari minimi inferiori al salario minimo legale che potrebbero essere sviluppati con lo specifico intento di eludere l'applicazione del salario minimo legale vincolante.

5. Possibilità di una deroga eccezionale al principio del salario minimo legale vincolante, ma a precise condizioni

Nella LSM sarà prevista una possibilità di deroga al salario minimo legale, ma essa:

- potrà essere applicata solo ai CCL in vigore prima del 1° gennaio 2026,
- potrà essere solo temporanea,
- potrà essere stabilita solo per via di CCL,
- dovrà essere autorizzata dalla commissione tripartita alla maggioranza dei due terzi
- e l'autorizzazione potrà essere decisa solo in caso di comprovate e ingenti perdite di posti di lavoro.

La procedura che prevede un'autorizzazione è voluta per impedire alle parti del CCL di accordarsi direttamente tra loro derogando alla LSM, la maggioranza dei due terzi della commissione tripartita serve invece a garantire che anche lo Stato abbia la possibilità di influenzare la decisione. Infine la decisione di autorizzazione deve essere pubblicata sul Foglio Ufficiale, divenendo così pubblica e quindi potenziale oggetto di critica; questo serve ad impedire accordi bilaterali in deroga alla LSM di cui hanno conoscenza solo le parti che li hanno sottoscritti.

4. COMMENTO ALLE SINGOLE MODIFICHE LEGISLATIVE

Art. 2 cpv. 3 (modifica)

Il salario minimo legale lordo prevale su qualsiasi altra disposizione, segnatamente sui contratti normali di lavoro e sui contratti collettivi di lavoro con salari minimi inferiori.

Commento:

Per i CCL fa stato la definizione della Seco, la quale include anche i contratti collettivi aziendali, i contratti settoriali e evidentemente anche i contratti collettivi decretati di obbligatorietà generale.

Si pone il quesito a sapere se, senza una modifica costituzionale, il primato del salario minimo legale anche sui CCL possa essere validamente ancorato nella LSM. A tal proposito va osservato che nel messaggio del Consiglio federale del 1° febbraio 2017 sul conferimento della garanzia federale all'articolo 13 cpv. 3 Cst-TI attualmente in vigore, il Consiglio federale ha evidenziato che la garanzia è limitata al testo costituzionale e che le misure attuative del Cantone devono rispettare i limiti posti dal diritto federale. Ciò deve valere anche per la seconda frase della disposizione, la quale indica che il Consiglio di

Stato stabilisce il salario minimo se esso non è garantito da un CCL, d'obbligatorietà generale o con salario minimo obbligatorio.

Ora, nel suo messaggio del 13 dicembre 2024 n. 24.096, messaggio sulla controversa mozione Ettlín, è lo stesso Consiglio federale a sottolineare quali siano i limiti del diritto federale in questo ambito. Il Governo federale ricorda che esiste una gerarchia delle norme prevista dall'ordinamento svizzero in tema di rapporti tra la legislazione cantonale e i CCL, secondo la quale a prevalere sono le disposizioni imperative federali e cantonali (art. 358 CO prima frase). Ciò vale sia per i CCL ordinari che per quelli dichiarati di obbligatorietà generale, perché, afferma il Consiglio federale, un CCL rimane un contratto di diritto privato anche se ottiene la dichiarazione di obbligatorietà generale attraverso un atto amministrativo dello Stato. A queste importanti considerazioni del Governo federale la dottrina (Defago Gaudín Dunand Maon Bruchez Lempen, *Le droit collectif du travail*, 2025; Mahon: *Salaire minimum cantonal et conventions collectives étendues : l'étonnante histoire de la motion Ettlín*, 2024, aggiunge un altro tassello importante: l'art. 358 CO non solo riconosce il principio secondo il quale il diritto imperativo federale e cantonale prevalgono sul CCL, ma anche quello secondo cui, salvo espresso divieto, sono solo le deroghe al diritto imperativo stipulate dalle parti in favore dei lavoratori che devono essere ritenute valide (*principe de faveur*, *Günstigkeitsprinzip*); nel diritto federale del lavoro, ci ricorda questa disposizione, sono valide le deroghe al diritto pubblico stipulate in favore dei lavoratori e delle lavoratrici, ma non quelle a loro sfavore. Tenuto conto di quanto precede, in particolare considerato

- che, secondo il messaggio di conferimento della garanzia federale all'art. 13 cpv. 3 Cst-TI, le misure attuative del Cantone devono rispettare i limiti posti dal diritto federale,
- che il diritto federale fa chiaramente prevalere le norme di diritto pubblico cantonale su quelle dei CCL, salvo se queste ultime sono più favorevoli ai lavoratori,
- che il Cantone ha chiaramente definito in norme imperative di diritto cantonale il limite al di sotto del quale un salario deve essere ritenuto non più tale da assicurare un tenore di vita dignitoso (art. 13 cpv. 3 prima frase Cst-TI),

prevedere nella LSM che salari minimi stipulati in CCL, dichiarati di obbligatorietà generale o meno, inferiori a quello minimo legale non saranno ritenuti prevalenti, è coerente con l'obbligo per il legislatore cantonale di rispettare i limiti del diritto federale.

Art. 3 cpv. 1 lett. i) (modifica)

i) in relazione al livello salariale, ai contratti collettivi che hanno ottenuto una deroga conformemente all'art. 8^{bis}.

Commento:

A disciplinare nel dettaglio le condizioni per ottenere la deroga è l'articolo 8^{bis}, qui il rimando a tale eccezione si rende necessario solo quale complemento.

Art. 4 (modifica)

¹Il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 21.75 franchi e una soglia superiore di 22.25 franchi e viene aggiornato all'inizio di ogni anno dal Consiglio di Stato all'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo mediante decreto esecutivo.

²Il salario minimo orario lordo per settore economico a livello cantonale ammonta al 55% della mediana salariale nazionale per settore economico, ma non può essere inferiore al salario minimo lordo di cui al capoverso 1.

³Il Consiglio di Stato, nel decreto esecutivo di cui al capoverso 1, fissa anche il salario minimo orario lordo di riferimento per settore economico secondo i parametri di cui al capoverso 2, in relazione all'evoluzione della mediana salariale nazionale e dell'indice dei prezzi al consumo.

Commento:

La disposizione introduce il nuovo salario minimo legale e chiarisce meglio il meccanismo del suo adeguamento.

Si specifica che, in caso di retribuzione oraria, al salario minimo lordo vanno aggiunte le usuali indennità per vacanze e per giorni festivi.

Le norme transitorie indicano poi da quale anno sarà in vigore la nuova soglia, e che la stessa sarà indicizzata in data 1° gennaio 2030 al rincaro intercorso dal 1° gennaio 2027.

Art. 5 (modifica)

¹La 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.

²La commissione valuta ogni quattro anni 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.

Commento:

L'articolo riprende il contenuto degli attuali articoli 5 e 9 LSM.

Art. 6 cpv. 1^{bis} (nuovo)

Le verifiche sulla conformità del salario pagato rispetto al salario minimo lordo riguardano tutti gli elementi che compongono il salario soggetto a contributi AVS.

Commento:

L'accordo trovato tra le parti per implementare il controprogetto è quello di considerare, nei calcoli effettuati al momento dei controlli inerenti al rispetto del salario minimo legale, tutti gli elementi che concorrono a stabilire il salario secondo i criteri stabiliti dall'AVS. In questi elementi rientrano anche i cosiddetti benefit, qualora ammessi dai criteri del salario

AVS. Questa esigenza nasce dal fatto che in determinati CCL (attualmente fuori dal campo di applicazione del salario minimo legale) vi sono dei benefit per i dipendenti; non si vorrebbe dover togliere tali benefit (ad esempio il vitto gratuito) per pagare il salario minimo, con un risultato che sarebbe uguale (in termini monetari) per il dipendente, ma che causerebbe unicamente maggiore burocrazia alle aziende. In fase di approfondimento la Commissione ha chiesto al Dipartimento di pronunciarsi sul fatto che le indennità versate per compensare uno sforzo lavorativo (notturne, domenicali e turno), siano esse dovute per legge o meno, non possano considerarsi un benefit. Nella risposta il Consiglio di Stato è stato molto chiaro, lo si cita di seguito:

“È utile innanzitutto precisare che non ogni prestazione accessoria riconosciuta al lavoratore può essere considerata una componente del salario determinante ai fini AVS. Per stabilirlo, non conta tanto il nome attribuito alla prestazione, quanto la sua natura effettiva. In questo senso, possono rientrare nella nozione di benefit le prestazioni in natura o altri vantaggi economicamente valutabili concessi in ragione del rapporto di lavoro, purché siano stabili, regolari e oggettivamente determinabili. Restano invece esclusi i semplici rimborsi di spese sostenute per l'esecuzione dell'attività lavorativa, che non costituiscono, come tali, una componente salariale. In tale ottica, a livello d'applicazione del salario minimo – per la qualifica di benefit – proponiamo di allinearci ai criteri AVS, che si prestano a una valutazione economica sufficientemente chiara e costante. A titolo esemplificativo, si possono menzionare il vitto e l'alloggio forniti dal datore di lavoro, i pasti o i buoni pasto attribuiti con continuità, taluni abbonamenti di trasporto concessi al collaboratore per uso non strettamente professionale, nonché l'uso privato di un veicolo aziendale. Per quanto attiene, in particolare, alla possibilità di includere nel calcolo, sotto forma di benefit, le indennità salariali volte a compensare uno sforzo lavorativo maggiorato, si precisa che tali indennità non possono essere considerate benefit. Esse costituiscono infatti componenti retributive specificamente collegate a particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e restano disciplinate dalle pertinenti disposizioni del diritto federale.”

La Commissione, integrando questo passaggio, si allinea a questa interpretazione e alle considerazioni espresse dal Consiglio di Stato.

Si sottolinea l'importanza, in fase di applicazione, di segnalare alle aziende che il lavoratore deve essere consapevole e informato del calcolo che concorre a formare il suo salario minimo (salario + benefit). E che trattandosi di un benefit (anglicismo che tradotto è un beneficio, un vantaggio, un'agevolazione), il dipendente, se lo desidera, può anche rinunciare. Questo a ulteriore garanzia del fatto che non è volontà di nessuno dei firmatari utilizzare questo strumento come mezzo di dumping o di raggio del salario minimo legale, e in quest'ottica si vigilerà con attenzione in fase di applicazione.

Art. 8^{bis} (nuovo) – Eccezione in caso di grave crisi aziendale

¹In deroga all'articolo 2 capoverso 3, la commissione di cui all'articolo 5 può autorizzare transitoriamente, per un periodo fino a 3 anni, nei contratti collettivi di lavoro stipulati prima del 1° gennaio 2026, un salario inferiore a quello minimo legale lordo solo se il datore di lavoro dimostra che l'azienda che li eroga è in una situazione economica tale da comportare ingenti e comprovate perdite di posti di lavoro. La deroga è prorogabile se i motivi che ne hanno determinato la concessione persistono oltre la sua scadenza.

²Le decisioni di autorizzazione e di proroga secondo il capoverso 1 sono prese dalla commissione alla maggioranza di 2/3 dei presenti. La procedura prevede il coinvolgimento delle parti al contratto collettivo di lavoro e l'analisi da parte della commissione della documentazione e dei risultati delle verifiche dell'organo di controllo designato dal Consiglio di Stato.

³Le decisioni di autorizzazione sono integralmente pubblicate sul Foglio Ufficiale.

Commento:

L'intento delle parti che hanno concordato il controprogetto è quello di applicare strettamente questo articolo di legge, che codifica un'eccezione. La formulazione "*solo se il datore di lavoro dimostra che l'azienda che li eroga è in una situazione economica tale da comportare ingenti e comprovate perdite di posti di lavoro*" esclude dalla deroga i CCL settoriali; l'accento è posto espressamente sulle eventuali specifiche situazioni aziendali.

Il riferimento è quindi ai CCL aziendali attualmente in deroga al salario minimo.

La volontà di prevedere che l'autorizzazione venga decisa, con una maggioranza qualificata, di almeno due terzi dei membri della commissione tripartita è dettata dal fatto che, trattandosi di una deroga ad una legge, si ritiene fondamentale che lo Stato possa fungere da "ago della bilancia".

Si specifica che questa deroga è possibile solo per le aziende che al 01.01.2026 avevano già in vigore un CCL e che hanno beneficiato del periodo di adattamento concesso dal controprogetto fino al 01.01.2029.

La pubblicazione delle eventuali autorizzazioni in deroga rende la procedura trasparente e, se del caso, soggetta a critica, ma anche impugnabile. In assenza di norme speciali, l'autorità di ricorso è il Consiglio di Stato (art. 80 lett. b LPAmM); il termine di ricorso quello ordinario di 30 giorni (art. 68 LPAmM); si applica la sua sospensione durante le ferie (art. 16 LPAmM) e l'atto è soggetto a effetto sospensivo (art. 71 LPAmM). In tempi così brevi non è possibile chinarsi compiutamente sul tema della legittimazione a ricorrere ai sensi dell'art. 65 LPAmM.

Artt. 9-12

abrogati

Commento:

l'abrogazione di questi articoli è funzionale a "ripulire" il testo legale da procedure del passato ormai terminate da tempo. Il contenuto dell'art. 9 viene ripreso nel nuovo art. 5.

Norma transitoria della modifica del ...

¹Per l'anno 2027 il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 20.50 franchi e una soglia superiore di 21.00 franchi; per l'anno 2028 il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 21.00 franchi e una soglia superiore di 21.50 franchi; per l'anno 2029 il salario minimo orario lordo è fissato in

un intervallo tra una soglia inferiore di 21.75 franchi e una soglia superiore di 22.25 franchi; dall'anno 2030 il salario minimo orario lordo è quello fissato dalla legge. L'aggiornamento del salario minimo orario lordo con effetto al 1° gennaio 2030 tiene conto dell'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo nel triennio 2027-2029.

²Entro il 31 dicembre 2029 i salari inferiori a quello minimo legale previsti nei contratti collettivi di lavoro stipulati prima del 1° gennaio 2026 dovranno essere adeguati ai livelli previsti in quel momento dalla legge. Oltre questo periodo restano comunque riservate le deroghe concesse conformemente all'art. 8^{bis}.

³I salari minimi vigenti in Ticino il 1° gennaio 2026 previsti in contratti normali di lavoro stabiliti giusta l'art. 360a CO prevalgono sul salario minimo legale di cui al capoverso 1 fino al termine della loro durata determinata.

Commento:

nella norma transitoria di questa modifica della LSM, al capoverso 1 viene inserita la progressione graduale e a fasi annuali del salario minimo, e soprattutto viene specificato che l'indicizzazione non verrà fatta annualmente, ma al termine del periodo di progressione, sommando sostanzialmente i tre anni non indicizzati in precedenza. Questo meccanismo fa sì che le imprese avranno una prevedibilità certa sui tre anni, e verseranno l'indicizzazione nel 2030.

Il capoverso 2 è voluto per permettere ai soli CCL con salari minimi inferiori al salario minimo legale già in vigore di avere il tempo per potersi adeguare, promuovendo così il partenariato sociale ed evitando di modificare livelli salariali presenti in contratti pluriennali che stanno esplicando i loro effetti.

Infine, il capoverso 3 specifica la situazione dei CNL con salari minimi attuali rispetto all'evoluzione del salario minimo legale. Si tratta di casi sporadici, per i quali si conviene che il salario minimo inferiore previsto in un CNL debba transitoriamente prevalere qualora si trovasse in conflitto con il percorso di avvicinamento al nuovo salario minimo legale. Va da sé che un'eventuale proroga del CNL con salari minimi inferiori non sarebbe coperta da questa disposizione.

5. DATI SULL'IMPATTO DEL SALARIO MINIMO E CONTRATTI COLLETTIVI

Un ulteriore approfondimento commissionale ha riguardato la richiesta, al Consiglio di Stato, dei dati relativi all'impatto del salario minimo.

Utilizzando i dati più recenti a disposizione, ovvero la *Rivelazione della struttura svizzera dei salari (RSS)* del 2024, i lavoratori toccati dall'introduzione di un salario minimo a 22.25 franchi all'ora sarebbero circa 23'000, di cui poco più di 15'000 frontalieri (65% ca.) e 8000 residenti (35%). Di seguito sono riportati i settori economici in cui, secondo la citata statistica, vi sono più di 100 lavoratori che percepiscono un salario inferiore alla soglia salariale proposta (specificando che a questa tabella, la cui base è stata fornita dal Consiglio di Stato, è stata aggiunta dai relatori unicamente la colonna sul numero di lavoratori residenti e le relative %):

Rapporto n. 8163 R del 30 marzo 2026

Codice e NOG A	Descrizione	Totale salariati	Frontalieri	Residenti
56	Attività di servizi di ristorazione	2702	885 (32.8%)	1817 (67.2%)
32	Altre industrie manifatturiere	1584	1493 (94.3%)	91 (5.7%)
81	Attività di servizi per edifici e per paesaggio	1441	751 (52.1%)	690 (47.9%)
46	Commercio all'ingrosso, escluso quello di autoveicoli e di motocicli	1376	1073 (78.0%)	303 (22.0%)
47	Commercio al dettaglio, escluso quello di autoveicoli e di motocicli	1372	715 (52.1%)	657 (47.9%)
26	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica	1208	1161 (96.1%)	47 (3.9%)
14	Confezione di articoli di abbigliamento	1063	975 (91.7%)	88 (8.3%)
55	Servizi di alloggio	1053	445 (42.3%)	608 (57.7%)
78	Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale	875	636 (72.7%)	239 (27.3%)
25	Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	844	702 (83.2%)	142 (16.8%)
96	Altre attività di servizi personali	726	489 (67.4%)	237 (32.6%)
93	Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	693	448 (64.6%)	245 (35.4%)
10	Industrie alimentari	587	379 (64.6%)	208 (35.4%)
27	Fabbricazione di apparecchiature elettriche	585	576 (98.5%)	9 (1.5%)
85	Istruzione	543	248 (45.7%)	295 (54.3%)
86	Attività dei servizi sanitari	423	108 (25.5%)	315 (74.5%)
49	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	420	340 (81.0%)	80 (19.0%)
24	Attività metallurgiche	362	353 (97.5%)	9 (2.5%)
43	Lavori di costruzione specializzati	361	264 (73.1%)	97 (26.9%)
52	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	352	326 (92.6%)	26 (7.4%)
71	Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi e analisi tecniche	269	194 (72.1%)	75 (27.9%)
62	Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	231	205 (88.7%)	26 (11.3%)
69	Attività legali e contabilità	208	74 (35.6%)	134 (64.4%)
45	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	197	68 (34.5%)	129 (65.5%)

Rapporto n. 8163 R del 30 marzo 2026

82	Attività amministrative e di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	189	148 (78.3%)	41 (21.7%)
21	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	188	166 (88.3%)	22 (11.7%)
53	Servizi postali e attività di corriere	179	64 (35.8%)	115 (64.2%)
66	Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative	168	95 (56.5%)	73 (43.5%)
68	Attività immobiliari	160	44 (27.5%)	116 (72.5%)
41	Costruzione di edifici	152	85 (55.9%)	67 (44.1%)
70	Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	148	133 (89.9%)	15 (10.1%)
22	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	148	126 (85.1%)	22 (14.9%)
63	Attività dei servizi d'informazione	146	-	-
74	Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	138	118 (85.5%)	20 (14.5%)
84	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	128	-	-
20	Fabbricazione di prodotti chimici	118	111 (94.1%)	7 (5.9%)
59	Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore	118	76 (64.4%)	42 (35.6%)
94	Attività di organizzazioni associative	114	5 (4.4%)	109 (95.6%)
79	Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività correlate	110	102 (92.7%)	8 (7.3%)
18	Stampa e riproduzione su supporti registrati	105	100 (95.2%)	5 (4.8%)

Sono marcati in verde i dati relativi ai settori in cui vi è una maggioranza di lavoratori residenti sotto il salario minimo di 22.25 chf/ora. Sono evidenziati in giallo quelli in cui la % di lavoratori residenti è rimarchevole (tra un terzo e la metà dei salariati nel settore).

5.1 Contratti collettivi

Chiedendo al Consiglio di Stato quali sono i contratti collettivi che, una volta che varrà il primato del SML, dovranno adeguare i minimi salariali, risponde come segue.

“L’Amministrazione non dispone di un elenco esaustivo di tutti i contratti collettivi di lavoro attualmente in vigore, poiché non è competente per la loro stipulazione. Può tuttavia esaminare i CCL dichiarati di obbligatorietà generale nell’ambito della relativa procedura. Dall’esame dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale applicabili in Ticino risulta che, sul piano cantonale, si collocano al di sotto della soglia considerata alcune categorie salariali nei settori dei giardinieri, del commercio al dettaglio, delle imprese di pulizia e facility services e degli autotrasporti. Per il settore dei giardinieri, i casi rilevanti sono in particolare il giardiniere CFP e l’aiuto temporaneo. Nei casi in cui il contratto collettivo prevede la

tredicesima mensilità obbligatoria e il minimo è espresso in salario orario base, al valore orario deve essere aggiunta la relativa quota dell'8,33%.

*Per quanto concerne i CCL federali applicabili anche in Ticino, si collocano al di sotto della medesima soglia **alcune categorie del prestito del personale, del settore coiffure e dell'industria alberghiera e della ristorazione.** In quest'ultimo settore, ciò si verifica in particolare nel caso dei piccoli esercizi, poiché il calcolo del salario orario dipende, in quel contesto, da un numero settimanale di ore più elevato (45) rispetto al regime ordinario. Anche per i contratti federali, laddove il sistema salariale lo preveda, al salario orario deve essere aggiunta la quota della tredicesima mensilità; nel settore coiffure, invece, non risulta una tredicesima obbligatoria, bensì una gratifica soltanto se pattuita.”*

6. UNA STRATEGIA PER L'OCCUPAZIONE DEI RESIDENTI

Chi percepisce il salario minimo?

Come si è visto nel capitolo precedente, questo controprogetto e le relative soglie salariali porterà ad un aumento dello stipendio per 23'000 persone, il 65% circa delle quali frontaliere e il 35% (8000 circa) di residenti.

È evidente che il mercato del lavoro ticinese resta e resterà attrattivo per i lavoratori provenienti dall'Unione Europea, questo non solo dal profilo monetario ma anche da quello valutario. Ad oggi abbiamo ancora un cambio EUR/CHF vantaggioso per l'area EUR e quindi trasformare un salario da franchi svizzeri in Euro, porterebbe un valore aggiunto di ca. il 15% rispetto al 2021, anno d'entrata della scala del salario minimo iniziale.

In sostanza giova ricordare come il salario medio in Lombardia si aggiri attorno ai 2'000.- EUR/mese.

Proprio per questo fattore importante che va a impattare sul mercato del lavoro e la concorrenza lavorativa, la Commissione non solo auspica ma si aspetta maggiori sforzi per migliorare non solo la situazione salariale oraria, ma anche con una chiara volontà “strategica”, diretta e indiretta, di favorire gli impieghi a ticinesi e residenti sul nostro territorio.

Come mostrano i dati pubblicati nel capitolo precedente, oggi vi sono intere mansioni ad appannaggio solo ed esclusivamente di lavoratori frontaliere (fabbricazione di apparecchiature elettriche, su 585 persone sotto i 22.25 franchi all'ora ben 576 sono frontaliere, quasi il 99%). L'aumento del salario minimo e il suo primato sui CCL aziendali, dovrà portare a far sì che vi sia una strategia proattiva da parte dello Stato, magari anche attraverso un dialogo e una collaborazione con le associazioni di categoria padronali, per far sì che in quelle professioni possano essere collocati disoccupati non qualificati o persone in assistenza sociale. Questa strategia si impone, non solo per favorire i disoccupati ticinesi, ma anche per l'economia. È infatti una crescente preoccupazione è quella della mancanza di manodopera e con l'andare in pensione della generazione del baby boom, sarà necessario adoperarsi in anticipo per mantenere i posti di lavoro e la produttività in Ticino.

In sostanza per favorire coloro che contribuiscono all'economia e all'erario di questo Cantone, si chiede quindi maggiori sforzi concreti e pianificati da tutti gli attori in campo, dalla politica al settore pubblico tanto quanto dall'economia privata.

7. CONCLUSIONI

Sulla base di quanto esposto nel presente rapporto, si invita il Gran Consiglio ad approvare il decreto legislativo allegato al presente rapporto quale controprogetto alle due iniziative parlamentari in oggetto.

Gli iniziativaisti hanno comunicato che, qualora il Gran Consiglio accogliesse la modifica della Legge sul salario minimo qui proposta, essi si impegnano a ritirare l'iniziativa popolare "*Per un salario minimo sociale*" (IP146), una volta trascorsi i termini ricorsuali e referendari.

La Commissione evidenzia l'ampiezza del consenso che è stato possibile raccogliere attorno a una sintesi che si ritiene essere nell'interesse del mercato del lavoro in Ticino, sia in termini di condizioni salariali delle lavoratrici e dei lavoratori, sia più in generale di promozione di condizioni quadro dell'economia cantonale che metta a disposizione attività lavorative più attrattive per i residenti.

Per la Commissione gestione e finanze:

Alessandro Speziali, Fiorenzo Dadò, Daniele Piccaluga, Fabrizio Sirica, Tiziano Galeazzi e Samantha Bourgoïn, relatori

Agustoni - Bignasca - Bühler - Caroni -

Durisch - Ferrara - Gendotti - Gianella Alessandra -

Guerra - Quadranti - Renzetti

Disegno di

**Legge
sul salario minimo
(LSM)**
modifica del

IL GRAN CONSIGLIO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visto l'iniziativa del 20 settembre 2021 presentata nella forma elaborata per la modifica dell'art.13 della Costituzione della Repubblica e Cantone Ticino del 14 dicembre 1997;
visto l'iniziativa del 20 settembre 2021 presentata nella forma elaborata per la modifica dell'art. 3 della Legge sul salario minimo dell'11 dicembre 2019,
visto il messaggio n. 8163 del Consiglio di Stato del 15 giugno 2022,
visto il rapporto n. 8163R della Commissione gestione e finanze del 31 marzo 2026;

decreta:

I

La legge sul salario minimo dell'11 dicembre 2019 (LSM) è modificata come segue:

Art. 2 cpv. 3

Il salario minimo legale lordo prevale su qualsiasi altra disposizione, segnatamente sui contratti normali di lavoro e sui contratti collettivi di lavoro con salari minimi inferiori.

Art. 3 cpv. 1 lett. i)

¹La legge non si applica:

i) in relazione al livello salariale, ai contratti collettivi che hanno ottenuto una deroga conformemente all'art. 8^{bis}.

Art. 4

¹Il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 21.75 franchi e una soglia superiore di 22.25 franchi e viene aggiornato all'inizio di ogni anno dal Consiglio di Stato all'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo mediante decreto esecutivo.

²Il salario minimo orario lordo per settore economico a livello cantonale ammonta al 55% della mediana salariale nazionale per settore economico, ma non può essere inferiore al salario minimo lordo di cui al capoverso 1.

³Il Consiglio di Stato, nel decreto esecutivo di cui al capoverso 1, fissa anche il salario minimo orario lordo di riferimento per settore economico secondo i parametri di cui al capoverso 2, in relazione all'evoluzione della mediana salariale nazionale e dell'indice dei prezzi al consumo.

Art. 5 cpv. 2

²La commissione valuta ogni quattro anni 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. 6 cpv. 1^{bis}

^{1bis}Le verifiche sulla conformità del salario pagato rispetto al salario minimo lordo riguardano tutti gli elementi che compongono il salario soggetto a contributi AVS.

Eccezione in caso di grave crisi aziendale**Art. 8^{bis}**

¹In deroga all'articolo 2 capoverso 3, la commissione di cui all'articolo 5 può autorizzare transitoriamente, per un periodo fino a 3 anni, nei contratti collettivi di lavoro stipulati prima del 1° gennaio 2026 un salario inferiore a quello minimo legale lordo solo se il datore di lavoro dimostra che l'azienda che li eroga è in una situazione economica tale da comportare ingenti e comprovate perdite di posti di lavoro. La deroga è prorogabile se i motivi che ne hanno determinato la concessione persistono oltre la sua scadenza.

²Le decisioni di autorizzazione e di proroga secondo il capoverso 1 sono prese dalla commissione alla maggioranza di 2/3 dei presenti. La procedura prevede il coinvolgimento delle parti al contratto collettivo di lavoro e l'analisi da parte della commissione della documentazione e dei risultati delle verifiche dell'organo di controllo designato dal Consiglio di Stato.

³Le decisioni di autorizzazione sono integralmente pubblicate sul Foglio Ufficiale.

Artt. 9, 10, 11, 12

abrogati

Norma transitoria della modifica del ...

¹Per l'anno 2027 il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 20.50 franchi e una soglia superiore di 21.00 franchi; per l'anno 2028 il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 21.00 franchi e una soglia superiore di 21.50 franchi; per l'anno 2029 il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 21.75 franchi e una soglia superiore di 22.25 franchi; dall'anno 2030 il salario minimo orario lordo è quello fissato dalla legge. L'aggiornamento del salario minimo orario lordo con effetto al 1° gennaio 2030 tiene conto dell'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo nel triennio 2027-2029.

²Entro il 31 dicembre 2029 i salari inferiori a quello minimo legale previsti nei contratti collettivi di lavoro stipulati prima del 1° gennaio 2026 dovranno essere adeguati ai livelli previsti in quel momento dalla legge. Oltre questo periodo restano comunque riservate le deroghe concesse conformemente all'art. 8^{bis}.

³I salari minimi vigenti in Ticino il 1° gennaio 2026 previsti in contratti normali di lavoro stabiliti giusta l'art. 360a CO prevalgono sul salario minimo legale di cui al capoverso 1 fino al termine della loro durata determinata.

II

¹La presente legge sottostà a referendum facoltativo.

²Essa entra in vigore il 1° gennaio 2027.