

Messaggio

numero
8444

data
26 giugno 2024

competenza
DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

Legge sul salario minimo Valutazione dell'impatto del salario minimo

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

la legge sul salario minimo (LSM) è entrata in vigore il 1° gennaio 2021. Contro l'adozione di questo atto normativo è stato interposto un ricorso da parte di 11 aziende, poi respinto dal Tribunale federale con sentenza dell'11 novembre 2021, con le motivazioni che saranno indicate al punto 1.

Conformemente all'art. 11 cpv. 2 LSM l'adeguamento ai minimi salariali previsti durante le scadenze di attuazione ha esplicitato i propri effetti a partire dal 1° dicembre 2021, data a partire dalla quale il salario minimo differenziato per settore economico era compreso in un intervallo tra una soglia inferiore di 19,00 franchi all'ora e una soglia superiore di 19,50 franchi all'ora. A partire dal 1° dicembre 2023, giusta l'art. 11 cpv. 3 LSM, è entrata in vigore la seconda scadenza di attuazione con il relativo aumento delle soglie minime e massime pari a 19,50 e 20,00 franchi all'ora.

L'art. 10 cpv. 1 LSM prevede che il Consiglio di Stato, entro il 30 giugno 2024, valuti l'impatto dell'introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese e sottoponga un messaggio al Gran Consiglio che tenga conto dei seguenti elementi (art. 10 cpv. 2 LSM):

- effetti sui salari in Ticino;
- effetti sulla sostituzione della manodopera residente da parte di manodopera frontaliera;
- effetti sull'economia ticinese;
- effetti sulle prestazioni di sicurezza sociale erogate a favore di lavoratori o lavoratrici;
- effetti sull'occupazione, in particolare giovanile;
- modifica dei parametri delle prestazioni complementari AVS/AI.

Come disposto dall'art. 10 cpv. 3 LSM il Consiglio di Stato può proporre al Gran Consiglio di adattare il salario minimo previsto all'art. 4 cpv. 1, ossia un salario minimo compreso tra una soglia inferiore di 19,75 franchi all'ora e una soglia superiore di 20,25 franchi all'ora, in funzione dell'evoluzione del costo della vita, della congiuntura e della situazione del mercato del lavoro.

Con il presente messaggio sottoponiamo dunque al vostro esame lo studio sull'impatto dell'introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese eseguito dall'Istituto di ricerche economiche (IRE) dell'Università della Svizzera italiana (USI).

Cogliamo inoltre l'occasione di sottoporre all'attenzione del Parlamento alcuni elementi che permettono di contestualizzare meglio il fenomeno del salario minimo nel nostro Cantone.

1. SENTENZA DEL TRIBUNALE FEDERALE DELL'11 NOVEMBRE 2021

L'11 novembre 2021 il Tribunale federale (TF) ha respinto i ricorsi di 11 aziende contro l'adozione della legge sul salario minimo (LSM). Il TF ha stabilito che il salario minimo è conforme al diritto federale, ribadendo in buona sostanza quanto già sottolineato nell'analogo ricorso contro la legge sul salario minimo del Canton Neuchâtel.

In particolare la Massima Corte ha confermato che, alla luce dell'ammontare del salario minimo stabilito dal legislatore, il carattere sociale e non economico della misura cantonale non potesse essere seriamente messo in discussione, ribadendo il concetto secondo cui un salario minimo deve situarsi a un livello relativamente basso, vicino a quello del reddito che risulta dai sistemi di assicurazione o di assistenza sociale.

Secondo l'Alta Corte la LSM non è lesiva del principio della preminenza del diritto federale in quanto è stato riconosciuto, nella lotta contro il fenomeno dei *working poor*, un obiettivo prevalentemente di politica sociale, ambito in cui i cantoni hanno la competenza di legiferare anche se, indirettamente, tale misura ha per effetto la protezione dei lavoratori.

L'Alta Corte ha, inoltre, confermato quanto già stabilito nel caso di Neuchâtel, ovvero che un salario minimo cantonale non è lesivo della libertà economica, né nella sua concezione di diritto fondamentale (art. 27 Cost.), né nella sua concezione istituzionale (art. 94 Cost.).

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto l'Alta Corte ha ricordato che misure proposte dallo Stato che seguono ragioni di *ordine pubblico* o di *politica sociale* o che non sono motivate, in primo luogo, da interessi economici, esulano dal campo di applicazione dell'art. 94 Cost. Riconoscendo il carattere prevalentemente sociale della misura, ovvero la lotta al fenomeno dei *working poor*, il TF ha respinto la tesi delle ricorrenti su questo aspetto.

Nella disamina della censura della violazione del diritto fondamentale alla libertà economica (art. 27 Cost.), l'Alta Corte pur riconoscendo che il fatto di imporre a un datore di lavoro il pagamento di un salario minimo consista in una limitazione della libertà economica, ha stabilito come le condizioni poste dall'art. 36 Cost., ossia le condizioni minime che devono essere rispettate dallo Stato per limitare un diritto fondamentale di un individuo, sono in concreto rispettate. In particolare la restrizione si fonda su una base legale in senso formale (la LSM appunto) che persegue uno scopo di interesse pubblico (la lotta contro la povertà dei lavoratori) ed è proporzionata. Su quest'ultimo aspetto la Massima Corte ha precisato, che “*L'idoneità dello strumento del salario minimo a combattere la povertà e il fenomeno del working poor è infatti già stata ammessa in relazione all'introduzione del salario minimo di fr. 20, -- nel Canton Neuchâtel e le ricorrenti non adducono motivi per cui la conclusione dovrebbe in casu essere diversa*”. Quanto all'esame della *necessità* della misura, il TF ha respinto le censure delle ricorrenti secondo cui lo stesso obiettivo sarebbe raggiungibile attraverso altri mezzi, quali i contratti collettivi di lavoro (CCL) e i contratti normali di lavoro (CNL). Il TF ha condiviso le argomentazioni

del Gran Consiglio, avanzate in sede di risposta, ovvero che, diversamente dall'introduzione di un salario minimo cantonale, simili strumenti non mirano a lottare in maniera generalizzata contro la povertà, ma hanno altri obiettivi. Inoltre, il campo di applicazione di detti contratti non è generalizzato, bensì limitato a specifici ambiti economici. L'Alta Corte ha, infine, respinto le argomentazioni delle ricorrenti confermando che la legge impugnata non impone degli oneri sproporzionati in quanto i salari minimi previsti dalla legge non sono stati ritenuti troppo elevati per rapporto allo scopo di lottare contro la povertà. Interessante, poi, rimarcare a questo proposito che il TF ha respinto la tesi delle ricorrenti secondo cui la misura sarebbe eccessiva perché i lavoratori che ne beneficiano sono in maggioranza non residenti e, abitando oltre confine, godono già di un tenore di vita sufficiente. L'Alta Corte ha osservato in particolare che questo fatto è semmai un argomento a sostegno dell'introduzione di un salario minimo. In effetti, esso attesta che, con salari orari minori di quelli previsti dalla legge impugnata, la vita nel Cantone Ticino come lavoratore residente è assai difficile.

L'Alta Corte ha pure scalzato le ulteriori censure sollevate dalle ricorrenti, ovvero la violazione del principio dell'uguaglianza giuridica (art. 8 Cost.), dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone, della legge federale sul mercato interno e della violazione della norma costituzionale sul diritto all'aiuto di cui all'art. 12 Cost.

Pertanto, il 1° dicembre 2021, la legge sul salario minimo ha potuto esplicitare i suoi effetti secondo i termini di attuazione indicati all'art. 11.

La sentenza è pubblica¹ e viene trasmessa in allegato.

2. STRATEGIA DI CONTROLLO DELLA LSM

Dall'entrata in vigore della LSM, in aggiunta al compito fissato dalle misure di accompagnamento all'Accordo sulla libera circolazione delle persone, ovvero l'osservazione del mercato del lavoro, l'individuazione di eventuali situazioni di abuso e l'eventuale proposta all'autorità politica di adozione di misure, la Commissione tripartita (CT) ha anche il ruolo assegnatole dall'art. 5 LSM. In particolare tale disposto prevede che la CT fissi (annualmente) gli obiettivi e le priorità in materia di controlli sul salario minimo, coerentemente alla strategia di controllo presentata al punto 6 del messaggio 7452 dell'8 novembre 2017.

A partire dal 2022 la strategia di controllo della 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, 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.

Tramite un'analisi dei rischi, fondata sui dati statistici forniti dall'Ufficio cantonale di statistica (USTAT), dall'IRE e da altri servizi dell'Amministrazione cantonale, sono poi individuati i comparti economici considerati sotto stretta osservazione, nei quali la strategia prevede di controllare almeno il 35% delle aziende.

¹ [STF 2C 302/2020, 2C 306/2020](#)

A questi controlli vanno aggiunti quelli effettuati dall'autorità a seguito di segnalazioni ricevute da privati cittadini, sindacati, associazioni economiche come pure i controlli spontanei da parte della stessa autorità di controllo.

Da una stima prudenziale effettuata dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO), le aziende attive in Ticino nei settori privi di CCL di obbligatorietà generale, escluse pure tutte le imprese individuali, il settore agricolo e l'amministrazione pubblica, erano, all'entrata in vigore della nuova legge, circa 12'000².

Per i dettagli della strategia di controllo si rimanda ai rapporti annuali della [Commissione tripartita](#).

3. RISULTATI DEI CONTROLLI SUL RISPETTO DELLA LSM

3.1 Risultati 2022

Nei controlli svolti a campione in tutti i settori economici nel primo anno dall'entrata in vigore della nuova legge sul salario minimo, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) ha controllato un totale di 4'248 aziende e di 25'637 lavoratori.

Sono 122 le aziende in cui è stata riscontrata un'infrazione alla LSM, pari al 2,9% dei datori di lavoro controllati. Le infrazioni riguardano complessivamente 833 lavoratori, corrispondenti al 3,3% delle persone oggetto dei controlli.

È utile ricordare che una quota importante delle violazioni alla LSM è da ricondursi a errori di calcolo o valutazioni errate da parte dei datori di lavoro. Per un centinaio di casi infatti l'importo della multa, che è calcolato in base alla differenza tra il salario dovuto secondo la LSM e il salario effettivamente versato, è inferiore ai 2'000 franchi.

Va inoltre precisato che la quasi totalità dei datori di lavoro ha reintegrato la differenza dovuta prima di ricevere la decisione di sanzione.

3.2 Risultati 2023

Nei controlli effettuati nel secondo anno dall'introduzione della LSM, l'UIL ha verificato per conto della CT le condizioni salariali in 4'450 aziende del Cantone per un totale di 21'390 persone.

I datori di lavoro per cui è stata riscontrata un'infrazione ai sensi della LSM sono stati 174, equivalenti al 3,9% delle aziende controllate. Le violazioni riguardano 482 lavoratori, pari al 2,3% del totale.

Come nel 2022, anche nel 2023 la maggior parte delle infrazioni è attribuibile a imprecisioni di calcolo da parte dei datori di lavoro. Sono infatti state circa 150 le sanzioni con un importo inferiore a 2'000 franchi. Anche nel 2023 la quasi totalità dei datori di lavoro in infrazione ha reintegrato la differenza dovuta prima di ricevere la decisione di sanzione.

² Allegato statistico al Rapporto FlaM 2021, tabella 2.5
<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/71878.pdf>

3.3 Risultati complessivi

Nel periodo 2022-2023 l'UIL ha verificato per conto della CT, nell'ambito della sorveglianza del mercato del lavoro, 8'698 aziende, per un totale di 47'027 persone.

Considerando il dato indicato al punto 2 (circa 12'000 aziende attive in Ticino nei settori privi di CCL escludendo le aziende individuali, il settore agricolo e l'amministrazione pubblica), possiamo affermare che, nei primi due anni di controlli sul rispetto della LSM da parte della CT, è stato controllato più del 70% delle aziende assoggettate alla legge.

Le aziende in cui è stata riscontrata un'infrazione sono 296, pari al 3,4% del totale e riguardano 1'315 lavoratori, ovvero il 2,8%.

Importa sottolineare il ruolo fondamentale giocato dalle segnalazioni alle quali l'organo di controllo dà sistematicamente seguito. Statisticamente un quarto delle infrazioni riscontrate riguardano, appunto, controlli scaturiti da segnalazioni. È possibile segnalare una presunta violazione salariale alla pagina internet: www.ti.ch/abusi-salariali.

3.4. Approfondimento sugli stage

La Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone già a partire dal 2016 – avendo rilevato nel contesto delle inchieste del mercato del lavoro la presenza di lavoratori assunti a basso costo sotto la classificazione di “stagisti” – ha adottato delle linee guida sugli stage che permettono di definire, in modo oggettivo e condiviso, le caratteristiche di un posto di stage, lo statuto dello stagista e le relative modalità di assunzione.

Questo strumento, adottato anche dalle commissioni paritetiche (CP) si è dimostrato di fatto molto efficace, per regolamentare in maniera uniforme lo statuto dello stagiaire e, in particolare, per contrastare il raggirio delle disposizioni sui salari minimi dei contratti normali di lavoro.

Con l'entrata in vigore della legge sul salario minimo, il Governo cantonale ha voluto riconoscere l'importante ruolo delle linee guida, adattandole alla giurisprudenza del Tribunale cantonale amministrativo e alla necessità di renderle ancora più agevoli dal profilo della loro applicazione, inserendole come allegato al regolamento della LSM (RLSM)³.

La diffusione di questo strumento e la sensibilità sul tema è pure comprovata dalla forte sollecitazione delle aziende nei confronti dei servizi dell'Amministrazione cantonale. In particolare, le aziende contattano spesso preventivamente i servizi per una verifica della sostenibilità della classificazione del rapporto di lavoro quale stage.

Dagli accertamenti svolti nell'ambito delle verifiche del rispetto della LSM dalla sua introduzione a oggi sono stati riscontrati 26 casi problematici, sfociati in una sanzione amministrativa nei confronti delle imprese responsabili di aver assunto pseudo-stagisti.

³ [Link al regolamento LSM](#)

Alla luce di questi risultati non si constata esserci un abuso di questa tipologia di impiego con lo scopo di aggirare la legge sul salario minimo.

4. IMPATTO DEL SALARIO MINIMO

Di seguito il Consiglio di Stato espone una sintesi dell'allegato studio sull'impatto del salario minimo condotto dall'Istituto di ricerche economiche dell'Università della Svizzera italiana (IRE). Il "Rapporto sugli impatti del salario minimo in Ticino" (di seguito: lo studio) ha avuto come obiettivo la valutazione degli effetti dell'introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese, in accordo con l'art. 10 della legge sul salario minimo (LSM).

Nel dettaglio, lo studio fornisce gli elementi necessari per rispondere alle domande elencate nella LSM, art. 10 cpv. 2, quindi:

- i. Effetti sui salari in Ticino;
- ii. Effetti sull'economia ticinese;
- iii. Effetti sull'occupazione, in particolare giovanile;
- iv. Effetti sulla sostituzione della manodopera residente da parte di manodopera frontaliera;
- v. Effetti sulle prestazioni di sicurezza sociale erogate a favore di lavoratori o lavoratrici;
- vi. Modifica dei parametri delle prestazioni complementari AVS/AI.

Lo studio ha quindi l'obiettivo di valutare gli effetti dell'introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro e sull'economia ticinese. Per farlo, i ricercatori hanno usato dati provenienti da diverse fonti, tra cui l'Ufficio Federale di Statistica (UST), l'Istituto delle assicurazioni sociali (IAS), la Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT) e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Hanno analizzato informazioni come i salari, il numero di occupati, il numero di imprese e i dati sulla disoccupazione.

Il metodo utilizzato per valutare gli effetti del salario minimo è una combinazione tra due approcci, descrittivo e "controfattuale". Quest'ultimo consiste nel confrontare ciò che è accaduto dopo l'introduzione del salario minimo (la situazione reale) con ciò che si suppone sarebbe accaduto se il salario minimo non fosse stato introdotto (la situazione ipotetica). Questo paragone aiuta a determinare se ci sono stati cambiamenti imputabili alla LSM.

Per fare questo confronto, sono stati creati due gruppi: uno chiamato "gruppo trattato", che comprendeva i settori più esposti agli effetti del salario minimo poiché impiegavano prima dell'introduzione della LSM molti lavoratori che percepivano uno stipendio al di sotto di quanto previsto dalla legge e un altro chiamato "gruppo di controllo", che includeva settori meno esposti, poiché alla maggior parte dei dipendenti veniva già corrisposto un importo superiore al salario minimo. L'analisi è stata eseguita confrontando i dati prima e dopo l'introduzione del salario minimo, valutando il cambiamento nei comportamenti o nelle condizioni dei lavoratori nei due gruppi, così come i potenziali effetti sull'occupazione e sull'economia in generale.

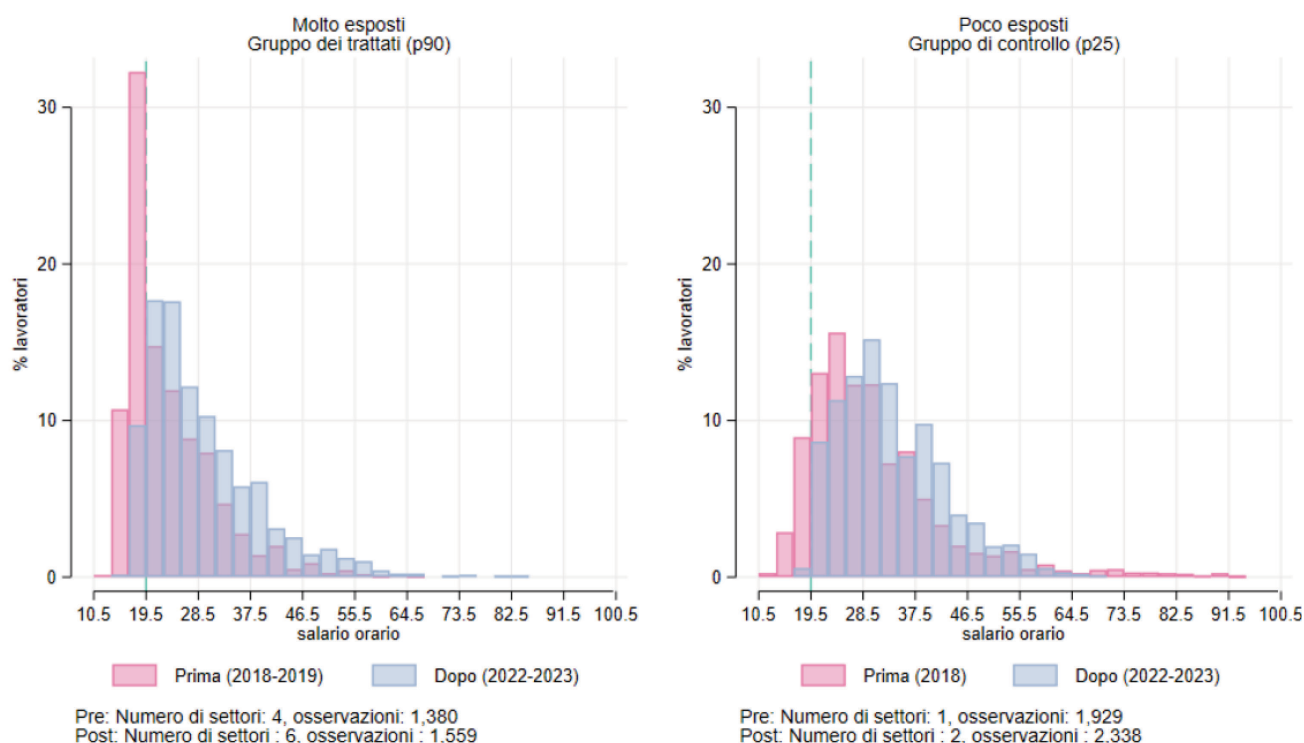
L'analisi ha utilizzato inoltre diversi strumenti statistici per isolare gli effetti del salario minimo da altri variabili come, ad esempio, il settore economico di attività o l'andamento economico, ma anche caratteristiche individuali dei lavoratori come sesso, nazionalità e formazione.

Il rapporto dell'IRE fornisce una prima base di comprensione degli effetti della LSM, tuttavia per poterne comprendere l'impatto a medio e lungo termine è necessario continuare a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro e dei salari. In prospettiva, sarà importante effettuare ulteriori collegamenti tra le diverse banche dati disponibili - anche alla luce di nuovi dati statistici - così da analizzare in maniera ancora più approfondita le dinamiche su tutte le forchette salariali, tenendo anche debitamente conto dell'eterogeneità dei diversi comparti economici.

4.1 Gli effetti sui salari in Ticino

La figura riporta le differenze nella distribuzione dei salari tra il gruppo dei trattati e quello di controllo prima e dopo la LSM.

Distribuzione dei salari orari



Nota: Le fasce salariali aumentano di 3 franchi all'ora per ogni classe successiva. La linea azzurra indica l'inizio della fascia di reddito immediatamente superiore al salario minimo settoriale (19.50 - 22.50 franchi all'ora). Il p90 individua 10% più esposto (gruppo dei trattati) e p25 il 25% meno esposto (gruppo di controllo).

Fonte: elaborazioni IRE su dati CT 2022.

Prima della LSM, nel gruppo dei trattati si osserva una marcata concentrazione di lavoratori con salari inferiori al minimo, vi è quindi un numero significativo di retribuzioni sotto la soglia del salario minimo. Al contrario, la distribuzione salariale nei settori di controllo appare significativamente più omogenea e graduale.

A seguito dell'entrata in vigore della LSM vi è stata una netta diminuzione dei lavoratori sotto al salario minimo, con un adeguamento alla nuova normativa salariale. È opportuno ricordare che la LSM non si applica ad alcune tipologie di lavoratori, come ad esempio i minorenni, i titolari dell'azienda e i loro famigliari, le persone con capacità lavorativa ridotta riconosciuta da un'assicurazione sociale e che i dati CT non contengono tutte le informazioni necessarie per distinguere queste eccezioni.

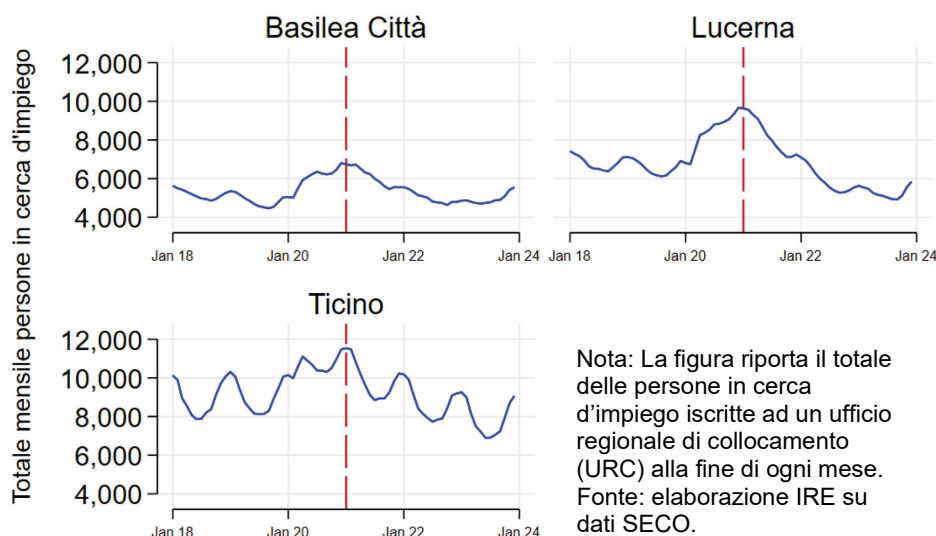
Questa evidenza descrittiva è confermata dall'analisi causale: le stime rilevano che a seguito dell'introduzione della LSM vi è stato un aumento del salario orario medio del 36% nel gruppo dei trattati rispetto al gruppo di controllo. Con riferimento ai lavoratori sotto al salario minimo nel gruppo dei trattati, tale aumento comporta il passaggio da un salario medio di 17,25 franchi a uno di 23.46 franchi.

Questo aumento sembrerebbe interessare tutte le classi di salario attorno al salario minimo. In altri termini, l'introduzione del salario minimo ha determinato una ricaduta positiva, o "effetto a catena" ("ripple effect") anche sui salari superiori a quello minimo. L'effetto è maggiore per le classi immediatamente successive, ma si protrae con effetto progressivamente decrescente, prevalentemente lungo tutta la prima metà della distribuzione.

4.2 Effetti sull'economia ticinese

Lo studio ha mostrato un andamento oscillante nel numero totale degli occupati tra il 2018 e il 2022, con un calo nel 2020 e una ripresa dal 2021. Tuttavia, l'analisi econometrica non ha rilevato un impatto statisticamente significativo del salario minimo sul numero totale di occupati e sulle imprese. Con riferimento alla disoccupazione, l'analisi descrittiva evidenzia come il trend della disoccupazione in Ticino si mostri in linea con quello di altri Cantoni svizzeri (sia caratterizzati da un salario minimo cantonale che privi di tale normativa). Infatti, si rileva come il numero di persone in cerca di impiego non abbia subito incrementi nel periodo successivo all'introduzione del salario minimo.

Andamento della disoccupazione nei Cantoni Ticino, Lucerna e Basilea Città tra il 2018 e il 2024



Linea verticale: 2021, anno di entrata in vigore del salario minimo in Ticino.

4.3 Effetti sull'occupazione, in particolare giovanile

Lo studio ha rilevato che il numero di persone rimaste occupate nel gruppo di controllo è diminuito tra il 2018 e il 2022, mentre nel gruppo trattato è diminuito e poi aumentato nel 2021 e 2022. Tuttavia, l'analisi econometrica non ha rilevato impatti significativi del salario minimo sulla probabilità di rimanere occupati, inclusa quella dei giovani.

Infine, non è stata osservata una diminuzione statisticamente significativa delle ore settimanali lavorate riconducibile al salario minimo.

4.4 Effetti sulla sostituzione della manodopera residente da parte di manodopera frontaliere

Lo studio ha analizzato la probabilità di entrata nel mercato del lavoro ticinese, rilevando un effetto positivo sui lavoratori svizzeri, in particolare nell'industria manifatturiera. Tuttavia, non è stato riscontrato un effetto statisticamente significativo sui lavoratori stranieri. Attualmente, il complesso dei risultati comprensivo di tutte le evidenze su occupazione e disoccupazione non indica la presenza di effetti di sostituzione dovuti all'introduzione del salario minimo.

4.5 Effetti sulle prestazioni di sicurezza sociale erogate a favore di lavoratori o lavoratrici

Lo studio, che si concentra sull'evoluzione delle prestazioni Laps⁴ tra il 2021 e il 2022, indica che dopo l'introduzione del salario minimo c'è stato un aumento della percentuale di beneficiari con un'attività lavorativa salariata, accompagnato da un incremento della

⁴ Prestazioni Laps: indennità straordinarie di disoccupazione, assegno familiare integrativo, l'assegno di prima infanzia e l'assistenza sociale.

massa salariale complessiva. L'importo medio percepito dai lavoratori salariati ha registrato una leggera riduzione nel corso del periodo considerato e il numero complessivo di beneficiari di prestazioni Laps è diminuito. Occorre sottolineare che allo stato attuale, una valutazione complessiva dell'impatto del salario minimo sulle prestazioni sociali risulta comunque particolarmente difficoltosa.

4.6 Modifica dei parametri delle prestazioni complementari AVS/AI

I parametri delle prestazioni complementari AVS/AI sono definiti per legge e, con la riforma federale entrata in vigore nel 2021, sono state modificate alcune condizioni personali ed economiche di accesso a queste prestazioni. L'effetto del salario minimo su questi parametri non è chiaro e il quadro complessivo richiede valutazione più a lungo termine. Le modifiche legislative e le disposizioni transitorie hanno comunque implicazioni per chi riceve queste prestazioni, ma non sono direttamente collegate all'introduzione del salario minimo.

5. TERMINE DEL PERIODO D'ATTUAZIONE

L'art. 11 cpv. 5 LSM stabilisce che entro il 31 dicembre 2024 il salario minimo orario lordo deve essere quello dell'art. 4 cpv. 1. Nel caso il salario minimo abbia avuto comprovati effetti negativi per i salari e per l'economia ticinese, il Gran Consiglio può decidere - con la maggioranza assoluta dei propri membri - di prorogare per al massimo un ulteriore anno l'importo attualmente in vigore.

Si osserva in proposito che nella LSM, probabilmente a causa di un refuso in fase di pubblicazione, è presente anche il capoverso previsto nel Rapporto della Commissione Gestione e finanze sul messaggio 8 novembre 2017, concernente la nuova legge sul salario minimo ([7452 R](#)) e oggetto di un emendamento accolto (vedi [verbale della seduta XXIV](#) serale del 11 dicembre 2019, pp. 3290 e 3291).

Alla luce dei risultati dello studio sull'impatto dell'introduzione della presente legge che non evidenziano effetti negativi per i salari e l'economia, il Consiglio di Stato non ritiene vi siano le condizioni per prorogare di un ulteriore anno l'intervallo di attuazione compreso tra una soglia inferiore di 19,50 franchi e una soglia superiore di 20,00 franchi.

6. IMPORTO DEL SALARIO MINIMO

Conformemente all'art. 10 cpv. 3 LSM, il Consiglio di Stato può proporre al Gran Consiglio di adattare il salario minimo previsto dal cpv. 1, segnatamente in funzione dell'evoluzione del costo della vita, della congiuntura e della situazione del mercato del lavoro.

6.1 Indice svizzero dei salari

L'indice svizzero dei salari (ISS) è un indicatore calcolato annualmente dall'UST, utilizzando i dati provenienti dalle dichiarazioni d'infortunio trasmesse dal Servizio centrale

delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni (SSAINF). I calcoli si basano su circa 250.000 dati individuali, escludendo il settore primario, gli apprendisti e gli stagisti.

Lo scopo dell'indice è misurare l'evoluzione annua dei salari, intesi come prezzo del lavoro. L'indice svizzero dei salari elimina in parte gli effetti sull'evoluzione del salario medio dovuti alle modifiche della struttura dei lavoratori dipendenti nel tempo (aumento delle qualifiche, promozioni, movimenti in entrata e uscita dovuti a partenze e assunzioni) fissando la ponderazione a un determinato anno di base per un periodo di cinque anni.

Nel 2023, l'indice dei salari nominali in Svizzera è aumentato dell'1,7% rispetto all'anno precedente, raggiungendo 102,4 punti (con base 2020 = 100).

Nel settore industriale, i salari nominali sono aumentati in media del 2,1%, quindi più dell'aumento complessivo (+1,7%). Vi è tuttavia una notevole variazione nei vari settori: la metallurgia e la fabbricazione di prodotti metallici hanno visto un aumento del 2,9%, la produzione di prodotti elettronici, ottici e apparecchiature elettriche del 2,8% e la fabbricazione di macchinari e mezzi di trasporto del 2,6%. Al contrario, il settore chimico e farmaceutico ha registrato un aumento del solo 0,9%, mentre il settore delle riparazioni e installazioni ha visto un calo dello 0,4%.

Nel settore dei servizi, l'aumento dei salari nominali è stato in media dell'1,6%. Anche qui c'è stata molta variabilità: mentre il commercio al dettaglio ha registrato un aumento del 1,7%, i settori dell'editoria e delle telecomunicazioni hanno visto una crescita del 2,2%, il commercio e la riparazione di veicoli del 2,5%, e l'amministrazione pubblica del 3,6%. Nel settore sanitario e assistenziale i salari sono aumentati solo dello 0,1% e quelli delle attività professionali e tecniche sono diminuiti dello 0,6%.

Indice dei salari nominali, 2021-2023⁵

Indice (Base 2020=100)			Variazione in % rispetto all'anno precedente		
2021	2022	2023	2021	2022	2023
99.8	100.7	102.4	-0.2	0.9	1.7

Dall'entrata in vigore della legge sul salario minimo l'ISS ha quindi avuto un aumento del 2,6%.

6.2 Previsioni congiunturali

Le previsioni congiunturali per la Svizzera per il 2024 (SECO, giugno 2024) indicano un tasso di crescita dell'1.2%, decisamente inferiore alla media degli ultimi anni, in linea con le previsioni di una crescita contenuta anche nei prossimi trimestri per il continente europeo. Nello specifico, tra i principali partner economici della Confederazione, il PIL tedesco ha fatto registrare un calo nell'ultimo trimestre e si prevede rimanga

⁵ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/cataloghi-banche-dati.gnpdetail.2024-0121.html>

sostanzialmente invariato per il 2024, per quella italiana la crescita nel IV° trimestre 2023 è stata dello +0.2%.

Le previsioni congiunturali più recenti per il PIL cantonale prevedono una crescita leggermente inferiore rispetto al PIL nazionale, con un tasso di crescita previsto dell'1.1% (BAK, marzo 2024).

Permangono inoltre i rischi geopolitici legati ai conflitti armati in Medio oriente e in Ucraina. Un'escalation in tali contesti potrebbe comportare un forte rincaro delle materie prime con un inevitabile impatto sui comparti economici più esposti in tal senso.

Il tasso di disoccupazione in Ticino e in Svizzera, pur mantenendosi su livelli relativamente bassi considerando il trend di lungo periodo, è in crescita rispetto allo stesso periodo del 2023. I dati più recenti (maggio 2024) mostrano un tasso di disoccupazione in Ticino del 2.4% a fronte di un dato del 2.1% nello stesso mese del 2023. Stessa dinamica a livello nazionale con un tasso in maggio 2024 del 2.3% in crescita rispetto all'1.9% di maggio 2023. In termini assoluti il numero di disoccupati iscritti è aumentato, in Ticino, da 3'436 di maggio 2023 ai 3'899 del 2024.

La crescita economica modesta si ripercuote quindi anche sul mercato del lavoro: nel 2024 il tasso di disoccupazione in media annua dovrebbe attestarsi intorno al 2,4% (previsione di marzo: 2,3%) e nel 2025, sempre su base annua, intorno al 2,6% (SECO, giugno 2024).

6.3 Importo del salario minimo

Il Consiglio di Stato ritiene sia necessario riconoscere un aumento del salario minimo in ragione dell'andamento dei salari effettivamente corrisposti nell'economia privata, ma ritiene altresì importante tenere conto delle difficoltà congiunturali che si stanno profilando. Rilevante nella valutazione per fissare il nuovo importo risulta essere anche il fatto che la legge sul salario minimo contiene un periodo di attuazione il cui scopo è stato quello di permettere ai datori di lavoro di adeguare in maniera graduale il salario minimo per arrivare alle soglie stabilite dal legislatore e fissate rispettivamente in 19,75 e 20,25 franchi all'ora.

Per queste ragioni il Consiglio di Stato propone un aumento di 0,25 franchi, così da raggiungere un salario minimo compreso tra 20,00 e 20,50 franchi all'ora, da far entrare in vigore il 1° dicembre 2024, tramite decreto esecutivo e di adeguare tali importi al rincaro la prima volta al termine del 2025 (differenza tra IPC novembre 2024 e IPC novembre 2025), come previsto dall'art. 4 cpv. 1 della legge.

7. CONCLUSIONI

Visto quanto precede e in particolare il rapporto sugli effetti del salario minimo sull'economia ticinese elaborato dall'IRE, dal quale non emergono effetti negativi, il Consiglio di Stato invita il Parlamento ad accettare il presente messaggio e l'entrata in vigore dell'ultima soglia del salario minimo, aggiornata alla situazione attuale.

Messaggio n. 8444 del 26 giugno 2024

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato

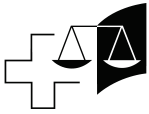
Il Presidente: Christian Vitta

Il Cancelliere: Arnoldo Coduri

Allegati:

- Sentenza del Tribunale federale dell'11 novembre 2021
- Rapporto sull'impatto del salario minimo dell'IRE

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal



2C_302/2020, 2C_306/2020

Sentenza dell'11 novembre 2021

Il Corte di diritto pubblico

Composizione
Giudici federali Seiler, Presidente,
Donzallaz, Hänni, Beusch, Hartmann,
Cancelliere Savoldelli.

Partecipanti al procedimento

2C_302/2020

1. A. _____ Sagl,
2. B. _____ SA,
3. C. _____ SA,
4. D. _____ SA,
5. E. _____ SA,
6. F. _____ SA,

tutte patrocinata dagli avv. Costantino Delogu
e Laura Cansani,
ricorrenti,

2C_306/2020

7. G. _____ SA,
8. H. _____ SA,
9. I. _____ SA,
10. J. _____ SA,
11. K. _____ SA,

tutte patrocinata dall'avv. Gianluca Padlina,
ricorrenti,

contro

Gran Consiglio del Cantone Ticino,
rappresentato dal Consiglio di Stato,
Residenza governativa, 6500 Bellinzona,
opponente.

Oggetto

Legge ticinese sul salario minimo,

ricorsi in materia di diritto pubblico contro la legge sul salario minimo adottata dal Gran Consiglio del Cantone Ticino l'11 dicembre 2019.

Fatti:

A.

Il 14 giugno 2015, il popolo ticinese ha approvato una modifica della Costituzione ticinese del 14 dicembre 1997 (Cost./TI; RL/TI 101.000), relativa all'introduzione dei seguenti disposti:

Art. 13 Diritti sociali

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

Art. 14 Obiettivi sociali

1 Il Cantone provvede affinché:

a) ognuno possa sopperire ai suoi bisogni con un lavoro svolto in condizioni adeguate e venga protetto dalle conseguenze della disoccupazione che non può essergli imputata e possa beneficiare di vacanze pagate. Con decreto del 12 giugno 2017, l'Assemblea federale ha accordato la garanzia federale a questi articoli (FF 2017 3803).

B.

L'11 dicembre 2019, il Gran Consiglio del Cantone Ticino ha adottato la legge sul salario minimo (LSM/TI; RL/TI 843.600). Scaduto il termine di referendum, la novella legislativa è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi del 21 febbraio 2020, con l'indicazione che la stessa sarebbe entrata in vigore il 1° gennaio 2021.

La legge è composta di tredici articoli che concernono tra l'altro il suo scopo (art. 1 LSM/TI); il suo campo di applicazione con relative eccezioni (art. 2 e 3 LSM/TI); i criteri e le soglie di fissazione del salario (art. 4 LSM/TI); i termini di attuazione (art. 11 LSM/TI). Le norme ora menzionate, si presentano come segue:

Art. 1 Scopo della legge

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

Art. 2 Campo di applicazione

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

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

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

Art. 3 Eccezioni

1 La legge non si applica:

- a) agli apprendisti e alle apprendiste;
- b) ai lavoratori e alle lavoratrici con meno di diciotto anni di età nel caso di lavori leggeri ai sensi dell'articolo 8 dell'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro del 28 settembre 2007;
- c) ai giovani e alle giovani alla pari;
- d) alle persone in stage e in formazione, purché quest'ultima sfoci in un certificato ufficiale riconosciuto;
- e) alle persone la cui capacità lavorativa è ridotta e riconosciuta da un'assicurazione sociale e/o dall'assistenza sociale;
- f) alle persone occupate in un'azienda familiare secondo l'articolo 4 capoverso 1 della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964 (LL);
- g) al personale occupato nell'ambito di misure a carattere sociale finanziate dall'ente pubblico;
- h) al personale occupato in un'azienda agricola secondo l'articolo 5 capoverso 1 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro del 10 maggio 2000 (OLL 1);
- i) ai rapporti di lavoro per i quali è in vigore un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale o che fissa un salario minimo obbligatorio.

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

Art. 4 Fissazione del salario minimo differenziato

1 Il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo tra una soglia inferiore di 19.75 franchi e una soglia superiore di 20.25 franchi, secondo le scadenze di attuazione previste dall'art. 11 della presente legge, riservato l'art. 11 cpv. 5. Il salario minimo viene aggiornato annualmente secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo.

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

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

Art. 11 Termini di attuazione

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

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

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

4 Entro il 31 dicembre 2024 il salario minimo orario lordo deve essere compreso in un intervallo tra una soglia di 19.75 franchi e una soglia superiore di 20.25 franchi.

5 Entro il 31 dicembre 2024 il salario minimo orario lordo deve essere quello dell'art. 4 cpv. 1, salvo che il Gran Consiglio, per decisione della maggioranza assoluta dei suoi membri, decida di mantenere al massimo per un ulteriore anno il salario minimo nell'intervallo dell'art. 11 cpv. 3 se dall'esame di impatto di cui all'art.

10 sarà emerso che l'introduzione del salario minimo ha avuto effetti comprovati negativi per i salari in Ticino e per l'economia ticinese.

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

C.

Per mezzo di un ricorso in materia di diritto pubblico del 21 aprile 2020, le società A. _____ Sagl, B. _____ SA, C. _____ SA, D. _____ SA, E. _____ SA, F. _____ SA, domandano che la legge ticinese sul salario minimo sia annullata (incarto 2C_302/2020).

Con ricorso in materia di diritto pubblico di stessa data, le società G. _____ SA, H. _____ SA, I. _____ SA, J. _____ SA, K. _____ SA, chiedono: in via principale, che la legge sia annullata; in via subordinata, che siano abrogati rispettivamente modificati i seguenti articoli: art. 2 cpv. 3 (modifica), il salario minimo lordo legale non prevale sui contratti normali di lavoro con salari minimi inferiori; 4 cpv. 1 abrogato; 4 cpv. 2 (modifica), il salario minimo orario lordo per settore economico a livello cantonale è definito dal Consiglio di Stato quale percentuale del salario mediano nazionale per mansione e settore interessato; 11 cpv. 2 abrogato; 11 cpv. 3 (modifica), entro il 31 dicembre 2023 il salario minimo orario lordo deve essere quello dell'art. 4 cpv. 2 (nella formulazione rivista); 11 cpv. 4, abrogato; 11 cpv. 5, abrogato; 11 cpv. 6, abrogato (incarto 2C_306/2020).

Il 24 rispettivamente il 28 aprile 2020, il Presidente della II Corte di diritto pubblico del Tribunale federale ha respinto sia la richiesta di introdurre una memoria integrativa ai sensi dell'art. 43 LTF sia quella di restituzione dei termini giusta l'art. 50 LTF, presentate con riferimento alla situazione di pandemia da COVID-19. Con decreto del 27 maggio 2020, ha quindi negato anche l'effetto sospensivo ai gravami. In rappresentanza dell'organo legislativo cantonale, con risposta del 10 giugno 2020 il Consiglio di Stato ticinese ha domandato che le impugnative siano respinte. Con replica del 31 agosto 2020, duplice del 28 ottobre 2020 e triplice del 23 e 27 novembre 2020 le parti hanno confermato le loro precedenti richieste. Il 27 ottobre 2021, le ricorrenti 7-8 e 10 hanno formulato un'ulteriore istanza di concessione dell'effetto sospensivo al gravame, con domanda di sospensione dell'entrata in vigore della legge ticinese sul salario minimo rispettivamente di rinvio dell'entrata in vigore della stessa a data da stabilirsi.

Diritto:

1.

I ricorsi relativi alle procedure 2C_302/2020 e 2C_306/2020 sono diretti contro la stessa legge e sollevano censure in buona parte assimilabili. Benché le conclusioni tratte siano in parte differenti, si giustifica di congiungere le cause ed evaderle con un unico giudizio (art. 71 LTF in relazione con l'art. 24 cpv. 2 PC [RS 273]; sentenza 2C_774/2014 del 21 luglio 2017 consid. 1 non pubblicato in **DTF 143 I 403**).

2.

2.1. I ricorsi in materia di diritto pubblico sono proponibili direttamente contro gli atti normativi dei Cantoni quando, come nel caso in esame, non sono disponibili rimedi giuridici cantonali che ne permettano il controllo astratto (art. 82 lett. b e 87 cpv. 1 LTF; sentenze 2C_636/2018 del 12 maggio 2020 consid. 1.1 e 2C_1105/2016 del 20 febbraio 2018 consid. 1.1 non pubblicato in **DTF 144 I 81**).

2.2. Inoltre, essi sono stati presentati nei termini di legge, che hanno cominciato a decorrere con la pubblicazione nel Bollettino ufficiale delle leggi, a conclusione dell'iter legislativo (art. 46 cpv. 1 lett. a in relazione con l'art. 101 LTF e con l'ordinanza federale del 20 marzo 2020 sulla sospensione dei termini nei procedimenti civili e amministrativi ai fini del mantenimento della giustizia in relazione al coronavirus, nel frattempo abrogata [COVID-19; RU 2020 849]; **DTF 133 I 286** consid. 1; sentenza 2C_636/2018 del 12 maggio 2020 consid. 1.2).

2.3. Infine, siccome le insorgenti sono delle aziende attive e con sede nel Cantone Ticino che impiegano del personale, ammessa va in via di principio pure la qualità per ricorrere richiesta dall'art. 89 cpv. 1 LTF (sentenza 2C_774/2014 del 21 luglio 2017 consid. 2.2.1 non pubblicato in **DTF 143 I 403**), di modo che occorre entrare in materia sui gravami. Riguardo all'assenza di interesse in relazione a singole censure sollevate dalle stesse verrà per contro detto in seguito.

3.

3.1. Con ricorso in materia di diritto pubblico si può tra l'altro lamentare la violazione del diritto federale (art. 95 lett. a LTF), nozione che comprende i diritti costituzionali. Fatta eccezione per i casi citati dall'art. 95 lett. c e d LTF, relativi ai diritti costituzionali cantonali (art. 95 lett. c LTF) e alle disposizioni in materia di diritto di voto dei cittadini e di elezione e votazioni popolari (art. 95 lett. d LTF), non è invece possibile censurare la violazione del diritto cantonale. Le esigenze in materia di motivazione previste dall'art. 42 cpv. 2 LTF e quelle - accresciute - prescritte dall'art. 106 cpv. 2 LTF valgono anche per i ricorsi contro degli atti normativi

cantionali. Questa Corte non è pertanto tenuta a vagliare tutte le questioni giuridiche che si pongono, se queste non sono presentate nella sede federale, ed esamina le censure relative alla violazione di diritti fondamentali solo se sono state motivate in modo chiaro e preciso (**DTF 142 I 99** consid. 1.7.2 e 141 I 78 consid. 4.1).

3.2. Nel contesto di un controllo astratto, il Tribunale federale si impone nel contempo un certo riserbo, annullando una disposizione cantonale solo se non si presta ad alcuna interpretazione conforme al diritto costituzionale o al diritto federale di rango superiore (**DTF 140 I 2** consid. 4; **137 I 31** consid. 2 e 135 II 243 consid. 2). Per delineare la portata delle norme in questione, ma anche di eventuali disposti di diritto federale il cui rispetto è messo in discussione nel gravame, occorre pertanto procedere tenendo conto del loro testo (interpretazione letterale), dei lavori preparatori (interpretazione storica), dello scopo perseguito dal legislatore (interpretazione teleologica), nonché della relazione con altri disposti (interpretazione sistematica). Applicando questi metodi, il Tribunale federale non ne privilegia infatti nessuno in particolare, preferendo ispirarsi a un pluralismo interpretativo (**DTF 141 I 78** consid. 4.2; **136 II 233** consid. 4.1; **134 II 308** consid. 5.2 e 131 II 562 consid. 3.5 con ulteriori rinvii).

3.3. Statuendo quale istanza unica, questa Corte deve anche procedere ai necessari accertamenti di fatto (in base agli art. 36, 37 e 39-65 PC, cui l'art. 55 cpv. 1 LTF rinvia). A tale scopo, si fonda in particolare sui mezzi di prova offerti dalle parti durante lo scambio di scritti, su comunicazioni ufficiali e su fatti manifesti, sottoponendo gli stessi ad un suo libero apprezzamento (art. 40 PC; sentenze 2C_843/2017 dell'8 ottobre 2018 consid. 1.5; 2C_1092/2017 del 28 agosto 2018 consid. 2 e 2C_519/2016 del 4 settembre 2017 consid. 1.5.5).

3.4. Le critiche di natura costituzionale addotte dalle insorgenti 1-11 nei loro ricorsi rispettano i requisiti di motivazione previsti dall'art. 106 cpv. 2 LTF soltanto in parte. Nella misura in cui li disattendono, esse sfuggono a priori a un esame del Tribunale federale. Conclusioni presentate senza l'accompagnamento di nessuna motivazione specifica in loro sostegno, come quelle formulate in subordine dalle ricorrenti 7-11 in relazione a singoli articoli, sono invece inammissibili. Le conclusioni presentate in subordine dalle ricorrenti 7-11, con le quali non è chiesto l'annullamento di un articolo, bensì la sua modifica (precedente consid. C), sono d'altra parte inammissibili anche per questa ragione. In effetti, un ricorso contro un atto normativo può contenere soltanto conclusioni cassatorie, non riformatorie (sentenze 2C_700/2018 del 14 novembre 2019 consid. 1.3 e 4C_2/2011 del 17 maggio 2011 consid. 4, non pubblicato in **DTF 137 III 185**).

3.5. In considerazione delle informazioni emerse durante gli scambi di scritti tra le parti e della documentazione prodotta così come dei motivi esposti nel seguito, da cui risulta che gli elementi per pronunciarsi sulla causa sono dati, va infine rilevato che il Tribunale federale non procederà a nessun ulteriore atto istruttorio. In particolare, non darà nemmeno seguito alla richiesta di eseguire una perizia, segnatamente sulla situazione socio-economica nel Nord-Italia rispettivamente sul numero di lavoratori residenti con redditi al livello o al di sotto delle prestazioni fornite dall'assistenza sociale, che risulta ininfluente.

4.

4.1. Come visto, il principio di un salario minimo cantonale è ancorato nell'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, che i disposti della legge sul salario minimo qui impugnati hanno per obiettivo di concretizzare (art. 1 LSM). La norma costituzionale ha ricevuto la garanzia federale da parte dell'Assemblea federale, dopo che la stessa aveva constatato la compatibilità di detto disposto con il diritto federale (art. 172 cpv. 2 in relazione con l'art. 51 cpv. 2 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 [Cost./RS 101]). Oltre agli articoli appena menzionati, il decreto del 12 giugno 2017, per mezzo del quale viene accordata la garanzia, rinvia al messaggio del 1° febbraio 2017 (FF 2017 1307), nel quale il Consiglio federale indica tra l'altro quanto segue:

Le condizioni cui è subordinata l'introduzione di un salario minimo cantonale e i criteri di calcolo dei salari minimi applicabili ai vari settori sono analoghi a quelli previsti dall'articolo 34a della Costituzione del Cantone di Neuchâtel e da un' iniziativa ginevrina sulla quale si è pronunciato il Tribunale federale.

La competenza cantonale di stabilire salari minimi è riconosciuta entro limiti ben definiti: i Cantoni non possono legiferare nelle materie disciplinate esaustivamente dal diritto federale, a meno che non perseguano un obiettivo diverso da quello della legislazione federale. Il dumping sociale e salariale può essere contrastato con gli strumenti previsti a tal fine dalla Confederazione nell'ambito delle misure collaterali. Dal 1° gennaio 2004 vi è inoltre la possibilità di stabilire contratti normali di lavoro che prevedano salari minimi ai sensi degli art. 360a segg. del Codice delle obbligazioni (CO) e si applichino ai datori di lavoro in Svizzera e a quelli all'estero che distaccano lavoratori in Svizzera nell'ambito della prestazione transfrontaliera di servizi. I contratti normali di lavoro hanno carattere normativo: ne consegue che i Cantoni non dispongono pressoché di alcun margine di manovra che permetta loro di stabilire salari minimi volti a contrastare il dumping sociale e salariale. I Cantoni possono nondimeno prevedere salari minimi allo scopo di combattere la povertà. Il nuovo articolo 13 capoverso 2 [recte: 3] Cost./TI affida appunto tale compito al Consiglio di Stato. Le restrizioni della libertà economica (art. 27 Cost.) ed eventualmente della libertà sindacale (art. 28 Cost.) derivanti dalla fissazione di un salario minimo poggiano sulla Costituzione e quindi su una base legale formale. Tali restrizioni devono tuttavia essere giustificate da un interesse pubblico

riferibile a una materia che non sia disciplinata esaustivamente dal diritto federale. La proporzionalità delle restrizioni è peraltro assicurata dalle regole di cui all'articolo 13 capoverso 3, secondo periodo Cost./TI. Le nuove disposizioni della Cost./TI possono essere interpretate e attuate in modo conforme al diritto federale. La garanzia federale dev'essere dunque accordata.

4.2. Richiamando la pronuncia del Tribunale federale in merito a un'iniziativa popolare ginevrina denominata "Pour le droit à un salaire minimum", nel messaggio indirizzato al Parlamento il Consiglio federale si riferisce alla sentenza 1C_357/2009 dell'8 aprile 2010 (parzialmente pubblicata in RDAF 2010 I 252).

In relazione alla concretizzazione sotto forma di legge dell'art. 34a della Costituzione del Cantone di Neuchâtel, pure evocato dal Consiglio federale, questa Corte si è invece pronunciata nella sentenza 2C_774, 813, 815 e 816/2014 del 21 luglio 2017, di poco successiva al decreto di conferimento della garanzia federale all'art. 13 cpv. 3 Cost./TI e alla quale - come vedremo - rinviano anche i materiali legislativi cantonali relativi alla legge in esame (il menzionato giudizio è parzialmente pubblicato in **DTF 143 I 403**; al riguardo cfr. pure MARIE-GISÈLE DANTHE, *Le salaire minimum en Suisse - Point de la situation*, in Jusletter del 12 febbraio 2018, n. 21 segg.; PASCAL MAHON/FEDERICA STEFFANINI, *Le salaire minimum neuchâtelois est conforme à la Constitution fédérale - Commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral* 2C_774/2014, in Newsletter DroitDuTravail.ch ottobre 2017).

5.

5.1. L'adozione della legge sul salario minimo è stata proposta al Parlamento ticinese con messaggio governativo n. 7452 dell'8 novembre 2017. In tale contesto, il Consiglio di Stato ha tra l'altro rilevato: che l'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, adottato in votazione popolare il 14 giugno 2015, mira ad assicurare un tenore di vita dignitoso ai lavoratori del Cantone Ticino, impegnando lo Stato a realizzare tale obiettivo tramite una legge di esecuzione;

che - a differenza dell'art. 34a Cost./NE, che è formulato in maniera più aperta ("L'État institue un salaire minimum cantonal dans tous les domaines d'activité économique, en tenant compte des secteurs économiques ainsi que des salaires fixés dans les conventions collectives") - l'art. 13 cpv. 3 Cost./TI prevede espressamente una differenziazione del salario minimo per mansione e settore economico e che, per lo meno su un piano letterale, esso non lascia quindi alle autorità ticinesi l'autonomia di cui disponevano quelle neocastellane;

che la facoltà di prendere in considerazione la situazione nei differenti *settori economici*, come richiesto dall'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, e di fare riferimento a una forchetta viene di principio riconosciuta anche dal Tribunale federale nella **DTF 143 I 403**, relativa all'introduzione di un salario minimo nel Cantone di Neuchâtel;

che una differenziazione *per mansione* non è per contro realizzabile: in primo luogo, perché troppo vaga; in secondo luogo, poiché un'eccessiva parcellizzazione del panorama economico metterebbe in discussione la robustezza dei dati statistici di riferimento, necessari per definire i salari minimi, compromettendone la fissazione a causa della mancanza di riferimenti empirici;

che la **DTF 143 I 403** si esprime anche sull'importo dei salari minimi, indicando che lo stesso deve avvicinarsi alle prestazioni dell'aiuto sociale cantonale o delle assicurazioni sociali federali;

che, nel Cantone Ticino, i valori di riferimento sono forniti da prestazioni assistenziali, dalla legge sull'armonizzazione e il coordinamento delle prestazioni sociali (LAPS) e dalle prestazioni complementari AVS (PC-AVS/AI) e che, conseguentemente, il Consiglio di Stato propone di fissare una forchetta tra una soglia inferiore di fr. 18.75 e una soglia superiore di fr. 19.25, all'interno della quale il salario minimo orario lordo viene calcolato applicando la percentuale del 55 % della mediana salariale nazionale per settore economico;

che gli importi inferiore e superiore del salario minimo lordo saranno adattati annualmente dal Consiglio di Stato, tenendo conto del rincaro.

5.2. Dal canto suo, dopo avere commentato i dati sulla povertà nel Cantone Ticino, con rapporto n. 7452 del 26 novembre 2019 la maggioranza della Commissione gestione e finanze del Gran Consiglio, ha invece proposto al Parlamento ticinese - che ha poi seguito questa via - di aumentare i minimi e i massimi indicati dal Consiglio di Stato nel proprio messaggio, osservando tra l'altro:

che il salario minimo ticinese deve orientarsi solo alle soglie previste per le PC-AVS/AI e che lo stesso deve essere quindi fissato all'interno di una forchetta compresa tra fr. 19.75 e fr. 20.25 all'ora;

che l'introduzione di un salario minimo di quella portata è uno strumento necessario per arginare il fenomeno della povertà tra i lavoratori, permettendo loro di vivere dignitosamente senza aiuti statali.

6.

In primo luogo, le ricorrenti 1-11 indicano che la legge non è conforme all'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, in particolare poiché definisce il salario minimo solo "per settore economico", non invece anche "per mansione".

6.1. Come rilevato nel precedente considerando 3.1, fatta eccezione per i casi citati dall'art. 95 lett. c e d LTF, relativi ai diritti costituzionali cantonali (art. 95 lett. c) e alle disposizioni in materia di diritto di voto dei cittadini e di elezione e votazioni popolari (art. 95 lett. d), il diritto cantonale non rientra tra i motivi di ricorso previsti dall'art. 95 LTF. A salvaguardia dell'autonomia cantonale, il legislatore federale ha in particolare anche stabilito che non è compito del Tribunale federale controllare l'interpretazione o l'applicazione

dell'insieme del diritto costituzionale di un Cantone, ma unicamente quella dei diritti fondamentali (**DTF 136 I 241** consid. 2.2, con riferimento al messaggio del Consiglio federale del 28 febbraio 2001 concernente la revisione totale dell'organizzazione giudiziaria federale pubblicato in FF 2001 3764).

La nozione di diritto costituzionale cantonale, giusta l'art. 95 lett. c LTF (o l'art. 116 LTF, per quanto riguarda il ricorso sussidiario in materia costituzionale) non si estende quindi a ogni disposizione costituzionale cantonale, ma solo a quelle che garantiscono ai cittadini dei diritti individuali e che sono, a questo titolo, direttamente applicabili (**DTF 136 I 241** consid. 2.2 e 131 I 366; MARKUS SCHOTT, BSK Bundesgerichtsgesetz, 3a ed. 2018, n. 55 seg. ad art. 95 LTF; HANSJÖRG SEILER, Bundesgerichtsgesetz, 2a ed. 2015, n. 43 seg. ad art. 95 LTF; BERNARD CORBOZ, Commentaire de la LTF, 2a ed. 2014, n. 34 ad art. 95 LTF).

6.2. Così però non è per l'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, che ha ricevuto la garanzia da parte dell'Assemblea federale nel giugno 2017 e su cui si basa la legge oggetto della procedura che ci occupa. In effetti, nonostante contenga senz'altro qualche indicazione più concreta rispetto all'art. 34a Cost./NE, pure l'art. 13 cpv. 3 Cost./TI non si presta in sostanza a nessuna applicazione immediata - data in particolare quando la norma riconosce al singolo un diritto che possa fare valere direttamente davanti a un giudice - siccome ha anch'esso un carattere sostanzialmente programmatico: del resto dimostrato sia dal lungo iter legislativo che ha accompagnato l'adozione della legge che ci occupa e dalle discussioni che sono state svolte in merito alle possibilità di concretizzazione del mandato costituzionale, sia dal fatto che ancora la stessa legge (come già l'art. 13 cpv. 3 Cost./TI) demanda la fissazione del salario minimo al Consiglio di Stato, tenuto a stabilirlo ogni anno per decreto (art. 4 cpv. 3 LSM); **DTF 137 I 77** consid. 1.3; **136 I 241** consid. 2.3 e 131 I 366 consid. 2.2 segg.; sentenza 2C_774/2014 del 21 luglio 2017 consid. 8.1, non pubblicato in **DTF 143 I 403**, e relativo al citato art. 34a Cost./NE; sentenza 1C_284/2010 del 29 ottobre 2010 consid. 3.2).

6.3. D'altra parte, bisogna osservare che, in relazione alle ragioni che hanno indotto il Consiglio di Stato a non proporre un salario minimo definito, oltre che per settore, anche per mansione (precedente consid. 5 con riferimenti ai materiali legislativi e, segnatamente, al messaggio n. 7452), le impugnative non motivano nemmeno una lesione del divieto d'arbitrio, che deve essere per altro sempre data anche nel risultato (su tale concetto, in relazione a procedure come quella in esame, cfr. ad esempio **DTF 136 I 241** consid. 3.1; sentenza 2C_116/2014 del 16 agosto 2016 consid. 9.1). Lamentandosi della concretizzazione sul piano legislativo dell'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, riguardo a questo ma anche ad altri aspetti, le ricorrenti si limitano infatti a presentare critiche generiche, che sono quindi destinate all'insuccesso (art. 106 cpv. 2 LTF).

7.

In secondo luogo, le ricorrenti 1-11 denunciano una violazione sia dell'art. 94 che dell'art. 27 Cost., ovvero della *dimensione istituzionale* e della *dimensione individuale* della libertà economica. Esposta la giurisprudenza in materia, nei considerandi 8 e 9 andranno quindi approfonditi anche tali aspetti.

7.1. Giusta l'art. 27 Cost., la libertà economica è garantita (cpv. 1); *sul piano individuale*, essa include la libera scelta della professione, il libero accesso a un'attività economica privata e il suo libero esercizio (cpv. 2). Anche le sue restrizioni devono rispettare le condizioni previste dall'art. 36 Cost. ed essere fondate su una base legale, essere giustificate da un interesse pubblico ed essere proporzionate (sentenza 2C_196/2017 del 21 febbraio 2019 consid. 6.1 non pubblicato in **DTF 145 II 49**; **142 I 99** consid. 2.4.1). Da un punto di vista soggettivo, la libertà economica può essere invocata sia da persone fisiche che da persone giuridiche (**DTF 142 I 162** consid. 3.2.1 e 140 I 218 consid. 6.3; sentenza 2C_705/2019 del 12 febbraio 2021 consid. 5.1).

7.2. Secondo l'art. 94 cpv. 1 Cost., la Confederazione e i Cantoni si attengono al principio della libertà economica; la norma citata mira alla protezione della garanzia della libertà economica nella sua *dimensione istituzionale e sistemica* (**DTF 143 II 425** consid. 4.2 e 143 I 403 consid. 5; sentenza 2C_705/2019 del 12 febbraio 2021 consid. 5.2).

In questo contesto, lo Stato riconosce che l'economia è principalmente una questione di competenza della società civile e che esso stesso è tenuto a rispettare gli elementi essenziali del meccanismo della concorrenza (**DTF 143 I 403** consid. 5; **140 I 218** consid. 6.2 e 138 I 378 consid. 6.3). In via generale, gli è quindi vietato prendere misure suscettibili di ostacolare la libera concorrenza con lo scopo di favorire determinati settori economici o certe forme di attività economica, rispettivamente di dirigere la vita economica secondo un piano determinato (**DTF 143 I 403** consid. 5). Giusta l'art. 94 cpv. 4 Cost., sono ammissibili deroghe al principio della libertà economica, in particolare anche i provvedimenti diretti contro la concorrenza, soltanto se previste dalla Costituzione o fondate su regalie cantonali.

7.3. Contrariamente alle *misure di natura economica*, che sono suscettibili di ostacolare o addirittura di derogare alla libera concorrenza, misure statali che seguono ragioni di *ordine pubblico* o di *politica sociale* o misure che non sono motivate, in primo luogo, da interessi economici, esulano dal campo di applicazione dell'art. 94 Cost. (**DTF 143 I 403** consid. 5.2; **142 I 162** consid. 3.3 e 140 I 218 consid. 6.2 con rinvii). La giurisprudenza definisce le cosiddette *misure sociali* o di *politica sociale* - tra cui rientra anche l'introduzione di un salario minimo, che mira ad arginare la povertà - quali misure che tendono a procurare del benessere all'insieme rispettivamente a una gran parte dei cittadini, o ad accrescere questo benessere

attraverso il miglioramento delle condizioni di vita, della salute ecc. (**DTF 143 I 403** consid. 5.2; **120 la 299** consid. 3b; **119 la 348** consid. 2b; **116 la 401** consid. 9; **113 la 126** consid. 8b; **102 la 533** consid. 10 e 97 I 499 consid. 4).

8.

8.1. In base a quanto indicato nelle impugnative, la legge ticinese sul salario minimo violerebbe la libertà economica nella sua *dimensione istituzionale* sia in relazione agli obiettivi perseguiti che al montante stabilito. Se nel Cantone di Neuchâtel lo scopo era di tipo unicamente sociale (lotta contro la povertà), nel Cantone Ticino si sarebbe infatti pensato soprattutto ad aspetti economici, quali la salvaguardia degli impieghi dei lavoratori residenti davanti al crescente numero dei lavoratori frontalieri. In relazione al montante andrebbe invece osservato: (a) che le soglie previste dalla legge poggiano su motivazioni che non sono né oggettive né ragionevoli; (b) che il salario minimo introdotto dal legislatore ticinese non è sociale, perché le soglie cui fa riferimento sono superiori alla prestazione complementare AVS/AI; (c) che, sempre diversamente da quanto avvenuto nel Cantone di Neuchâtel, sono previsti più minimi invece di uno soltanto.

Secondo il Gran Consiglio ticinese, la violazione asserita non è invece data. Sia dal testo di legge che dai materiali emergerebbe infatti che l'obiettivo principale è quello di lottare contro l'impoverimento, permettendo ai lavoratori attivi sul territorio di vivere dignitosamente senza dover richiedere aiuti statali. D'altra parte, l'agire del legislatore andrebbe tutelato anche dal punto di vista del montante. Il salario minimo stabilito per settore è infatti previsto come tale dall'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, che il Parlamento cantonale era chiamato a concretizzare; nel contempo, sarebbe stato tenuto conto di quanto definito nella **DTF 143 I 403**, ovvero del fatto che un salario dignitoso dovrebbe di principio essere uguale per tutti, poiché sono stati previsti degli scarti molto esigui. Sempre nell'ottica del montante, la legge rispetterebbe infine anche l'indicazione secondo cui un salario minimo cantonale non è lesivo della libertà economica se il suo ammontare si situa a un livello relativamente basso, vicino al reddito minimo risultante dai sistemi delle assicurazioni sociali o dell'assistenza sociale.

Pure nel caso del salario minimo previsto dal legislatore ticinese va quindi determinato se gli obiettivi perseguiti siano in prevalenza di *politica sociale*, di competenza dei Cantoni, oppure di *politica economica*, di competenza della Confederazione, e che la stessa ha il diritto di adottare solo entro i limiti dell'art. 94 Cost. (**DTF 143 I 403** consid. 5.4; DANTHE, op. cit., n. 28 segg.; MAHON/STEFFANINI, op. cit., p.to III.B.3; ISABELLE WILDHABER, Möglichkeiten und Grenzen der Mindestlohnregulierung in der Schweiz, in Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (ARV) online, 2014, Nr. 1 n. 6-8; LUISA LEPORI TAVOLI, Mindestlöhne im schweizerischen Recht, 2009, n. 300 segg.).

8.2. In accordo con quanto previsto dall'art. 13 cpv. 3 Cost./TI - dedicato, come risulta fin dal titolo che porta, ai *diritti sociali* - l'art. 1 LSM indica che la legge introduce un salario minimo con l'obiettivo di assicurare un tenore di vita dignitoso. Nello stesso ordine di idee rientra nel contempo l'art. 14 Cost./TI - relativo agli *obiettivi sociali* ed approvato in votazione popolare il 14 giugno 2015 insieme all'art. 13 cpv. 3 Cost./TI - in base al quale il Cantone Ticino provvede, affinché ognuno possa sopperire ai suoi bisogni con un lavoro svolto in condizioni adeguate (art. 14 lett. a Cost./TI).

Alla garanzia di un tenore di vita dignitoso, che contrasti il fenomeno del *working poor*, fa quindi più volte riferimento sia il Consiglio di Stato nel suo messaggio, sia la Commissione gestione e finanze del Gran Consiglio nel rapporto sul messaggio governativo, che - come osservato in risposta - inizia l'esame del progetto di legge mettendo proprio l'accento anche sulla situazione socio-economica del Cantone Ticino e, in questo contesto: (a) sul fatto che il tasso di povertà in generale si attestava (nel 2016) al 16,5 % nel Cantone Ticino a fronte di una media nazionale del 7,5 % (precisando che l'indicatore teneva conto di tutti i tipi di aiuti possibili, sia pubblici che privati, dalle borse di studio all'AVS, dagli assegni familiari alle indennità di disoccupazione, ecc.); (b) sul fatto che il tasso di povertà delle persone residenti attive ed occupate nel Cantone Ticino si attestava (sempre nel 2016) all'11,7 % a fronte di una media nazionale del 3,6 %; (c) di conseguenza, sul fatto che nemmeno più l'aver un impiego è atto a garantire a chi lavora un'esistenza dignitosa.

8.3. Nel discutere, per poi approvare, quanto proposto dalla Commissione parlamentare citata - giunta alla conclusione che per arginare il fenomeno della povertà occorre proporre un salario minimo che permettesse di vivere dignitosamente senza aiuti statali e che si attestasse dunque non già tra fr. 18.75 e fr. 19.25 (come proposto dal Governo), ma tra fr. 19.75 e fr. 20.25 all'ora - alla questione della povertà nel Cantone Ticino fanno d'altra parte rinvio anche diversi deputati nel corso dei loro interventi nel plenum. Pure in questo contesto si osserva infatti - e a molteplici riprese - che il tasso di povertà delle persone attive occupate nel Cantone Ticino è più del triplo rispetto alla media svizzera (verbale della seduta del Gran Consiglio dell'11 dicembre 2019, interventi dei Granconsiglieri Durisch e Ay); nel contempo, si sottolinea la necessità di "iniziare una lotta seria contro la povertà e la precarietà" per garantire a ogni persona di essere "trattata e remunerata con rispetto e dignità, permettendole quindi una vita degna di questo nome" (verbale della seduta del Gran Consiglio dell'11 dicembre 2019, intervento del Granconsigliere Dadò).

8.4. Che il diritto sociale ad un salario che assicuri un tenore di vita dignitoso sia stato al centro del lavoro legislativo appare quindi indubitabile e ciò non può nemmeno essere messo seriamente in discussione evidenziando gli altri aspetti che pure emergono in tutto l'iter legislativo, primo fra tutti il cosiddetto fenomeno

della "lombardizzazione dei salari", di cui si occupa sia il Consiglio di Stato nel suo messaggio che la Commissione gestione e finanze nel suo rapporto.

Anche il fatto che la situazione riscontrata nel Cantone, vada o possa almeno in parte essere ricondotta alla disponibilità di manodopera "a basso costo" proveniente da oltre confine, come sottolineato sia nel messaggio che nel rapporto commissionale che nella discussione plenaria, nulla muta in effetti al riconoscimento dell'obiettivo principale: che resta quello enunciato nell'art. 13 cpv. 3 Cost./TI e poi ripreso nell'art. 1 LSM, ovvero di scongiurare l'esistenza di situazioni nelle quali una persona residente nel Cantone Ticino non ottiene - attraverso il proprio lavoro - un salario che assicuri un tenore di vita dignitoso (in senso conforme, cfr. la **DTF 143 I 403** consid. 5.4 in cui, dopo avere svolto un esame analogo, il Tribunale federale è giunto alla medesima conclusione anche nel caso del salario minimo adottato dal Parlamento del Cantone di Neuchâtel).

8.5. D'altro canto, il carattere *sociale* - e non *economico* - del salario minimo ticinese non può nemmeno essere messo seriamente in discussione alla luce dell'ammontare stabilito dal legislatore (soglia inferiore di fr. 19.75 soglia superiore di fr. 20.25; art. 4 cpv. 1 LSM), da introdurre in maniera graduale (art. 11 LSM), che le ricorrenti considerano troppo alto e non giustificato da ragioni obiettive.

8.5.1. In relazione alla questione posta, il Tribunale federale ha indicato che un salario minimo deve situarsi a un livello relativamente basso, vicino a quello del reddito minimo che risulta dai sistemi di assicurazione o d'assistenza sociale; diversamente esso lascerebbe per l'appunto il quadro della *politica sociale* per entrare in quello della *politica economica* (sentenza 1C_357/2009 dell'8 aprile 2010 consid. 3.3). Occupandosi del salario minimo neocastellano ha quindi confermato queste due alternative (riferimento all'assicurazione oppure assistenza sociale), per poi constatare che un reddito minimo che si orientava alle prestazioni complementari all'AVS e all'AI, destinate a coprire il fabbisogno esistenziale (art. 2 cpv. 1 della legge federale del 6 ottobre 2006 sulle prestazioni complementari all'assicurazione per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità [LPC; RS 831 30]), e che veniva concretamente quantificato in un importo orario di fr. 20.-- rientrava nei parametri richiesti (**DTF 143 I 403** consid. 5.4.3).

8.5.2. Riferendosi agli importi dei salari minimi, il Consiglio di Stato ticinese si è richiamato nel messaggio n. 7452 a più fattori, ovvero: alle prestazioni assistenziali (indicando in questo contesto un salario orario di fr. 15.53), alla legge ticinese del 5 giugno 2000 sull'armonizzazione e il coordinamento delle prestazioni sociali (indicando in questo contesto un salario orario di fr. 18.60) e alle prestazioni complementari AVS/AI (indicando in questo contesto un salario orario di fr. 19.86), proponendo infine al Parlamento di fissare i salari minimi per settore entro una forchetta limitata tra fr. 18.75 e fr. 19.25 all'ora, all'interno della quale il salario minimo orario lordo viene calcolato applicando una percentuale del 55 % alla mediana salariale nazionale per settore economico (precedente consid. 5.1; messaggio, p.to 4). La commissione parlamentare che ha redatto il rapporto in base al quale si è tenuta la discussione plenaria, ha invece ritenuto di orientarsi solo alle soglie previste per le prestazioni complementari AVS/AI e quindi proposto di fissare i salari minimi all'interno di una forchetta compresa tra fr. 19.75 e fr. 20.25 all'ora (precedente consid. 5.2; rapporto, p.to VI), come infine deciso dal plenum.

8.5.3. Ora, come osservato anche dalla commissione parlamentare nel citato rapporto, la scelta di orientarsi alle soglie previste per le prestazioni complementari AVS/AI è comune a quella delle autorità neocastellane, avallata dal Tribunale federale (**DTF 143 I 403** consid. 5.6.7 con riferimento alle cifre esatte valide in quel contesto, riprese poi dal Consiglio di Stato ticinese nel messaggio [ivi, p.to 4]). Nel contempo, occorre però ricordare che in quella sede il Tribunale federale ha posto in evidenza anche un altro aspetto, ovvero che, nonostante si muovano entro limiti ristretti, i legislativi cantonali dispongono pur sempre di un grande potere di apprezzamento e quindi concluso che - partendo da un salario lordo orario di fr. 19.59 relativo alle prestazioni complementari AVS/AI - un arrotondamento a un salario orario di fr. 20.00 non prestava il fianco a critica alcuna. Analoga conclusione va di conseguenza tratta anche nella fattispecie in esame, in cui il Parlamento ticinese ha stabilito che dopo un'introduzione a tappe (art. 11 LSM), il salario minimo dovrà situarsi in una forchetta compresa tra fr. 19.75 e fr. 20.25 all'ora (art. 4 LSM).

8.5.4. Del resto, pur criticando aspramente tale soluzione, che si discosta da quella proposta dal Consiglio di Stato, le ricorrenti si limitano in sostanza ad esporre un'altra opinione, ciò che non basta, poiché se è vero che i legislativi cantonali sono tenuti in ogni caso a rispettare il quadro normativo di riferimento, essi sono altrimenti liberi di svolgere le proprie riflessioni politiche (**DTF 136 I 241** consid. 3.1). Come sottolineato anche in risposta, va nel contempo aggiunto che nel caso relativo al salario minimo neocastellano il Tribunale federale ha ribadito che un salario minimo cantonale non è lesivo della libertà economica se il suo ammontare si situa a un livello *relativamente* basso, *vicino* al reddito minimo risultante dai sistemi delle assicurazioni sociali o dell'assistenza sociale: senza quindi imporre ai Cantoni né una delle due soluzioni - come parrebbero prospettare alcune delle critiche sollevate - né di attenersi *strettamente* agli importi di riferimento in quei due ambiti (**DTF 143 I 403** consid. 5.4.3 e 5.6.7, che si rifà non da ultimo, a titolo di paragone, anche a un rapporto redatto nel 2013 dal Segretariato di Stato dell'economia, che situava - per il 2010 - la soglia di un salario "basso" ad un importo orario tra fr. 22.00 e fr. 23.90; per ulteriori riflessioni su funzioni ed ammontare dei salari minimi, cfr. invece FEDERICA DE ROSSA GISIMUNDO, Pour un revenu équitable [mais non inconditionnel], in ZSR/RDS 2019 I pag. 539 segg., 557 seg.).

8.6. Infine, a mettere in discussione la conclusione che emerge dai considerandi precedenti non è atta neppure l'obiezione relativa alla differenziazione per settori, che caratterizza la concretizzazione del salario minimo da parte del Parlamento ticinese (art. 4 LSM).

In effetti, l'obiettivo principale perseguito da quest'ultimo è e resta quello enunciato nell'art. 13 cpv. 3 Cost./TI e poi ripreso anche nell'art. 1 LSM, ovvero l'introduzione di un salario minimo che assicuri un tenore di vita dignitoso. D'altra parte, conscio del fatto che il montante che permette di vivere "decentemente" in un determinato Cantone è di principio lo stesso per ogni persona e per ogni settore economico, ma che una differenziazione era espressamente prevista dall'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, il legislativo cantonale ha contenuto la possibilità di stabilire salari minimi diversi da settore a settore entro una forchetta molto ristretta, e cioè: tra fr. 19.00 e fr. 19.50, da raggiungere entro il 31 dicembre 2021; tra fr. 19.50 e fr. 20.00, da raggiungere entro il 31 dicembre 2023; tra fr. 19.75 e fr. 20.25, da raggiungere in via definitiva entro il 31 dicembre 2024 (art. 4 cpv. 1 in relazione con l'art. 11 LSM; al riguardo, cfr. anche il decreto esecutivo del 18 novembre 2020 del Consiglio di Stato ticinese [RL/TI 843.620], che indica i salari minimi per settore validi per la prima fase di attuazione della legge). A differenza di quanto sostenuto nelle impugnative, così facendo il legislativo ticinese ha pertanto utilizzato l'esiguo spazio di manovra di cui dispongono i Cantoni in maniera che può essere giudicata ancora sostenibile (**DTF 143 I 403** consid. 5.6.6, con riferimento alla possibilità rispettivamente alla necessità di prevedere nella legislazione in materia di salario minimo delle "clauses de souplesse et de réévaluations périodiques aux fins de sauvegarder l'intérêt à prémunir les travailleurs contre le phénomène des *working poor* et, simultanément, de tenir compte des situations particulières, qui se présentent notamment dans certains secteurs économiques").

8.7. Sulla base delle osservazioni che precedono, analogamente a quanto concluso per il salario minimo neocastellano, la censura con la quale viene fatta valere una violazione della libertà economica nella sua *dimensione istituzionale* è pertanto infondata e dev'essere respinta (**DTF 143 I 403** consid. 5.4 seg.; MAHON/STEFFANINI, op. cit., p.to III.B.3; LAURENT BIERI, Le salaire minimum neuchâtelois, in Jusletter dell'11 agosto 2014, n. 16 segg.; per una visione più critica cfr. tuttavia LUC GONIN, in RDAF 2018 I 297 segg.).

Conseguentemente, infondate risultano però anche tutte le censure - quali quella della violazione del principio della preminenza del diritto federale (art. 49 Cost.) in relazione alla competenza della Confederazione in materia di diritto civile e di norme protettive dei lavoratori (art. 110 e 122 Cost., art. 360a segg. CO, ecc.) - che si basano sull'errato assunto secondo cui l'introduzione di un salario minimo cantonale non costituirebbe, per lo meno principalmente, una misura di carattere *sociale*, bensì una misura di carattere *economico*. Come indicato, così infatti non è perché le ragioni alla base dell'emanazione della legge che qui ci occupa denotano, in maniera preponderante, delle preoccupazioni di *politica sociale* (nello stesso senso, cfr. **DTF 143 I 403** consid. 7, che già contiene un'esposizione della suddivisione delle competenze tra Confederazione e Cantoni in materia di diritto del lavoro, sia in ambito giusprivatistico che pubblicistico, cui può essere qui fatto rinvio, e nel quale - proprio in virtù del carattere prevalentemente di *politica sociale* del salario minimo neocastellano - viene esclusa anche una lesione degli art. 49, 110 e 122 Cost.; DANTHE, op. cit., n. 38 segg.; MAHON/STEFFANINI, op. cit., p.to III.B.2 e 3).

9.

9.1. Alla luce delle critiche delle ricorrenti, va però ancora verificato se la normativa impugnata non violi la libertà economica nella sua *dimensione individuale*, ovvero se rispetti l'art. 36 Cost.

Anche le restrizioni di questo diritto fondamentale, garantito dall'art. 27 Cost., devono infatti rispettare l'art. 36 Cost. ed essere quindi fondate su una *base legale*, essere giustificate da un *interesse pubblico* ed essere *proporzionate* allo scopo perseguito (criteri dell' *idoneità*, della *necessità* e della *proporzionalità in senso stretto*; **DTF 143 I 403** consid. 5.6 e 142 I 99 consid. 2.4.1; sentenza 2C_705/2019 del 12 febbraio 2021 consid. 5.1 con ulteriori rinvii).

9.2. Ora, pur non tangendone l'essenza (art. 36 cpv. 4 Cost.), l'introduzione dell'obbligo di versare un salario minimo comporta una chiara limitazione della libertà economica *individuale* sia dei datori di lavoro che dei lavoratori (libertà contrattuale; **DTF 143 I 403** consid. 5.6.2; sentenza 1C_357/2009 dell'8 aprile 2010 consid. 3.3).

Essendo contenuto rispettivamente regolato nel dettaglio in una legge in senso formale, adottata ad hoc dal Gran Consiglio ticinese l'11 dicembre 2019, tale vincolo si fonda tuttavia su una *base legale* sufficiente (art. 36 cpv. 1 Cost.). Inoltre, è pure sopportato da un *interesse pubblico* (art. 36 cpv. 2 Cost.). Come visto, l'introduzione del salario minimo cantonale da parte del legislatore ticinese ha infatti intenti prevalentemente *sociali*, quali quello di garantire un salario che assicuri a ogni persona - attraverso il proprio lavoro - un tenore di vita dignitoso, senza dover fare capo ad aiuti di terzi e, in particolare, dello Stato (precedenti consid. 8.2 segg.). D'altra canto, le cifre indicate nel considerando 8.2 dimostrano che anche nel Cantone Ticino il problema della povertà è tutt'altro che teorico.

9.3. Contrariamente a quanto indicato nelle impugnative - che su tale aspetto non paiono per altro rispettare l'art. 106 cpv. 2 LTF, in quanto contengono censure piuttosto frammentarie e generiche - rispettato è però anche il principio di proporzionalità che: da un lato, esige che una misura restrittiva sia adatta a produrre i risultati perseguiti (*principio dell'idoneità*) e che essi non possano essere raggiunti attraverso una misura meno incisiva (*principio della necessità*); d'altro lato, vieta ogni limitazione che vada al di là dello scopo voluto e richiede l'esistenza di un rapporto ragionevole tra detto scopo e gli interessi con i quali entra in

collisione (*principio della proporzionalità in senso stretto*; **DTF 143 I 403** consid. 5.6.3 e 142 I 76 consid. 3.5.1).

9.3.1. L' *idoneità* dello strumento del salario minimo a combattere la povertà e il fenomeno del *working poor* è infatti già stata ammessa in relazione all'introduzione del salario minimo di fr. 20.-- nel Canton Neuchâtel e le ricorrenti non adducono motivi per cui la conclusione dovrebbe in casu essere diversa (**DTF 143 I 403** consid. 5.6.4).

Sempre come rilevato in quel contesto, va in effetti sottolineato che questioni di opportunità o relative alla prerogativa decisionale del Parlamento ticinese non sono sufficienti a metterne in discussione l'operato, perché nella sua attività di elaborazione delle leggi esso dispone di un ampio margine di manovra, in relazione al quale il Tribunale federale interviene solo con riserbo: ciò che vale anche per la scelta dei mezzi per lottare contro la povertà e il fenomeno del *working poor* (**DTF 143 I 403** consid. 5.6.4; **136 I 241** consid. 3.1; **134 I 140** consid. 5.4; **133 I 149** consid. 3; KURT PÄRLI, Kantonale Mindestlöhne sind zulässig - Eine Entgegnung zur Kritik an den Bundesgerichtsentscheiden 2C_813/2014, 2C_816/2014, 2C_774/2014 und 2C_815/2014 im Beitrag von Maduz/Schmid in der Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (ARV) 2017, S. 271, in ARV 2018, pag. 294 segg., p.to II.2; per una visione più critica cfr. tuttavia gli appena menzionati CHRISTIAN MADUZ/OLIVER SCHMID, (Un-) Zulässigkeit von kantonalen Mindestlohn-Regelungen?, in ARV 2017, pag. 271 segg.).

Per quanto, invece, le ricorrenti 7-11 contestino l' *idoneità* della misura in discussione, sottolineando come di essa beneficerebbero (percentualmente) di più i lavoratori frontalieri che i lavoratori residenti, va d'altra parte osservato che proprio questo fatto certifica che, con salari orari minori di quelli previsti dalla legge sul salario minimo, la vita nel Cantone Ticino quale lavoratore residente è assai difficile. Di conseguenza, l'argomentazione addotta attesta semmai il contrario, cioè che per contrastare il fenomeno del *working poor* su suolo cantonale ben si può pensare anche ad introdurre un salario minimo, come del resto è già avvenuto nel Cantone di Neuchâtel.

9.3.2. Con riferimento alla *necessità*, le insorgenti sostengono invece: da un lato, che lo scopo cui mira l'introduzione di un salario minimo potrebbe essere perseguito anche con altri mezzi, quali i contratti collettivi di lavoro o i contratti normali di lavoro; d'altro lato, che detto scopo poteva essere raggiunto fissando delle soglie più basse.

Come osservato dalle autorità cantonali nella risposta, simili strumenti non mirano tuttavia a lottare in maniera generalizzata contro la povertà, come l'introduzione di un salario minimo a livello cantonale (precedente consid. 8), ma hanno altri obiettivi; inoltre, il campo di applicazione di detti contratti non è generalizzato, bensì limitato a specifici ambiti economici (**DTF 143 I 403** consid. 5.6.5). Nel contempo, a una diversa conclusione non conduce nemmeno una nuova critica sulla forchetta salariale (stabilita dalla legge tra fr. 19.75 e fr. 20.25) poiché, come appurato, essa rientra nei limiti fissati dalla giurisprudenza del Tribunale federale (precedente consid. 8.5) e - lamentandosi della fissazione di un salario minimo lontano dalle soglie di assistenza sociale (fr. 14.48 all'ora) rispettivamente di poco superiore all'importo di riferimento in materia di prestazioni complementari AVS/AI (salario minimo orario lordo di fr. 19.59; cfr. **DTF 143 I 403** consid. 5.6.7, che si riferisce per altro ancora a cifre contenute in un memento che risale al 2013) - le ricorrenti non adducono argomenti che possano indurre a formulare delle considerazioni differenti.

9.3.3. A ciò che è stato detto nel precedente considerando 8.5, va infine fatto rinvio anche in relazione alla *proporzionalità in senso stretto*. Nuovamente, una delle critiche presentate è infatti quella secondo cui i salari minimi fissati dal legislatore ticinese sarebbero troppo elevati per lo scopo perseguito, ovvero per lottare contro la povertà sul piano cantonale, sulla quale questa Corte si è già espressa in quella sede. Per quanto le ricorrenti ritengano, anche in relazione alla *proporzionalità in senso stretto*, che la misura sia eccessiva perché i lavoratori che ne beneficano sono in maggioranza non residenti e, abitando oltre confine, godono già di un tenore di vita sufficiente, occorre invece ribadire quanto detto nel precedente considerando 9.3.1, ovvero che questo fatto è semmai un argomento a sostegno dell'introduzione di un salario minimo. In effetti, esso attesta che, con salari orari minori di quelli previsti dalla legge impugnata, la vita nel Cantone Ticino come lavoratore residente è assai difficile: che è quanto ha poi condotto anche il legislativo ticinese a stabilire una soglia - valida giocoforza per tutti i rapporti di lavoro che si svolgono abitualmente nel Cantone (art. 2 cpv. 1 LSM) - al di sotto della quale non è di principio possibile andare (precedenti consid. 8.1-8.4, con riferimento al tasso di povertà delle persone residenti attive ed occupate nel Cantone Ticino, molto più alta rispetto alla media nazionale, e all'obiettivo di scongiurare l'esistenza di situazioni in cui una persona residente non ottiene - col proprio lavoro - un salario che le assicuri un tenore di vita dignitoso).

Detto ciò, ed attirata l'attenzione sul fatto che l'opzione di continuare a risiedere all'estero può proprio dipendere anche dal salario percepito, che non permette di vivere dove si lavora, quindi anche sul fatto che le proporzioni tra lavoratori frontalieri e lavoratori residenti possono cambiare, va pure sottolineato: (a) che nel caso trattato nella **DTF 143 I 403** le persone attive sul piano cantonale toccate dall'introduzione del salario minimo erano il 4,3 %, mentre nel Cantone Ticino, già in base alla forchetta proposta dal Consiglio di Stato (fr. 18.75/fr. 19.25), più bassa di quella in seguito adottata (fr. 19.75/fr. 20.25), esse erano pari al 6,7 % (messaggio n. 7452, p.to 5); (b) che, proprio nell'ottica del rispetto del principio della proporzionalità, la legge sul salario minimo prevede poi svariate eccezioni (art. 3 LSM), un'introduzione del salario minimo graduale e scaglionata nel tempo (art. 11 LSM), l'esecuzione di un dettagliato esame d'impatto, da svolgersi entro il 30 giugno 2024 (art. 10 LSM) e - come rilevato - la possibilità di tenere almeno in parte conto delle

peculiarità di singoli settori dell'economia (nello stesso senso, cfr. ancora **DTF 143 I 403** consid. 5.6.6 e 5.6.7).

9.3.4. Respinte le critiche esposte (precedente consid. 9.3 con riferimento all'art. 106 cpv. 2 LTF), l'art. 36 cpv. 1-3 Cost. non risulta di conseguenza lesivo e data non è nemmeno una violazione della libertà economica nella sua *dimensione personale*.

10.

In terzo luogo, nelle impugnative viene denunciata la lesione dell'art. 8 Cost., in cui è ancorato il principio dell'uguaglianza giuridica.

10.1. Una norma disattende il principio della parità di trattamento garantito dall'art. 8 Cost. quando, tra casi simili, fa distinzioni che nessun ragionevole motivo in relazione alla situazione da regolare giustifica di fare o sottopone ad un regime identico situazioni che presentano tra loro differenze rilevanti e di natura tale da rendere necessario un trattamento diverso (**DTF 147 I 16** consid. 4.2.1; **143 I 1** consid. 3.3; **136 II 120** consid. 3.3.2 e 136 I 1 consid. 4.1).

L'ingiustificata uguaglianza rispettivamente la disparità di trattamento devono riferirsi ad un aspetto sostanziale. Trascurato non può poi essere il fatto che una disparità di trattamento può comunque essere legittimata dagli scopi perseguiti dal legislatore (**DTF 141 I 78** consid. 9.5; **DTF 136 I 1** consid. 4.3.2 e **DTF 136 II 120** consid. 3.3.2) e che - in generale - quest'ultimo ha un ampio spazio di manovra (**DTF 147 I 16** consid. 4.2.1; **143 I 1** consid. 3.3 e 136 I 1 consid. 4.1).

10.2. Secondo le ricorrenti 1-6, una lesione del principio di uguaglianza garantito dall'art. 8 Cost. sarebbe data per quattro motivi, e cioè:

(a) per la mancata introduzione di una differenziazione per mansione; (b) a causa dell'introduzione di salari minimi diversi, per ogni settore economico; (c) in ragione del fatto che, correggendo verso l'alto i salari previsti da eventuali contratti collettivi di lavoro rispettivamente da eventuali contratti normali di lavoro, si avvicinerebbe il salario orario dei lavoratori non qualificati a quello dei lavoratori qualificati, che si troverebbero a percepire un salario di poco superiore ai primi senza che ciò si giustifichi; (d) alla luce del differente impatto che avrà sui lavoratori frontalieri, che si vedranno migliorare il proprio tenore di vita, rispetto a quello che avrà sui lavoratori residenti, per i quali il tenore di vita rimarrà invece invariato: con conseguente lesione anche dell'art. 2 dell'accordo del 21 giugno 1999 tra la Comunità europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione Svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (ALC; RS 0.142.112.681), a causa della discriminazione indiretta subita dagli ultimi nei confronti dei primi. Una parte di queste critiche sono quindi sollevate anche nell'impugnativa delle ricorrenti 7-11.

10.3. Come fatto dal Gran Consiglio nella sua risposta, ci si potrebbe innanzitutto chiedere se le insorgenti, persone giuridiche che ricorrono in qualità di datrici di lavoro, dispongano della legittimazione necessaria a formulare le censure indicate, che sono tutte relative alla posizione dei lavoratori (sentenze 2C_661/2019 del 17 marzo 2021 consid. 1.4.3 e 5.2 e 2C_204/2010 del 24 novembre 2011 consid. 8.2).

La questione non necessita tuttavia di essere approfondita oltre siccome, per quanto formulate in maniera conforme all'art. 106 cpv. 2 LTF, dette critiche risultano infondate e vanno quindi respinte.

10.3.1. In via di principio, l'importo che permette di vivere in maniera "dignitosa" in un determinato Cantone è in effetti lo stesso per ogni persona (**DTF 143 I 403** consid. 5.6.6). Di conseguenza - dal profilo dell'art. 8 Cost. e della giurisprudenza ad esso relativa (precedente consid. 10.1) - una differenziazione per mansione, di cui le ricorrenti lamentano l'assenza con la loro prima critica (precedente consid. 10.2, lett. a), non è di per sé richiesta.

10.3.2. Sul fronte opposto (ovvero in relazione alla critica secondo cui non doveva esserci nessuna differenziazione per settori economici), occorre invece rilevare rispettivamente ripetere: (a) che, conscio del fatto che il montante che permette di vivere in maniera "dignitosa" in un determinato Cantone è di principio lo stesso per ogni persona, ma che una differenziazione era espressamente prevista dall'art. 13 cpv. 3 Cost./TI, il legislativo ticinese ha sì stabilito i salari minimi per settore, ma ha di fatto deciso che i salari minimi così stabiliti dovranno avere delle variazioni molto limitate (mai superiori a fr. 0.50, art. 4 cpv. 1 e art. 11 LSM); (b) che così facendo esso ha utilizzato l'esiguo spazio di manovra di cui dispongono i Cantoni - al fine di tenere conto, nel rispetto del principio della proporzionalità, delle peculiarità dei differenti settori economici - in maniera che può essere giudicata ancora sostenibile (precedenti consid. 8.6 e 9.3.3 con riferimento alla **DTF 143 I 403** consid. 5.6.6); (c) che eventuali ed ingiustificate disparità di trattamento che dovessero sorgere dall'applicazione di questo sistema andranno semmai fatte valere in relazione a casi concreti.

Anche la seconda critica che è stata sollevata in relazione all'art. 8 Cost. (precedente consid. 10.2, lett. b) non è di conseguenza condivisibile e dev'essere respinta.

10.3.3. Già perché solo abbozzata e formulata in maniera puramente ipotetica, a maggior fortuna non è nel contempo destinata la censura con la quale le ricorrenti si lamentano di eventuali disparità di trattamento tra lavoratori qualificati o meno (precedente consid. 10.2, lett. c). Come indicato anche dal Gran Consiglio in risposta, la fattispecie prospettata andrà semmai affrontata quando concretamente si porrà e dopo aver svolto precisi accertamenti. Va infatti ribadito che nell'ambito di un controllo astratto - come quello che ci

occupa - il Tribunale federale è chiamato a intervenire solo quando la normativa impugnata non si presta a nessuna interpretazione conforme al diritto superiore e, in questo contesto, a mantenere un certo riserbo, non quindi a vagliare ogni possibile ipotesi di inconciliabilità con esso (precedente consid. 3.2; **DTF 140 I 2** consid. 4 e 137 I 31 consid. 2).

10.3.4. Una disparità di trattamento ai sensi dell'art. 8 Cost. e, parallelamente, dell'art. 2 ALC, non è infine ravvisabile nemmeno in relazione all'ultimo punto sollevato, ovvero a causa del differente impatto che l'introduzione del salario minimo avrebbe sui lavoratori frontalieri e sui lavoratori residenti (precedente consid. 10.2, lett. d).

Già le premesse sulle quali si basa questa censura sono infatti errate, perché l'introduzione del salario minimo avrà di tutta evidenza un impatto anche sulle persone residenti nel Cantone Ticino, che finora guadagnavano meno di quanto previsto dalla legge sul salario minimo. Anzi, dato che il costo della vita in Svizzera è notoriamente più alto di quello nei Paesi limitrofi, è semmai immaginabile che - nell'ottica del legislatore ticinese, che è quella di combattere la povertà nel Cantone Ticino (precedente consid. 8.2) - l'impatto reale ed effettivo dell'introduzione di un salario minimo sarà probabilmente più grande proprio per chi lavora e risiede nel Cantone Ticino, con tutto ciò che questo comporta, ivi compreso il rischio di rientrare nella categoria dei cosiddetti *working poor*, piuttosto che per chi vi lavora abitualmente, ma vive oltre frontiera, ed è quindi molto meno esposto ad un simile rischio.

11.

Con la loro impugnativa, le insorgenti 1-11 lamentano in quarto luogo la lesione della legge federale del 6 ottobre 1995 sul mercato interno (LMI; RS 943.02). Richiamandosi in particolare agli art. 1-3 LMI, considerano infatti che gli obblighi che risultano dalla legge ticinese sul salario minimo limitino in maniera illecita l'accesso al mercato cantonale da parte degli operatori economici con sede in altri Cantoni.

11.1. La legge federale sul mercato interno garantisce a ogni persona con domicilio o sede in Svizzera l'accesso libero e non discriminato al mercato al fine di esercitare su tutto il territorio della Confederazione un'attività lucrativa (art. 1 cpv. 1 LMI). In questo contesto, a ognuno è riconosciuto il diritto di offrire merci, servizi e prestazioni di lavoro su tutto il territorio della Confederazione, se l'esercizio dell'attività lucrativa in questione è autorizzato nel suo Cantone o Comune di domicilio o di sede (art. 2 cpv. 1 LMI); l'offerta di merci, servizi e prestazioni di lavoro è retta dalle prescrizioni del Cantone o del Comune di domicilio o di sede dell'offerente (art. 2 cpv. 3 LMI); chi esercita legittimamente un'attività lucrativa ha il diritto di stabilirsi in qualsiasi parte del territorio della Confederazione per l'esercizio di tale attività e, fatto salvo l'articolo 3, di esercitare la stessa secondo le prescrizioni del luogo del primo domicilio (art. 2 cpv. 4 LMI). Agli offerenti esterni non può essere negato il libero accesso al mercato; le restrizioni devono rivestire la forma di oneri o condizioni e sono ammissibili soltanto se: (a) si applicano nella stessa misura agli offerenti locali; (b) sono indispensabili per preservare interessi pubblici preponderanti; (c) sono conformi al principio di proporzionalità (art. 3 cpv. 1 LMI).

Sennonché, anche al riguardo le ricorrenti non vanno seguite. In effetti, l'art. 2 cpv. 1 LSM sottopone alla legge solo rapporti di lavoro che si svolgono *abitualmente* nel Cantone Ticino, di modo che offerenti con sede in altri Cantoni non dovrebbero rientrare nel campo di applicazione della stessa, e quindi nemmeno essere impediti ad offrire i propri servizi nel caso - invero remoto perché, come indicato in risposta, i salari nazionali più bassi verrebbero pagati proprio al sud delle Alpi - corrispondessero salari minori di quelli previsti dal legislatore ticinese. D'altro lato, va rilevato che eventuali contrasti con la legge sul mercato interno, che dovessero presentarsi in fattispecie concrete, potranno essere oggetto di procedure ad hoc, con possibilità di controllo incidente del diritto cantonale (sentenze 2C_256/2018 del 14 settembre 2020 consid. 11 e 2C_1058/2019 del 30 aprile 2020 consid. 4.1).

11.2. Per contro, per quanto le insorgenti 1-6 si lamentano - sempre richiamandosi alla legge federale sul mercato interno - di svantaggi causati a loro stesse, per il fatto che le imprese con sede fuori Cantone che non lavorano "abitualmente" ma solo in maniera irregolare in Ticino non sono tenute a rispettare la legge sul salario minimo (art. 2 cpv. 1 LSM e contrario), va rilevato che la censura è stata sollevata per la prima volta in replica ed è quindi tardiva.

Con la replica è infatti lecito completare un ricorso unicamente quando ciò è giustificato dai contenuti della risposta, non per integrarlo con critiche che avrebbero potuto essere addotte nel rispetto dei termini, come è il caso anche qui (**DTF 140 I 252** consid. 1.2; **135 I 19** consid. 2.2 e 132 I 42 consid. 3.3.4; LAURENT MERZ, BSK Bundesgerichtsgesetz, op. cit., n. 42 ad art. 42 LTF).

11.3. A prescindere da ciò, si può inoltre osservare che, quand'anche formulata nei termini, detta critica sarebbe comunque infondata.

In effetti, come pertinentemente indicato anche in duplice, la legge federale sul mercato interno regola la posizione degli offerenti esterni nei rapporti commerciali intercantionali o intercomunali, non i diritti degli offerenti locali, come vanno invece considerate le insorgenti dato che hanno tutte sede nel Cantone Ticino (**DTF 125 I 267** consid. 3b; sentenze 2C_230/2020 del 25 marzo 2021 consid. 8 e 2P.23/2006 del 10 ottobre 2006 consid. 3.3).

12.

A parere delle ricorrenti 1-6, la legge ticinese sul salario minimo si porrebbe infine in conflitto anche con la garanzia del diritto all'aiuto sancito dall'art. 12 Cost. e con l'art. 7 Cost., secondo cui la dignità della persona

va rispettata e protetta. Questi due disposti, indicano, prevederebbero infatti che il diritto all'aiuto sia messo in atto dall'intervento della collettività ed esso non potrebbe quindi essere ribaltato economicamente sui soggetti privati, in particolare sulle aziende, tramite l'innalzamento delle retribuzioni nell'ambito dei contratti di lavoro.

12.1. A norma dell'art. 12 Cost. chi è nel bisogno e non è in grado di provvedere a sé stesso ha diritto ad essere aiutato e assistito e di ricevere i mezzi indispensabili per un'esistenza dignitosa (in tedesco: "*die für ein menschenwürdiges Dasein unerlässlich sind*"; in francese: "*pour mener une existence conforme à la dignité humaine*").

Per giurisprudenza, la concretizzazione dell'art. 12 Cost. compete ai Cantoni, i quali sono liberi di fissare la natura e le modalità delle prestazioni da fornire a titolo di aiuto d'urgenza (**DTF 146 I 1** consid. 5.1; **142 I 1** consid. 7.2; **139 I 272** consid. 3.2; **135 I 119** consid. 7.3).

12.2. A differenza di quanto presuppongono le ricorrenti 1-6 nella loro impugnativa, il diritto fondamentale a condizioni minime d'esistenza garantito dall'art. 12 Cost. non include tuttavia un reddito minimo, ma solo la copertura dei bisogni elementari, strettamente necessari a sopravvivere in maniera rispettosa della dignità umana (quali cibo, alloggio, vestiti e cure mediche di base) e si limita quindi a garantire l'indispensabile, si da scongiurare la mendicizia e la vita sulla pubblica via (**DTF 146 I 1** consid. 5.1; **142 I 1** consid. 7.2.1; **139 I 272** consid. 3.2; **138 V 310** consid. 2.1; **135 I 119** consid. 5.3 e 131 I 166 consid. 3.1; FEDERICA DE ROSSA GISIMUNDO, op. cit., 548; THOMAS GÄCHTER/GREGORI WERDER, in BSK Bundesverfassung, 2015, n. 5 segg. ad art. 12 Cost.; LUCIEN MÜLLER, in Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, 3a ed. 2014, n. 27 ad art. 12 Cost.; LEPORI TAVOLI, op. cit., n. 223; THOMAS GEISER, Gibt es ein Verfassungsrecht auf einen Mindestlohn?, in Der Verfassungsstaat vor neuen Herausforderungen - Festschrift für Yvo Hangartner, 1998, pag. 809 segg., 812).

In parallelo, questo sostegno ha per definizione unicamente un carattere transitorio. Pertanto, va inteso solo come una rete di protezione temporanea, per le persone che non trovano sufficiente tutela nel quadro delle istituzioni sociali esistenti (**DTF 146 I 1** consid. 5.1; **142 I 1** consid. 7.2 e 139 I 272 consid. 3.2).

12.3. Essendo i contorni dell'art. 12 Cost. quelli appena descritti, appare pertanto chiaro che anche la censura con la quale viene denunciata una sua violazione è manifestamente infondata.

Quello riconosciuto dall'art. 12 Cost. - cui sottende anche l'art. 7 Cost., che ha carattere sussidiario e non riconosce nessun diritto positivo specifico cui le ricorrenti potrebbero in casu appellarsi (sentenza 2C_294/2020 del 15 marzo 2021 consid. 6) - è infatti un aiuto puntuale e di emergenza, che mira a soddisfare i bisogni di base. Sia l'art. 12 che l'art. 7 Cost. non garantiscono per contro nessun diritto ad un salario minimo, ragione per la quale nemmeno vi può essere contrasto tra queste due norme e la legge ticinese in esame.

13.

Quale ulteriore critica, le ricorrenti 7-11 sollevano invece una lesione della libertà sindacale. Ritengono infatti che fissando "soglie salariali obbligatorie così elevate sarà di fatto preclusa ogni e qualsiasi possibilità per i datori di lavoro di poter procedere ad una difesa efficace dei propri interessi, visto che la controparte sindacale non si troverà più nelle condizioni di poter dare la propria adesione ad alcuna retribuzione inferiore stabilita dalla nuova legge".

13.1. L'art. 28 Cost., che garantisce la libertà sindacale, prevede che i lavoratori, i datori di lavoro nonché le loro organizzazioni hanno il diritto di unirsi e di costituire associazioni a tutela dei loro interessi, nonché il diritto di aderirvi o no (cpv. 1).

Secondo giurisprudenza, occorre distinguere tra la libertà sindacale *individuale* e la libertà sindacale *collettiva*. La libertà sindacale *individuale* riconosce ai singoli il diritto di contribuire alla creazione di un sindacato, di aderire a un sindacato esistente o di partecipare alla sua attività (libertà sindacale positiva), così come quello di non aderirvi o di non farvi più parte (libertà sindacale negativa), senza doversi confrontare con ostacoli posti dallo Stato. La libertà sindacale *collettiva* garantisce al sindacato la possibilità di esistere e di agire come tale, difendendo gli interessi dei suoi membri; essa implica in particolare il diritto di partecipare a delle negoziazioni collettive e di concludere dei contratti collettivi di lavoro (**DTF 143 I 403** consid. 6.1 e 140 I 257 consid. 5; PATRICIA M. SCHIESS RÜTIMANN, in BSK Bundesverfassung, op. cit., n. 9 segg. ad art. 28 Cost.; KLAUS A. VALLENDER/PETER HETTICH, in Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, op. cit., n. 13 segg. [riguardo alla dimensione individuale] e 19 segg. [riguardo alla dimensione collettiva] ad art. 28 Cost.).

13.2. Anche in relazione all'art. 28 Cost. - che tutela la libertà sindacale e, in questo contesto, la libertà di concludere delle convenzioni collettive di lavoro - in ricorso è tuttavia votato all'insuccesso.

In effetti, il discorso svolto dalle insorgenti è di nuovo solo ipotetico. Nelle poche righe che dedicano alla loro critica, esse non sostanziano inoltre nessuna lesione dell'art. 36 Cost., relativo alle condizioni in cui pure un'eventuale limitazione dell'art. 28 Cost. va tollerata (art. 106 cpv. 2 LTF; **DTF 144 I 306** consid. 4.4.1 e 144 I 50 consid. 6; GIOVANNI BIAGGINI, Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Kommentar, 2a ed. 2017, n. 10 ad art. 28).

14.

Per quanto precede, i ricorsi devono essere respinti, nella misura della loro ammissibilità. Le spese giudiziarie seguono la soccombenza e sono quindi poste a carico delle ricorrenti 1-6, in solido, rispettivamente delle ricorrenti 7-11, in solido (art. 66 cpv. 1 e 5 LTF). Le autorità cantonali non hanno diritto a ripetibili (art. 68 cpv. 3 LTF). Con l'emanazione del presente giudizio, l'istanza di concessione dell'effetto sospensivo, presentata dalle ricorrenti 7-8 e 10 il 27 ottobre 2021 (precedente consid. C), dev'essere considerata priva di oggetto.

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.

Le cause 2C_302/2020 e 2C_306/2020 sono congiunte.

2.

Nella misura in cui sono ammissibili, i ricorsi sono respinti.

3.

Le spese giudiziarie complessive di fr. 10'000.-- sono poste a carico delle ricorrenti 1-6, in solido, in ragione di fr. 5'000.-- e delle ricorrenti 7-11, in solido, in ragione di fr. 5'000.--.

4.

Comunicazione ai patrocinatori delle ricorrenti e al Consiglio di Stato del Cantone Ticino, in rappresentanza del Gran Consiglio.

Losanna, 11 novembre 2021

In nome della II Corte di diritto pubblico
del Tribunale federale svizzero

Il Presidente: Seiler

Il Cancelliere: Savoldelli

Istituto di Ricerche Economiche IRE

Rapporto sugli impatti del salario minimo in Ticino

31 maggio 2024

Barbara Antonioli Mantegazzini, Moreno Baruffini,
Mario Jametti, Veronica Schmiedgen-Grassi

Ringraziamenti

Ringraziamo la Commissione Tripartita e il Consiglio di Stato per il sostegno e la fiducia. Siamo profondamente grati a Sergio Montorfani, Siro Realini, Patrick Ghezzi, e Andrea Pascarella dell'Istituto delle Assicurazioni Sociali; a Lucio Robbiani e Adriano Tonella dell'Ufficio per la Sorveglianza del Mercato del Lavoro; a Pau Origoni, Maurizio Bigotta, e Sandro Burri dell'Ufficio di Statistica; a Julia Ignacweska e Dominik Ullman dell'Ufficio Federale di Statistica, e a Thomas Oesch e Simon Kienast della Segreteria di Stato dell'Economia per il loro indispensabile supporto, la collaborazione e i preziosi dati forniti. Siamo sinceramente grati a Fabrizio Colella, Fabrizio Mazzonna, Giovanni Pica, Nicolò Gatti e tutti i partecipanti del Brown Bag del 12 settembre 2023 per l'ispirazione, il supporto e i feedback. Ringraziamo i nostri assistenti di ricerca Annalisa Bissoli e Simone Foresti per il loro eccellente lavoro.

©Università della Svizzera italiana
Istituto di Ricerche Economiche IRE
Università della Svizzera italiana
Via Buffi 13
6900 Lugano
Svizzera

e-mail ire.usi@usi.ch
web www.ire.usi.ch

1. Introduzione e obiettivi del rapporto

Il salario minimo (di seguito anche: SM) è un argomento di dibattito ricorrente, in Svizzera e non solo. Da un lato, vi sono spesso lavoratori che richiedono l'intervento dello Stato, allo scopo di prevenire potenziali abusi e sfruttamenti, vedendo nel salario minimo uno strumento fondamentale per garantire equità, dignità e protezione nel mondo del lavoro. Dall'altra, invece, vi sono principalmente coloro che richiamano i principi alla base della libertà economica e imprenditoriale, ritenendo che le trattative salariali debbano rimanere sostanzialmente private.

Negli ultimi anni, molti paesi europei hanno introdotto dei salari minimi; anche diversi cantoni svizzeri¹ hanno adottato questo provvedimento. Il Ticino si è unito loro l'11 dicembre 2019, con la Legge sul salario minimo (LSM), che definisce SM settoriali con "*l'obiettivo di assicurare un tenore di vita dignitoso*" (art. 1).

Il presente rapporto ha come scopo quello di documentare la valutazione dell'impatto del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese, così come richiesto dall'art. 10 LSM.

Più nel dettaglio, lo studio fornisce gli elementi utili per rispondere alle domande di cui all'art. 10 cpv. 2 della LSM, quindi:

- (i) Effetti sui salari in Ticino;
- (ii) Effetti sull'economia ticinese;
- (iii) Effetti sull'occupazione, in particolare giovanile;
- (iv) Effetti sulla sostituzione della manodopera residente da parte di manodopera frontiera;
- (v) Effetti sulle prestazioni di sicurezza sociale erogate a favore di lavoratori o lavoratrici;
- (vi) Modifica dei parametri delle prestazioni complementari AVS/AI.

Il lavoro di analisi e indagine condotto ha tenuto conto delle tempistiche di adozione e di implementazione della LSM, della disponibilità e granularità dei dati, delle dinamiche socioeconomiche che hanno interessato e interessano tuttora – quantomeno alla data di chiusura del presente documento² - lo scenario di riferimento, così come dei commenti e dei suggerimenti raccolti tramite il dialogo continuo con i referenti istituzionali e le parti sociali.

Per i punti da (i) a (iv) lo studio integra quattro fonti diverse di dati amministrativi e combina elementi descrittivi con metodi di valutazione empirica degli impatti al fine di fornire una visione comprensiva delle ricadute della LSM nel breve periodo.

Per quanto riguarda i punti (v) e (vi), si rimanda ad una sintesi elaborata sulla base di informazioni fornite dall'Istituto delle Assicurazioni Sociali (IAS).

Il rapporto si articola come di seguito descritto. Dopo la presente introduzione e definizione degli obiettivi del lavoro (capitolo 1), il capitolo 2 riassume i punti chiave dei principali studi economici in materia. Si prosegue col capitolo 3, che fornisce informazioni in merito al contesto istituzionale ed economico al tempo della LSM, identificando anche i lavoratori e i settori maggiormente esposti. Il capitolo 4 descrive quindi le basi di dati e le variabili di interesse, aprendo alla metodologia d'indagine, descritta nel capitolo 5. Nei capitoli 6 e 7 si riportano, rispettivamente, le prime evidenze descrittive e l'analisi degli effetti dell'applicazione della LSM, con riferimento alle domande specifiche cui all'art. 10 cpv. 2 LSM sopra menzionate. Il capitolo 8, infine, è dedicato alla discussione dei risultati e dei prossimi passi. Completano il documento due appendici: l'Appendice A, dedicata alla storia del salario minimo e alla descrizione della principale letteratura in materia, e l'Appendice B, nella quale sono riportate tabelle e figure a integrazione di quelle incluse nel testo.

¹ Neuchâtel, Basilea Città, Ginevra, Giura. I comuni di Zurigo e Winterthur hanno votato a favore del salario minimo nel 2023, ma il provvedimento non è ancora entrato in vigore.

² 31 maggio 2024.

2. Orientarsi tra i precedenti studi: cosa dice la letteratura

La letteratura economica dedicata all'analisi degli impatti del salario minimo ha attraversato differenti fasi, caratterizzate dall'impiego di metodologie diverse e dalla restituzione di risultati importanti, non sempre allineati o "conclusivi", quindi spesso forieri di corposi dibattiti, anche a livello istituzionale.

Un punto di particolare rilevanza concerne l'orizzonte temporale della base di dati di volta in volta utilizzata. Diversi studi indagano i possibili effetti del SM già con due anni (completi) di osservazioni successive alla sua introduzione, mentre altri, specialmente quelli più recenti, preferiscono un periodo di piena operatività del SM più esteso; in alcuni casi, lo studio è stato replicato in momenti successivi, ottenendo risultati anche non concordanti. L'orientamento degli ultimi contributi sembra andare nella direzione di prediligere dati amministrativi sui salari orari³.

Nella formulazione delle nostre indagini abbiamo tenuto conto della letteratura maggiormente rilevante in materia, dai primi studi, relativamente datati e calibrati su paesi non vicinissimi al nostro - ma alla base di tutti gli sviluppi di investigazione successivi - fino ai contributi più recenti, che utilizzano metodologie d'analisi maggiormente sofisticate e calibrate su dati più granulari, focalizzate anche su esperienze europee.

Per contemperare esigenze di solidità scientifica, scorrevolezza e perimetro dell'analisi, si è scelto di riprendere nelle pagine successive una sintesi dei lavori più recenti, rimandando invece all'Appendice A per una trattazione più estesa della principale letteratura di riferimento.

Sintesi dei principali risultati

Inizialmente dominata dall'impostazione neoclassica, sfavorevole a un SM fissato artificialmente in un mercato di concorrenza perfetta, in quanto potenzialmente legato in maniera negativa all'evoluzione del tasso di occupazione, nel tempo l'atteggiamento degli economisti si è evoluto fino ad accogliere l'esistenza di uno spazio per la fissazione di un SM superiore a quello di equilibrio. Due ragioni principali sono alla base di questa apertura: in primo luogo, il riconoscimento che il mercato del lavoro è più soggetto rispetto ad altre componenti del sistema economico a deviazioni rispetto al paradigma della concorrenza perfetta; in secondo luogo, una maggiore disponibilità di dati ha permesso di affinare le analisi, favorendo domande di ricerca più specifiche.

A partire dai primi lavori pionieristici di Card and Krueger (1994, 1995), lo scetticismo di lunga data basato sull'idea che un aumento del costo del lavoro porti inevitabilmente e comunque a una diminuzione della domanda di lavoro ha ceduto il passo a un approccio più sfumato (Dube, Lester and Reich 2010; Manning 2021), nonostante il persistere di un certo disaccordo (O'Neill 2014). Secondo Brown (1988) *"il salario minimo è sopravvalutato dai suoi critici così come dai suoi sostenitori"*; trent'anni dopo si afferma che *"il disaccordo tra gli economisti permane: a 25 anni dall'inizio di questa ricerca (dai lavori di Card and Krueger (1995), nds), non c'è consenso sugli effetti occupazionali del salario minimo"*⁴ (Manning 2021). Sulla scorta della letteratura di cui all'Appendice A, cui si rimanda, in questo capitolo ci limitiamo a ricordare che, negli anni più recenti, a livello europeo è nato un nuovo filone di indagine, basato su approcci empirici e orientato allo studio di specifici, precisi aspetti, di seguito brevemente riassunti:

L'effetto del SM sulla curva salariale, analizzato attraverso il metodo dei *"bites"* (ossia su classi di salario), mostra che l'impatto occupazionale si rileva principalmente attorno alla soglia minima retributiva fissata per legge, mentre l'effetto totale risulta nullo. In altre parole, i posti di lavoro creati nella classe di salario immediatamente superiore alla soglia minima compensano quelli persi nella classe inferiore alla stessa soglia (Cengiz, et al. 2019).

Per quanto riguarda l'effetto del salario minimo sui prezzi, si osserva che le conseguenze in termini di occupazione si manifestano maggiormente nelle imprese che incontrano difficoltà a trasferire i costi sui consumatori, ovvero quelle operanti nei settori *"tradables"*, rispetto a quelle che riescono a traslare più facilmente il costo del salario minimo sui prezzi praticati ai consumatori (Harasztoši and Lindner 2019).

Infine, gli effetti del salario minimo su particolari classi di lavoratori, come donne, giovani e immigrati, indicano che un SM compreso tra il 20% e il 50% della mediana salariale non riduce l'occupazione, anzi, induce una riallocazione di posti di lavoro dalle imprese più piccole verso quelle più grandi, che tendono ad offrire remunerazioni più elevate (Dustmann, et al. 2021).

³ Rispetto a quelli raccolti tramite survey, i dati amministrativi sono di norma più facilmente consolidabili.

⁴ Traduzioni dall'originale.

In generale, Clemens (2021) sottolinea che una variazione della domanda di lavoro è solo uno dei possibili meccanismi di aggiustamento; le imprese potrebbero anche modificare i prezzi (Harasztosi and Lindner 2019), essere costrette a ridurre i profitti (Draca, Machin and Reenen 2011), riuscire ad aumentare la produttività (Dube, Lester and Reich 2010) o anche non conformarsi alla normativa (Garnero and Lucifora 2022).

In estrema sintesi, i risultati delle ultime ricerche focalizzate sul contesto europeo sono i seguenti:

- l'analisi empirica fornisce molti spunti di ricerca; i risultati non sono sempre scontati e anche a fronte di indagini per settori simili, le conclusioni potrebbero non essere allineate;
- ci sono effetti localizzati: sulla curva dei salari, sul tipo di azienda e sulle tipologie di lavoratori (ad esempio quelli meno formati o più giovani);
- in relazione al settore dell'azienda, parte del SM potrebbe essere traslata sui consumatori.

A livello svizzero, anche in relazione all'introduzione piuttosto recente di questo strumento e coerentemente con la già citata necessità di disporre di un numero minimo di anni successivi alla LSM, i lavori di indagine si limitano a due soli contributi rilevanti.

Berger and Lanz (2020) hanno effettuato uno studio per il Cantone di Neuchâtel, dove nel 2017 è stata definita una paga oraria minima di 20.77 CHF/ora. I ricercatori hanno condotto un'indagine, ripetuta due volte, su un campione di aziende operanti nel settore della ristorazione per misurare salari, occupazione, caratteristiche dei lavoratori e prezzi alla clientela successivamente al SM. I risultati ottenuti evidenziano come, a seguito dell'adozione del provvedimento di legge, la percentuale di lavoratori con retribuzione inferiore al SM sia scesa dal 19% al 5%, calo compensato da un aumento significativo della forza lavoro con una retribuzione appena superiore alla soglia di legge. Non sono stati trovati effetti significativi in merito a variazione dei prezzi applicati dalle aziende (come possibile traslazione sui clienti del maggior costo del lavoro).

Luzzi, Ramirez and Weber (2021) hanno invece analizzato l'impatto del SM sulla disoccupazione nel Cantone di Ginevra, che nel 2020 ha adottato un SM di 23 CHF/ora. Il rapporto si compone di tre parti. In primo luogo, l'analisi dei dati interni dell'OCIRT-OCPM⁵ (dati provenienti da richieste avanzate all'OCPM dalle aziende del Cantone che desiderano assumere personale straniero e per i quali è rilasciato un permesso di lavoro transfrontaliero o residente) mostra che la percentuale di casi problematici associati a questioni salariali o, in minor parte, all'orario di lavoro, nelle domande di autorizzazione da parte delle aziende ha raggiunto il picco subito dopo l'introduzione del SM. In secondo luogo, un sondaggio mostra che i giovani del cantone comprendono bene il significato e la portata del SM. Infine, l'analisi dei dati sulla disoccupazione mostra che il SM non ha avuto un impatto significativo sul tasso di disoccupazione cantonale ma ha rallentato la diminuzione strutturale del tasso di disoccupazione giovanile per gli individui di età inferiore ai 25 anni.

⁵ OCIRT : *Office cantonal de l'inspection et des relations du travail* ; OCPM: *Office cantonal de la population et des migrations*.

3. Il contesto istituzionale ed economico ticinese

3.1 Il contesto istituzionale: la legge sul salario minimo

Coerentemente con la sua struttura federale, la Svizzera non ha un SM nazionale⁶; tuttavia, durante l'ultimo decennio, cinque cantoni⁷, tra i quali anche il Canton Ticino, hanno adottato dei SM. Ad oggi, gli importi del salario minimo in Svizzera variano da un minimo di 19.50 CHF/ora a un massimo di 24.00 CHF/ora (si veda Tabella B 1, Appendice B); recentemente, le Città di Zurigo e Winterthur hanno accettato iniziative popolari che prevedono l'introduzione di un SM⁸.

La LSM è stata attuata nel Canton Ticino a partire dal 2021 ma la sua nascita risale a diversi anni prima, con l'iniziativa popolare costituzionale "Salviamo il lavoro in Ticino!" presentata nell'aprile 2013 da un comitato promotore patrocinato dai Verdi del Ticino (ma composto da persone provenienti da diverse aree politiche). Con l'intento di "ridurre le pressioni sui salari", l'iniziativa chiedeva l'introduzione di un SM che assicurasse *"un tenore di vita dignitoso, calcolato in percentuale di una mediana nazionale per settore economico"*.

La proposta, accolta dal Gran Consiglio a marzo del 2015, viene portata alle urne il 14 giugno dello stesso anno, ottenendo la maggioranza (54%) dei voti popolari⁹. Le discussioni parlamentari si sono concluse nel 2017 e la legge è stata ufficialmente approvata dal Gran Consiglio nel dicembre del 2019.

La LSM definisce SM orari differenziati per settore economico applicabili, con alcune specifiche eccezioni¹⁰, a tutti i lavoratori. La LSM prevede inoltre un'applicazione graduale, con un aumento progressivo delle soglie salariali minime fino al 31.12.2024.

In particolare:

- durante la prima fase (entro il 31 dicembre 2021), il SM deve essere compreso tra 19.00 CHF/ora e 19.50 CHF/ora¹¹;
- la seconda fase (entro il 31 dicembre 2023), prevede come soglia inferiore del SM 19.50 CHF/ora e come soglia superiore 20.00 CHF/ora;
- la terza fase (entro il 31 dicembre 2024), prevede come soglia inferiore del SM 19.75 CHF/ora e come soglia superiore 20.25 CHF/ora.

Ai sensi del cpv. 2 dell'art. 4 LSM, il SM orario lordo per settore economico a livello cantonale ammonta al 55% della mediana salariale nazionale per settore economico (Tabella B 2, Appendice B)¹².

La Tabella B 3, Appendice B, riporta il rapporto tra il SM e la mediana ticinese nel 2020. In Ticino (per il complesso dei 78 settori economici), questo rapporto è di 0.68¹³, paragonabile a quello della Francia (0.61), quindi nettamente più incisivo sulla distribuzione dei salari di quello rilevato in Germania (0.48) e negli Stati Uniti (0.36) (OECD 2023).

3.2 Il contesto economico

I risultati delle analisi condotte devono necessariamente essere letti e interpretati alla luce del contesto economico di riferimento all'interno del quale la LSM è stata adottata e progressivamente implementata, contesto caratterizzato da una certa complessità.

Negli anni precedenti e anche immediatamente successivi all'entrata in vigore della LSM, lo scenario socioeconomico internazionale è stato interessato dalle ricadute di alcuni, importanti eventi, in buona parte sostanzialmente nuovi rispetto a quelli che hanno caratterizzato il passato. La pandemia da

⁶ Retribuzioni orarie minime sono presenti per certe professioni o certi settori grazie alla presenza di contratti collettivi di lavoro.

⁷ Neuchâtel, Giura, Ginevra, Ticino, Basilea Città.

⁸ Il 18 giugno 2023 i cittadini di Winterthur e Zurigo hanno approvato iniziative popolari che prevedono l'introduzione di un salario minimo di 23 CHF/ora e 23.90 CHF/ora rispettivamente.

⁹ Solamente l'anno prima, veniva invece bocciata l'"iniziativa sui salari minimi", iniziativa popolare federale, che chiedeva l'introduzione di un salario minimo nazionale di 4.000 CHF mensili. In Ticino il 68% si era opposto all'iniziativa popolare federale.

¹⁰ Il SM non si applica ai lavoratori con meno di diciotto anni, alle persone in formazione/stage, alle persone impiegate nel settore agricolo e alle persone con un contratto collettivo di lavoro.

¹¹ La Tabella B2, Appendice B riporta il SM in CHF differenziato per settore economico in vigore nella prima fase.

¹² Se il 55% della mediana è inferiore alla soglia minima, viene applicata quest'ultima; se il 55% della mediana è maggiore della soglia massima (19.50 CHF/ora nella prima fase) si applica la soglia superiore.

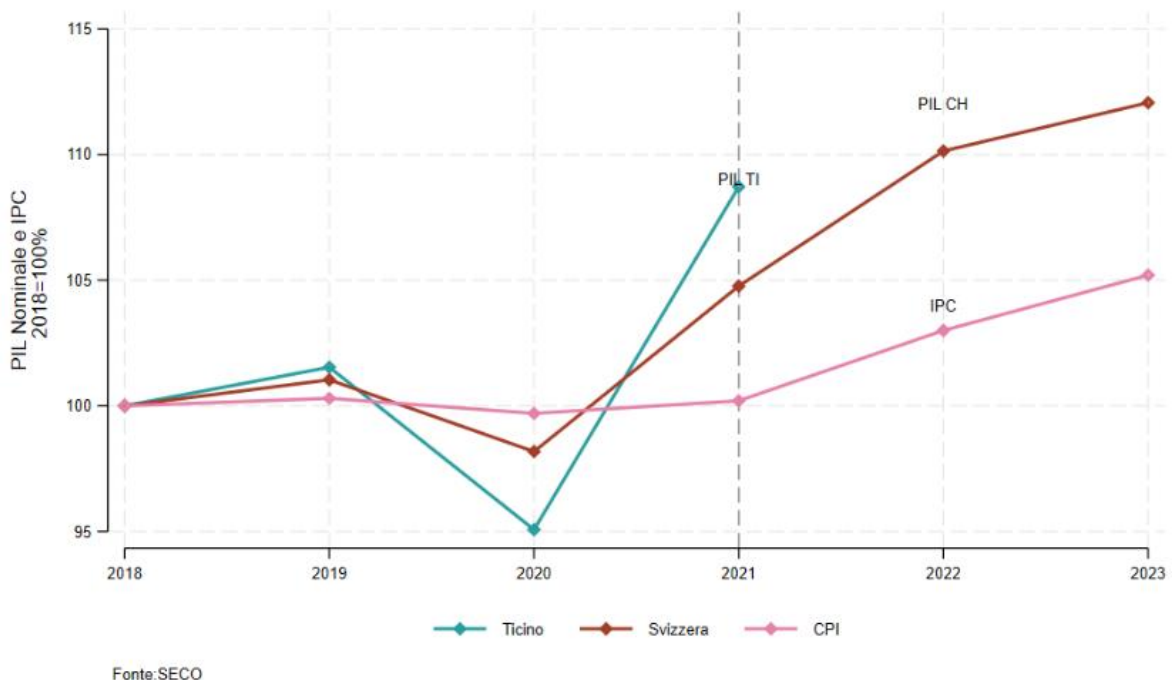
¹³ Il campione comprende lavoratori tra i 18 e 58 anni senza contratto collettivo di lavoro. Il valore non cambia usando solamente lavoratori a tempo pieno.

COVID-19 ha segnato una cesura nei processi produttivi, di consumo e di crescita di tutto il mondo. La ripresa che ne è seguita nel 2021, dopo un iniziale successo, è stata interessata da crisi multiple, spesso interconnesse tra loro: una problematica energetica determinata dal risveglio della domanda, a sua volta esacerbata dalla guerra e da eventi climatici, cui si somma il rallentamento delle catene di approvvigionamento già messe alla prova dalla pandemia. Nel 2022 gli shock dei prezzi, in particolare dell'energia e dei generi alimentari così come delle materie prime, hanno quindi innescato il rialzo dell'inflazione.

Questi accadimenti hanno avuto effetti diversi sulla situazione economica nazionale e locale: se tra il 2018 e il 2023 il PIL nominale, per la Svizzera e il Ticino, è comunque cresciuto rispettivamente del 12% e dell'8%, tale crescita non è stata, tuttavia, lineare. Si osserva infatti un forte shock negativo nel 2020, in concomitanza con la pandemia da COVID-19, seguito da una galoppante ripresa nel 2021, poi rallentata a livello nazionale all'insorgere del conflitto in Ucraina. Inoltre, se, a causa delle già menzionate crisi, nel 2023 l'indice dei prezzi è aumentato del 5.2% rispetto al 2018, occorre rammentare che fino al 2021 lo stesso presentava un andamento piuttosto stabile.

La Figura 1 mostra le condizioni macroeconomiche al momento dell'introduzione della LSM (2019) e del salario minimo legale in Ticino (2021). Prendendo come anno di riferimento il 2018, la linea azzurra mostra la crescita del PIL nominale in Ticino, la linea rossa il PIL nominale in Svizzera e la linea rosa l'indice dei prezzi al consumo.

Figura 1: Condizioni macroeconomiche 2018-2023



Fonte: elaborazioni IRE su dati SEC, UST/FSO.

L'instabilità della crescita economica sembra solo in parte replicata dal mercato del lavoro, che si è dimostrato resiliente nel periodo osservato. L'andamento degli impieghi in termini di numero di addetti non ha infatti registrato particolari flessioni, risultando nel complesso positivo, realisticamente anche grazie a una serie di misure a tutela delle aziende e dei lavoratori attuate dal Cantone e dalla Confederazione durante il periodo di tempo interessato dal COVID-19¹⁴.

¹⁴ Si rammentano, ad esempio, le indennità per la perdita di guadagno, l'estensione del lavoro ridotto, gli aiuti di liquidità per le PMI, i risarcimenti per la cancellazione di eventi.

Il numero di impieghi e di imprese ha continuato ad aumentare tra il 2018 e il 2021, rispettivamente del 4% e 3% circa.

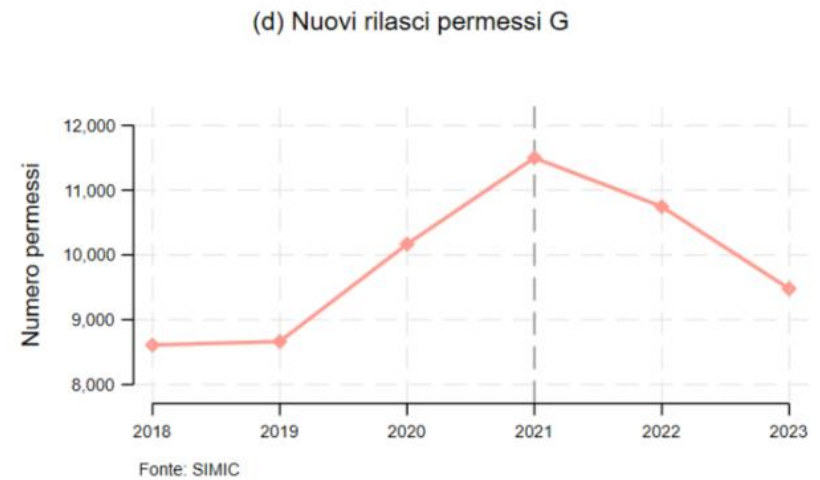
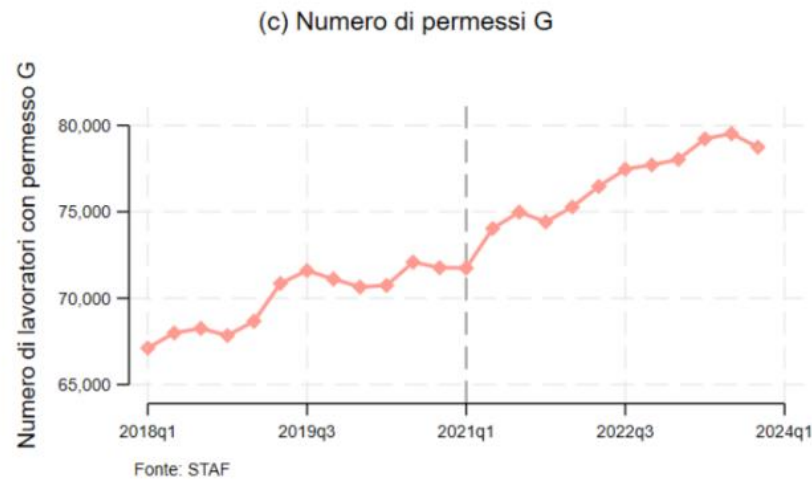
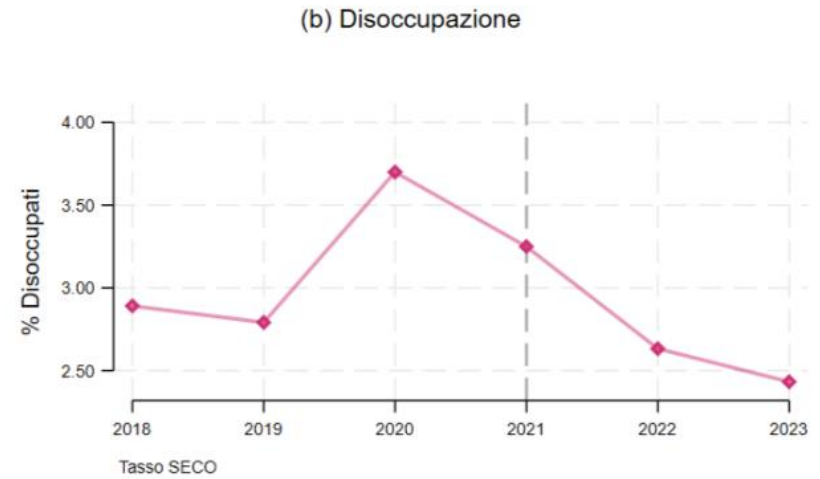
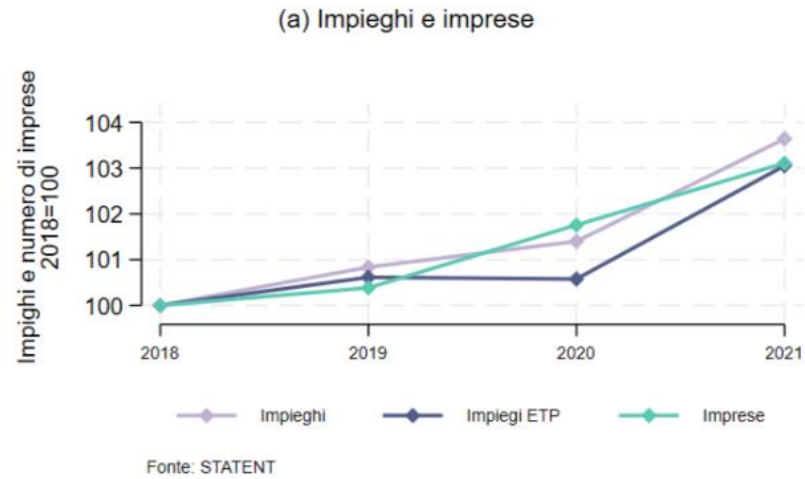
Sebbene la crescita sia più marcata rispetto al 2020, la parte (a) della Figura 2 evidenzia che il numero di occupati e il numero di imprese presentano una crescita positiva abbastanza regolare lungo tutto il periodo, mentre gli ETP¹⁵ hanno subito un leggero rallentamento nel 2020. La disoccupazione ha invece registrato un aumento nel 2020, per poi riassorbirsi. Se si omettessero il 2020 e il 2022, il tasso di disoccupazione seguirebbe un calo decisamente lineare (parte (b) della Figura 2).

Anche il numero di nuovi permessi G rilasciati non ha registrato un andamento uniforme. Infatti, nel pannello (c) della Figura 2 si nota che, dopo un repentino aumento registrato negli anni 2020-2021, il numero si riduce progressivamente¹⁶.

¹⁵ Equivalenti a Tempo Pieno. L'ETP corrisponde alla somma dei tassi di occupazione dei posti occupati dalle persone che lavorano in un'impresa (ad esempio, la somma di un posto di 90 %, un posto di 25 % e due posti di 50 % corrisponde a 2,15 ETP).

¹⁶ Questo andamento potrebbe essere legato alla entrata in vigore del nuovo accordo fiscale sul lavoro frontaliero, ipotesi che tuttavia non si può ancora verificare.

Figura 2: Andamento del numero degli occupati e delle imprese in Ticino



Fonte: elaborazioni IRE su dati STATENT, SECO, STAF, SIMIC.

3.3 Chi sono i lavoratori interessati dalla LSM?

La Tabella 1 documenta le caratteristiche dei lavoratori potenzialmente interessati dal SM, ovvero di coloro che, nel 2020, a livello di settore, percepivano un salario orario inferiore al SM.

In accordo con la recente letteratura (Dustmann et al., 2022), si sono costruite cinque fasce salariali di cinque CHF ognuna, partendo da cinque CHF/ora al di sotto del SM, fino alle remunerazioni superiori a 34.50 CHF/ora¹⁷. Lo studio rileva una certa eterogeneità, in ragione sia della contrattualistica di riferimento sia della distribuzione salariale. Come anticipato, il SM è stato fissato al valore corrispondente al 55% della mediana salariale nazionale, percentuale che sale al 68% se si rapporta il SM alla mediana salariale ticinese, fino a raggiungere punte anche superiori all'80% per determinati settori¹⁸.

Dal confronto emerge come, in termini percentuali, la classe salariale immediatamente inferiore o coincidente col SM interessi in media circa l'8% dei lavoratori (2,438 su un totale di 29,432 osservazioni)¹⁹; di questi, il 78% disponeva di un permesso G. I lavoratori con una remunerazione inferiore al SM erano più probabilmente donne (48%), lavoratori frontalieri e giovani, con un livello di istruzione primaria (44%). Tali lavoratori sono sovra-rappresentati tra le professioni non qualificate (23%) e gli operai di produzione (16%). Inoltre, è più probabile che siano occupati nelle medie imprese e nel complesso dei settori dell'estrattivo, delle costruzioni e del manifatturiero²⁰ (43%).

¹⁷ La soglia minima e massima sono state scelte osservando la distribuzione dei salari orari, al netto dell'1% del percentile minimo.

¹⁸ NOGA a due cifre.

¹⁹ In Germania, il medesimo provvedimento ha coinvolto quasi il doppio dei lavoratori (il 15% circa).

²⁰ Include i settori economici 5-43 (NOGA 08).

Tabella 1: Quali sono i lavoratori principalmente interessati dal salario minimo?

	Classe salariale nel 2020 (CHF/ora)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	15.5<S≤SM	SM≤S≤24.5	24.5<S≤29.5	29.5<S≤34.5	S≥34.5
Donne	0.48	0.46	0.47	0.43	0.34
Età < 24	0.06	0.05	0.02	0.01	0.00
Età 24-30	0.24	0.20	0.16	0.11	0.04
Età 31-44	0.40	0.38	0.41	0.42	0.34
Età 45-58	0.27	0.32	0.34	0.39	0.51
Coniugato	0.42	0.46	0.53	0.58	0.68
Svizzeri	0.10	0.24	0.40	0.48	0.54
Permesso G	0.78	0.56	0.38	0.33	0.22
Permesso C o B	0.11	0.19	0.22	0.19	0.24
Durata (anni) presso l'impresa	5.42	5.68	6.83	7.88	9.64
Istruzione					
Terziaria	0.19	0.20	0.28	0.35	0.60
Secondaria	0.37	0.41	0.47	0.46	0.32
Primaria	0.44	0.39	0.25	0.19	0.08
Occupazione					
Dirigenti	0.02	0.03	0.05	0.05	0.20
Professioni intellettuali e scientifiche	0.09	0.08	0.14	0.20	0.33
Professioni tecniche intermedie	0.11	0.12	0.20	0.24	0.20
Impiegati di ufficio	0.23	0.18	0.21	0.20	0.15
impiegati del commercio e dei servizi	0.04	0.20	0.13	0.07	0.04
Artigiani e operai specializzati	0.11	0.07	0.09	0.09	0.03
Operai di produzione	0.16	0.10	0.06	0.07	0.02
Professioni non qualificate	0.23	0.20	0.12	0.08	0.02
Grandezza impresa					
0-49: piccole	0.34	0.36	0.39	0.31	0.32
40-249: medie	0.29	0.27	0.24	0.30	0.28
250+: grandi	0.18	0.20	0.19	0.23	0.24
Gruppi di settori					
Estrattivo, costruzione, manifattura	0.43	0.24	0.21	0.19	0.12
Commercio e trasporto	0.24	0.32	0.25	0.17	0.16
Alberghiero	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00
Finanziario, immobiliare, comunicazione	0.06	0.08	0.11	0.16	0.28
Sanitario, sociale, pubblico	0.06	0.09	0.20	0.18	0.16
Arti	0.03	0.02	0.02	0.03	0.02
Servizi	0.17	0.23	0.20	0.27	0.25
Osservazioni	2,438	6,411	5,436	4,230	10,917

Nota: La tabella mostra la quota di lavoratori con determinate caratteristiche all'interno di specifiche classi salariali per l'anno 2020. Le classi salariali sono definite in CHF/ora e includono cinque categorie riportate nelle colonne da (1) a (5). Il salario minimo dipende dal settore di appartenenza ed è compreso tra 19.00 CHF/ora e 19.50 CHF/ora (per il 2021). Nel 2020 i lavoratori con salario inferiore a 14.50 CHF/ora erano circa l'1% del totale.

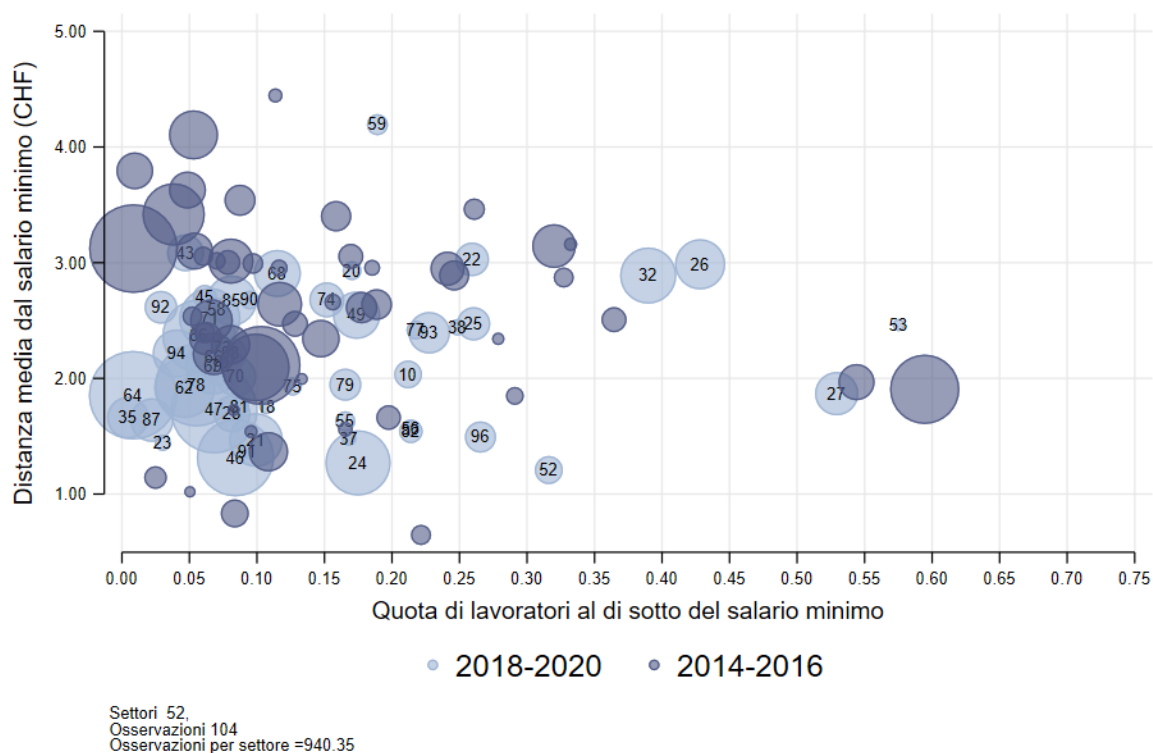
Fonte: elaborazioni IRE su Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), 2020.

3.4 Quali sono i principali settori rilevanti per la LSM?

Per individuare i settori maggiormente interessati dalla LSM si sono utilizzati due indicatori, il margine estensivo e il margine intensivo. Il primo misura la quota di lavoratori con una remunerazione oraria inferiore al SM in un determinato settore economico. Il secondo risponde alla domanda “*di quanti CHF il salario dei lavoratori è inferiore al SM?*”, e riporta la distanza media in CHF/ora dal SM, anche qui sempre con riferimento a uno specifico settore economico. Questi margini ci permettono di identificare quei settori in cui il salario minimo avrà probabilmente un maggiore impatto: infatti più un settore è distante dall'origine, maggiore dovrà essere l'adeguamento salariale.

Con riferimento a ciascuno dei 42 settori economici considerati (NOGA 2 cifre), la Figura 3 riporta il margine estensivo ed intensivo del SM, mettendo a confronto i periodi 2018-2020 e 2014-2016. Ogni cerchio rappresenta un singolo settore; la grandezza approssima il peso del settore stesso in termini di occupati. È possibile notare una convergenza verso l'origine anche prima dell'applicazione del SM: vi sono meno lavoratori sotto la soglia di legge e la distanza dalla stessa sembra ridursi nel tempo (si veda anche Figura B1, Appendice B).

Figura 3: Margine estensivo ed intensivo del salario minimo nei settori economici 2018-2020 e 2014-2016



Nota: i salari sono in CHF reali, aggiustati utilizzando l'indice dei prezzi al consumo (2020). Ogni settore è ponderato per la grandezza (% di lavoratori occupati nel settore). I numeri all'interno del cerchio denotano il settore in accordo con la classificazione NOGA.

Fonte: Elaborazioni IRE su Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), 2014-2020.

4 Le fonti dei dati e le variabili

4.1 Le fonti dei dati

Lo studio ha utilizzato dati individuali sia amministrativi²¹ che d'indagine su larga scala provenienti da quattro fonti distinte: l'Ufficio Federale di Statistica (UST), l'Istituto delle Assicurazioni Sociali (IAS), la Commissione Tripartita (CT) e la Segreteria di Stato dell'Economia (SECO).

Attualmente, non esiste un unico database contenente tutte le informazioni necessarie per rispondere alle domande contenute nella LSM, le quali, oltre a toccare temi molto specifici come il salario, comprendono anche aspetti che si prestano ad un'interpretazione più vasta, come occupazione ed economia. Dopo una rassegna accurata della letteratura in materia e delle potenziali fonti di informazioni, si è quindi reso necessario un importante sforzo di selezione dei dati appropriati nonché di coordinamento – totale o parziale – dei dataset. Di seguito, si riportano le basi di dati utilizzate e la corrispondente utilità in termini di indagine.

a) *Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) (2012–2020)*

Questa indagine è condotta ogni due anni dall'UST, attraverso un questionario (obbligatorio) spedito ad un campione stratificato di imprese che copre circa un terzo della popolazione occupata.

La RSS ha il vantaggio di contenere informazioni che permettono di misurare in maniera accurata il salario orario. Nello specifico, per gli anni 2012-2020²², la RSS contiene informazioni riguardo all'impresa (ramo economico, localizzazione, dimensione, forma giuridica pubblica/privata) e ai lavoratori, inclusi il reddito da lavoro, le ore pagate nel mese di ottobre, il reddito equivalente a tempo pieno, il tipo di retribuzione, la percentuale lavorativa, la professione, il tipo di contratto (individuale o collettivo). Inoltre, comprende dati in merito all'età, al livello di istruzione e al tipo di permesso di lavoro.

Per l'analisi, ci si è focalizzati sugli individui occupati nel Cantone Ticino, con un'età compresa tra i 18 e 58 anni²³, impiegati nel settore privato²⁴, non coperti da contratti collettivi di lavoro (CCL)²⁵, con retribuzione oraria o mensile²⁶. Per questo campione si sono considerati il salario, le ore di lavoro, la nazionalità, il sesso, l'età, e il grado di istruzione. Sono stati esclusi i lavoratori del settore agricolo²⁷.

b) *Registro della previdenza sociale (IAS) (2011-2022)*

Il registro dell'Istituto delle Assicurazioni Sociali (IAS) del Cantone Ticino contiene informazioni in merito a ogni reddito lavorativo soggetto ai contributi di assicurazione sociale²⁸. In particolare, il registro contiene informazioni sull'universo²⁹ delle imprese e dei lavoratori dipendenti dal 2011 al 2022. Questo dataset permette di seguire gli individui e le imprese nel tempo e, quindi, di osservare le entrate e le uscite dal mercato del lavoro, così come degli spostamenti degli individui tra le imprese e tra i diversi settori. Per ogni reddito³⁰ generato, il registro raccoglie informazioni in merito al periodo associato a tale reddito, alle caratteristiche demografiche (età, sesso, nazionalità) del lavoratore che lo ha generato e al datore di lavoro presso il quale è stato prodotto il reddito (codice NOGA a sei cifre³¹). Il registro riporta per ogni lavoratore tutti i salari generati durante l'anno, inclusi quelli da occupazione marginale³². Lo scopo principale di questo registro è quello di calcolare i contributi sociali; di conseguenza, mancano informazioni sulle ore di lavoro o sulle percentuali di impiego, che permetterebbero una precisa misurazione del salario orario.

²¹ La scelta di riferirsi a dati amministrativi consolidati è coerente con l'orientamento della letteratura più recente in materia di analisi dell'impatto del salario minimo.

²² Al momento della redazione del presente rapporto (maggio 2024) la rilevazione 2022 non è ancora integralmente disponibile.

²³ Sono state escluse circa l'1% delle osservazioni.

²⁴ Circa l'80% dei lavoratori.

²⁵ Il 42% ha un contratto collettivo di lavoro.

²⁶ È stata esclusa un'osservazione con retribuzione a forfait.

²⁷ Meno dello 0.003% delle osservazioni.

²⁸ AVS, AI, AD, IPG.

²⁹ Esclude alcuni lavoratori il cui datore di lavoro è affiliato ad una cassa di compensazione di un altro cantone.

³⁰ Il registro riporta il salario lordo guadagnato.

³¹ Questo esclude in media il 10% delle osservazioni per le quali il codice NOGA non è riportato.

³² Col termine "occupazione marginale" ci si riferisce a lavoratori che non sono impiegati a tempo pieno o tempo parziale, dove non c'è un minimo di ore garantite (ad esempio su chiamata, studenti, etc...).

In considerazione di queste limitazioni, si è creato un campione composto da (i) lavoratori con un'età compresa tra 18 e i 58 anni, (ii) con un'attività lavorativa primaria che genera almeno 2,300³³ CHF durante l'anno³⁴.

c) Registro delle inchieste (CT) (2018-2023)

Il registro delle inchieste permette di osservare il salario, le ore di lavoro e le caratteristiche demografiche di tutti i lavoratori occupati presso un'impresa in cui è stata eseguita un'inchiesta da parte dell'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro (UIL) in settori selezionati dalla Commissione Tripartita (CT) cantonale; i dati sono raccolti dall'Ufficio Sorveglianza del Mercato del Lavoro (USML)³⁵.

Il processo di selezione dei settori avviene in base a (i) presenza di parametri che indicano abusi salariali³⁶, (ii) presenza (attuale o passata) di contratti normali di lavoro³⁷ e (iii) segnalazione di abusi. All'interno di questi settori, che possono essere considerati ad altro rischio di infrazione, le imprese vengono quindi scelte casualmente.

Per ciascuna delle imprese sottoposte a controllo, gli ispettori del lavoro raccolgono i dati di ogni lavoratore. Per ogni impresa controllata si conosce il settore di appartenenza e, a livello di lavoratori, l'età, il sesso, il livello di istruzione, la durata del rapporto di lavoro, il tipo di permesso di lavoro, il salario mensile, eventuali tredicesime e la percentuale di impiego. Queste informazioni permettono di calcolare il salario orario di ogni lavoratore, pari al salario lordo mensile più un dodicesimo della tredicesima rapportato alle ore di lavoro mensili³⁸.

Il campione utilizzato nello studio si compone di individui tra i 18 e 58 anni ed esclude i lavoratori con funzione di stage/apprendistato/aiuto in quanto non interessati dalla LSM³⁹.

Nel nostro campione, tra il 2013 e il 2020 sono stati controllati circa 8,500 lavoratori in 1,194 diverse imprese e 19 settori; le inchieste sono state ulteriormente potenziate a partire dal 2021. Tale attività di monitoraggio ha permesso di disporre, ai fini della corrente analisi, di un sottoinsieme di informazioni per circa 18,100 lavoratori, operanti in 2,208 aziende e 59 settori.

Il processo di selezione relativamente discrezionale delle aziende rappresenta la principale limitazione di questa base di dati, che potrebbe non essere pienamente rappresentativa dell'intero mercato del lavoro. Di questa limitazione si è tenuto debitamente conto nell'interpretazione dei risultati.

d) Dati individuali dell'assicurazione contro la disoccupazione (SECO) (2018-2023)

Il database utilizzato riporta e permette di osservare a livello mensile le persone in cerca d'occupazione⁴⁰, inclusi i disoccupati registrati in Ticino e in due selezionati cantoni (Lucerna e Basilea Città). Contiene informazioni demografiche e sul rapporto di disoccupazione (data di iscrizione all'ufficio regionale di collocamento, durata del rapporto di disoccupazione, settore economico di appartenenza prima dell'iscrizione).

e) Database pubblicamente disponibili

Oltre ai dati individuali, sono state utilizzate informazioni pubbliche dell'Ufficio Federale di Statistica, aggregate a livello di cantone e settore, in particolare la Statistica dei Frontalieri (STAF) e la Statistica Strutturale delle Imprese (STATENT).

³³ Contributi volontari al di sotto di questo limite.

³⁴ Nel dettaglio, è stato creato un panel annuale di tutte le attività svolte tra il 1° gennaio e il 31 dicembre. Qualora un individuo svolga più attività lucrative, si è selezionata solo quella principale, intendendo per tale quella che genera il salario mensile più elevato. In termini di età, si sono considerati gli individui in età lavorativa primaria, tra i 18 e i 58 anni, eliminando quello con un reddito annuo inferiore ai 2'000 CHF.

³⁵ Dopo l'adozione della LSM, i controlli nei settori particolarmente a rischio sono proseguiti; oltre questi, l'UIL effettua controlli in tutti i settori economici (selezionati casualmente) per verificare il rispetto del SM.

³⁶ Ad esempio, settori dove salari sono particolarmente bassi, oppure con un'alta percentuale di lavoratori stranieri.

³⁷ Questi contratti sono imposti dal Cantone o dalla Confederazione in settori nei quali sono stati rilevati ripetuti casi di salari inferiori al minimo di riferimento. I controlli vengono effettuati per verificare che i salari minimi imposti da questi contratti siano rispettati.

³⁸ Le ore di lavoro sono stimate usando la percentuale di impiego standardizzate a 40 ore settimanali, ovvero il tasso di occupazione a tempo pieno: 100% corrisponde a 173.3 ore mensili.

³⁹ La RSS non riguarda questa categoria di lavoratori, mentre purtroppo nei dati IAS non sono raccolte informazioni sulla funzione.

⁴⁰ Sono quindi incluse le persone che partecipano a un programma di occupazione temporanea, le persone in fase di riqualificazione o di formazione continua, le persone che hanno un guadagno intermedio e le altre persone in cerca d'impiego, iscritte presso l'ufficio regionale di collocamento (URC).

4.2 Le variabili

i. Effetti sui salari:

In assenza dei microdati della RSS 2022, lo studio ha indagato l'effetto sui salari tramite i dati CT e IAS, in particolare il salario orario (CHF/ora) reale⁴¹ dal registro delle inchieste CT e il reddito annuale reale⁴² dal registro della previdenza sociale IAS.

Si è scelto di considerare entrambe queste fonti per cercare di ovviare ai limiti delle stesse. In particolare, il salario orario reale CT si riferisce al campione di aziende nelle quali è stata effettuata, appunto, un'inchiesta, per cui non necessariamente può ritenersi rappresentativo di tutta l'economia. D'altro canto, il campione dello IAS, pur coprendo l'universo dei lavoratori, offre informazioni sul reddito, che però non necessariamente coincide con il salario. Di conseguenza, le variazioni di reddito non permettono di distinguere, se non con qualche assunzione, i cambiamenti di salario dai cambiamenti delle ore di lavoro. Per superare la limitazione, ci si è focalizzati sugli uomini, in quanto la grande maggioranza ha un tasso di occupazione del 100%, per cui eventuali effetti sul reddito sono, molto probabilmente, dovuti ad aggiustamenti di salario.

In conclusione, la combinazione delle due fonti permette di valutare il limite superiore (salari CT) e inferiore (reddito IAS) dell'effetto della LSM sui salari.

ii. Effetti sull'economia

Lo studio ha indagato gli effetti sull'economia ticinese considerando le seguenti variabili:

- Numero di imprese, a partire dai dati individuali (IAS);
- Numero totale degli occupati, a partire dai dati individuali (IAS);
- Numero dei disoccupati registrati (SECO).

iii/iv Effetti sull'occupazione, in particolare giovanile ed effetti sulla sostituzione della manodopera residente da parte di manodopera frontaliera

Lo studio ha considerato diversi indicatori di occupazione, sia a livello individuale che aggregato, così come le categorie di individui giovani, donne, svizzeri e stranieri. Nello specifico, le variabili individuate sono state le seguenti:

- a) Probabilità di rimanere occupati (dati IAS): cattura il numero di persone che sono rimaste occupate nel mercato del lavoro ticinese. Stima la probabilità che un individuo occupato nell'anno considerato (t) lo fosse anche nell'anno precedente ($t-1$);
- b) Probabilità di entrata nel mercato ticinese (dati IAS), segnala le nuove assunzioni/ingressi nel mercato del lavoro ticinese. Stima la probabilità che un individuo occupato nel mercato del lavoro ticinese nell'anno considerato (t) non lo fosse nell'anno precedente ($t-1$);
- c) Probabilità di uscita dal mercato ticinese (dati IAS): segnala le uscite dal mercato del lavoro ticinese. Stima la probabilità che un individuo occupato al tempo ($t-1$) non risulti occupato nel mercato del lavoro ticinese al tempo (t)⁴³;
- d) Ore settimanali lavorate (dati CT).

⁴¹ Aggiustato al periodo di osservazione più recente (2023) utilizzando l'indice dei prezzi al consumo.

⁴² Aggiustato al periodo di osservazione più recente (2022) utilizzando l'indice dei prezzi al consumo.

⁴³ Sono considerate uscite anche le persone che muoiono, i pensionamenti, chi si trasferisce all'estero, o anche solo chi decide di non lavorare più. In altri termini, le uscite comprendono qualunque persona non più soggetta ai contributi in Ticino.

5. La metodologia

5.1 La descrizione della metodologia

La metodologia utilizzata per valutare gli effetti del SM è una combinazione di analisi statistico-descrittive e analisi "controfattuali".

Le prime permettono di esaminare la distribuzione e l'evoluzione temporale delle variabili rilevanti considerate (cfr. 4.2) per tutto il periodo di riferimento.

Le seconde permettono di valutare se un determinato evento o una certa politica pubblica, nello specifico l'adozione della LSM, ha determinato i cambiamenti previsti nei comportamenti o nelle condizioni di una popolazione di destinatari. In sostanza, vuole stabilire se esiste un legame causale tra la politica pubblica e i risultati osservati. A tal fine, occorre confrontare ciò che è realmente accaduto (situazione fattuale) con ciò che sarebbe accaduto se la politica non fosse stata attuata (situazione controfattuale), questo paragone consente di stimare l'effetto dell'intervento. Non potendo osservare ciò che sarebbe accaduto in assenza della LSM, si sono identificati un gruppo di controllo e un gruppo di trattati, e si è assunto che il gruppo di controllo rappresenti un buon controfattuale, ovvero che in assenza della LSM, si sarebbe evoluto analogamente al gruppo trattato (assunzione dei trend paralleli).

La definizione dei due gruppi rappresenta un punto chiave dell'indagine: ipotizzando che settori poco esposti alla LSM possano servire come gruppo di controllo, la metodologia si è articolata secondo alcuni passaggi, qui di seguito riportati nel dettaglio.

- a) *Creazione gruppo dei trattati (situazione fattuale) e gruppo di controllo (situazione controfattuale).*

In accordo con la principale letteratura in materia (Card and Krueger 1994), (Dustmann, et al. 2021), per identificare i settori maggiormente colpiti dalla LSM si è calcolata una misura continua di esposizione, cosiddetta "gap", specificata nell'equazione (1):

$$GAP_{st} = \frac{\sum_i h_{it} \max(0, MW_s - w_{it})}{\sum_i h_{it} w_{it}} \quad (1)$$

dove h_{it} denota le ore di lavoro settimanali del lavoratore i impiegato nel settore s durante l'anno t , MW è il SM nel settore s , w_{it} è il salario orario del lavoratore.

Il gap cattura i due margini, estensivo e intensivo (cfr. 3.4). Moltiplicato per 100, il gap rispecchia l'aumento in percentuale da implementare nel settore affinché tutti i lavoratori rispettino la LSM⁴⁴. Il gap per ogni settore è stato calcolato come valore medio per gli anni 2018 e 2020 come segue (equazione 2):

$$GAP_s = \frac{1}{2} \sum_{t=2018}^{t=2020} GAP_{st} \quad (2)$$

In base alla distribuzione del gap si sono quindi creati tre gruppi di settori, con corrispondenti gradi di esposizione alla LSM:

- settori che hanno un valore del gap maggiore o uguale al percentile 90⁴⁵: settori maggiormente esposti;
- settori con un gap tra il percentile 25 e il percentile 90: settori mediamente esposti;
- settori con un gap minore o uguale al percentile 25⁴⁶: settori meno esposti.

Ai fini dell'analisi, i settori maggiormente esposti (a), sono stati ricompresi nel cosiddetto "gruppo dei trattati". Nello specifico, questo gruppo comprende nove settori; di questi, sei appartengono alla Sezione

⁴⁴ Si rammenta che nel calcolo del gap sono stati esclusi i lavoratori soggetti a contratti collettivi di lavoro, in quanto la LSM non impatta direttamente su di loro.

⁴⁵ Settori con un gap > 0.035, in altre parole il 10% più esposto. Per questi settori, l'impatto della LSM dovrebbe essere maggiore.

⁴⁶ Nella specificazione di base si è fatto riferimento a settori con un valore del gap inferiore o uguale al percentile 25.

C NOGA (Attività manifatturiere), uno alla Sezione H NOGA (Trasporto e magazzinaggio), e due alla Sezione J NOGA (Servizi di informazione e comunicazione).

I settori meno esposti (c) sono stati invece inclusi nel “gruppo di controllo”.

Ai fini della comparazione mediante approccio controfattuale si è scelto di focalizzarsi su gruppi di attività economiche che operano in ambiti di attività simili che presentano sia settori trattati che di controllo. In termini di lavoratori, i settori terziari trattati rappresentano una porzione minima dell'economia, inferiore allo 0.5%, mentre quelli appartenenti al settore secondario contribuiscono per circa il 5%.

b) *Analisi descrittiva e causale*

Per ottenere una comprensione quanto più possibile completa degli impatti della LSM lo studio integra un'analisi descrittiva con una causale.

L'analisi descrittiva permette di esaminare l'evoluzione temporale delle variabili considerate (cfr. 4.2) per il periodo di riferimento, allo scopo di evidenziare eventuali cambiamenti nelle tendenze.

L'analisi causale combina tecniche statistiche e metodologie di ricerca orientate ad isolare e quantificare gli effetti riconducibili alla sola introduzione della LSM.

Si è scelto di applicare la metodologia *difference-in-difference* dinamica, che combina un *event study* con il metodo *difference-in-differences*, permettendo di valutare l'impatto del SM nel tempo. Confrontando il gruppo dei trattati con quello di controllo, prima e dopo il SM, è stato possibile isolare l'effetto della LSM per ogni anno, anche valutando eventuali reazioni prima della sua introduzione, indicative di anticipazioni, o di significative differenze preesistenti tra i gruppi in questione.

Di seguito, il dettaglio dei differenti modelli utilizzati per stimare gli impatti.

Impatto del SM su reddito e occupazione

Per valutare l'impatto del salario minimo sul reddito e sull'occupazione si è utilizzata la seguente equazione di stima:

$$Y_{iest} = \alpha + \beta_1 Post2021 + \beta_2 Post2022 + \beta_3 Post2021 * Trattati_{is} + \beta_4 Post2022 * Trattati_{is} + \beta_5 Covid + X_{iet} + \eta_i + \gamma_s + \theta_e + \varepsilon_{iest} \quad (3a)$$

(Y_{iest}) rappresenta la variabile dipendente di interesse che può essere, alternativamente (cfr. 4.2):

- (i) il reddito annuale reale,
- (ii) la probabilità di rimanere occupati,
- (iii) la probabilità di entrata nel mercato del lavoro ticinese.

Le variabili sono definite a livello di individuo i , impiegato nell'impresa e , nel settore s su base annua t .

Le variabili $Post2021$ e $Post2022$ sono variabili binarie che assumono rispettivamente il valore di uno nel 2021 e 2022 e zero altrimenti. Lo scopo è identificare separatamente i due periodi post-LSM, 2021 e 2022.

$Post2021 * Trattati_{is}$ e $Post2022 * Trattati_{is}$ sono variabili che assumono rispettivamente il valore di uno se l'individuo appartiene al gruppo dei trattati nel periodo 2021 o nel 2022 e zero altrimenti. I coefficienti β_3 e β_4 sono quindi quelli di nostro interesse in quanto stimano l'effetto della LSM nell'anno 2021 e 2022 sul reddito o sull'occupazione (Y_{iest}).

L'effetto fisso del settore, γ_s , cattura le caratteristiche uniche e costanti nel tempo di ciascun settore economico che possono influenzare l'outcome di interesse, come il salario. Ad esempio, certi settori potrebbero avere normative di sicurezza più stringenti, che, pur non essendo direttamente osservate nell'analisi, influenzano comunque i costi delle imprese e , potenzialmente, i salari. L'effetto fisso del settore assicura quindi che le stime dell'impatto delle variabili di interesse sul salario siano al netto di queste differenze settoriali non osservabili.

In maniera simile, l'effetto fisso del datore di lavoro, θ_e , permette di controllare per tutte le caratteristiche costanti del tempo di ciascun datore di lavoro, sia quelle che si possono osservare come la localizzazione (ad esempio il distretto o comune) sia quelle non misurabili come la cultura aziendale o le pratiche di gestione.

Analogamente, l'effetto fisso dell'individuo, η_i controlla per tutte le differenze tra individui che sono costanti nel tempo, come ad esempio il sesso ma anche le abilità, l'attitudine o l'ambizione. In tal modo, è possibile isolare meglio l'effetto delle variabili di interesse sul salario, assicurando che le corrispondenti variazioni osservate nei salari siano attribuibili a fattori diversi da queste caratteristiche immutabili dell'individuo.

L'inclusione delle variabili *Post2021*, *Post2022* e *Covid* (effetti fissi) permette anche di controllare per eventi che si verificano in un determinato anno e che influenzano uniformemente tutte le osservazioni (ad esempio, cicli economici o eventi globali). Nel dettaglio, la variabile binaria *Covid*, tramite il suo coefficiente β_5 , permette di sintetizzare l'effetto dell'anno della pandemia, assumendo che lo shock abbia influenzato uniformemente tutte le osservazioni.

Il vettore X_{iet} include caratteristiche che cambiano nel tempo; nello specifico, permette di controllare per età, nazionalità e grandezza dell'impresa.

ε_{iest} rappresenta, infine, l'errore residuo.

La specificazione di base (3a) è stata ulteriormente arricchita per ispezionare visivamente i trend dei settori, stimando l'effetto della LSM per ogni anno.

Nel dettaglio, l'equazione assume la seguente forma:

$$Y_{iest} = \alpha + \sum_{\tau=2018, \tau \neq 2020}^{2022} \beta_{\tau} Trattati_{is} 1[t = \tau] + X_{iet} + \eta_i + \gamma_s + \tau_t + \theta_e + \varepsilon_{iest} \quad (3b)$$

L'equazione (3b) è una variante della specificazione (3a) con delle variabili binarie addizionali per il gruppo trattato in ogni periodo (2018-2022). I coefficienti di interesse sono identificati con β_{τ} che, in estrema sintesi, fornisce indicazioni in merito all'effetto del SM in ogni anno $t = \tau$ sulla variabile di interesse, al netto di differenze settoriali, shock temporali e differenze tra individui.

In questa specificazione, la variabile $Trattati_{is}$ assume valore uno per gli individui impiegati in settori interessati da interventi specifici o zero altrimenti, e viene combinata con un indicatore temporale per ogni anno t , escludendo il 2020 che è l'anno di riferimento (convenzionalmente, essendo l'anno che precede l'evento sotto indagine). Come per la specificazione (3a), i termini γ_s , τ_t , η_i rappresentano rispettivamente gli effetti fissi del settore economico (NOGA 2 cifre), anno, e individuo e il vettore X_{iet} include età, nazionalità e grandezza dell'impresa.

Valutazione impatto LSM su salario orario e ore lavorate

Per valutare l'effetto del salario minimo sul salario orario e sulle ore lavorate si stima il seguente modello (equazione 4), utilizzando i dati CT:

$$H_{ist} = \alpha + \beta_{\alpha} Trattati_{is} * Post + X_{ist} + \gamma_s + \tau_t + \varepsilon_{ist} \quad (4)$$

dove H_{ist} rappresenta il salario orario o le ore lavorate dell'individuo occupato nell'anno t nel settore s , $Trattati$ assume il valore uno se l'individuo appartiene al gruppo dei trattati e zero se è incluso nel gruppo di controllo, $Post$ identifica il periodo post-LSM (2021-2022).

L'equazione (4) differisce dall'equazione (3a) solamente per l'inclusione degli effetti fissi individuali, η_i che in assenza di dati panel (come quelli del registro CT) non possono essere inseriti. In considerazione di questa limitazione si è scelto di controllare per caratteristiche individuali e dell'impresa tramite il vettore X_{ist} , che include età, età al quadrato⁴⁷, genere, tipo di permesso, livello di istruzione e grandezza dell'impresa. Questo vettore di controllo è cruciale ai fini della stima, in quanto i campioni presentano differenze importanti (cfr. Tabella 2), di cui occorre tener conto. Inserire il suddetto vettore permette quindi di stimare l'effetto del SM al netto di fattori che influenzano sia il salario orario, sia l'appartenenza a settori trattati.

Si ritiene che l'utilizzo del vettore di controllo e degli effetti fissi porti a stime robuste; tuttavia, occorre una certa cautela in quanto l'effetto può essere particolarmente pronunciato in questo campione, sostanzialmente per due ragioni. La prima riguarda il campione in sé: infatti, come precisato nella sezione

⁴⁷ Per catturare le non-linearità (la curvatura) della relazione tra reddito ed età.

c) par. 4.1 i settori controllati sono quelli particolarmente a rischio. La seconda è che l'effetto potrebbe includere sia il fatto di essere sottoposti a un'inchiesta sia l'impatto del salario minimo.

Valutazione impatto LSM su occupazione e imprese

Per valutare l'effetto del SM sul margine estensivo dell'occupazione e sulle imprese sono stati utilizzati i dati aggregati a livello di settore. Specificatamente, il totale dei lavoratori in ogni settore s al tempo t è calcolato utilizzando i dati IAS e stimando la seguente equazione (5):

$$I_{st} = \alpha + \beta_1 Post2021 + \beta_2 Post2022 + \beta_3 Post2021 * Trattati_s + \beta_4 Post2022 * Trattati_s + \beta_5 Covid + \gamma_s + \varepsilon_{st} \quad (5)$$

La variabile di interesse I_{st} identifica alternativamente il logaritmo del (i) numero di imprese o (ii) del numero di lavoratori impiegati nel settore s al tempo t ⁴⁸. La variabile *Trattati* assume il valore uno se l'osservazione appartiene a un settore del gruppo dei trattati, e zero alternativamente. Analogamente all'equazione (3a), i termini *Post2021*, *Post2022* e *Covid* sono variabili binarie che identificano i periodi 2021, 2022 o il periodo della pandemia. Il modello controlla per gli effetti del settore (γ_s). Così come per la specificazione (3a), i coefficienti β_3 e β_4 mostrano l'effetto del salario minimo nell'anno 2021 e 2022.

5.2 Il gruppo dei trattati e il gruppo di controllo: la composizione

La Figura 4 riporta il gap misurato nei settori economici presenti nel 2018 e 2020.

La media tra i settori è di 0.009, con una deviazione standard di 0.014; questo significa che i salari devono aumentare in media dello 0.9% per fare in modo che tutti i lavoratori possano avere una remunerazione pari almeno al SM.

I settori con il gap maggiore sono principalmente nel gruppo delle attività estrattive, costruzioni e manifattura. La misura del gap è coerente con quanto mostrato nella Figura 2 (cfr. 3.4) ovvero: i settori più distanti dall'origine presentano un gap più elevato.

La figura mostra come solamente tre gruppi di attività presentino settori molto esposti: a) estrattivo, costruzioni e manifatturiero, b) commercio e trasporto, c) finanziario, immobiliare e comunicazione.

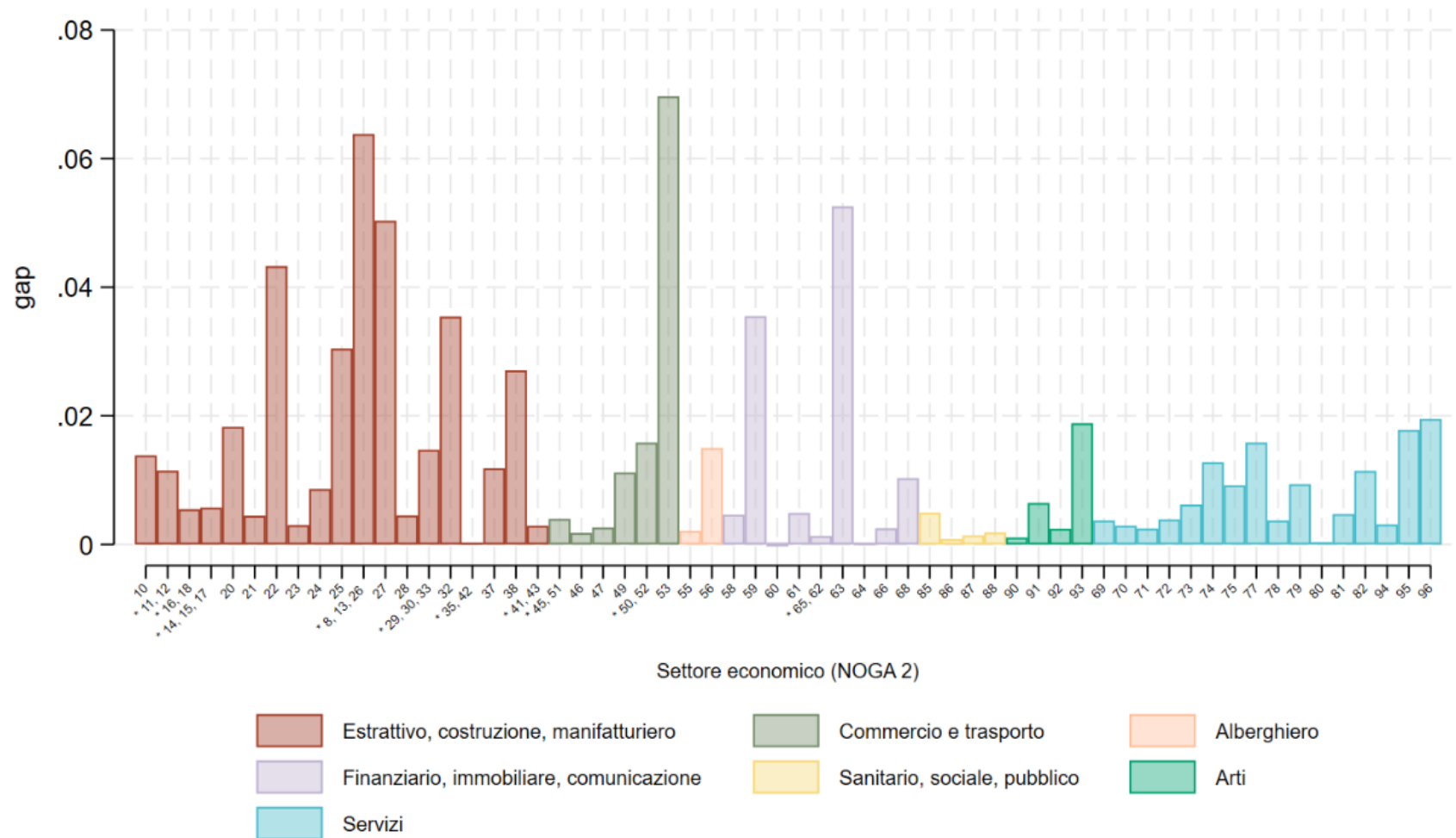
Successivamente, allo scopo di analizzare la distribuzione del gap per i periodi 2014-2016 e 2018-2020, si è stimata una funzione di densità della probabilità del gap tramite una funzione Kernel⁴⁹. In accordo con quanto mostra la Figura 5, la distribuzione presenta una coda verso destra, indicando appunto che valori più estremi del gap (molto positivi) si verificano meno frequentemente. La distribuzione del gap è infatti molto densa per i valori compresi tra zero e 0.01, a conferma che la maggior parte dei settori presenta un valore del gap attorno a quell'intervallo.

Il confronto tra i due periodi, 2014-2016 e 2018-2020 avvalorava quanto già mostrato nella Figura 3, ovvero che vi è stata sia una diminuzione della quota di lavoratori sotto al SM, sia della distanza tra il salario di questi lavoratori e il SM. Si può notare come la distribuzione nel periodo più recente (2018-2020) si sia compressa ulteriormente rispetto a quello precedente (2014-2016); la densità nell'intervallo tra zero e 0.01 è aumentata, mentre la varianza si è ridotta.

⁴⁸ In altri termini, il modello è lo stesso ma utilizzato su outcomes diversi: numero di imprese o il numero di lavoratori impiegati.

⁴⁹ La stima di densità Kernel è metodo non parametrico per calcolare la distribuzione di una variabile.

Figura 4: Gap settoriale 2018-2020

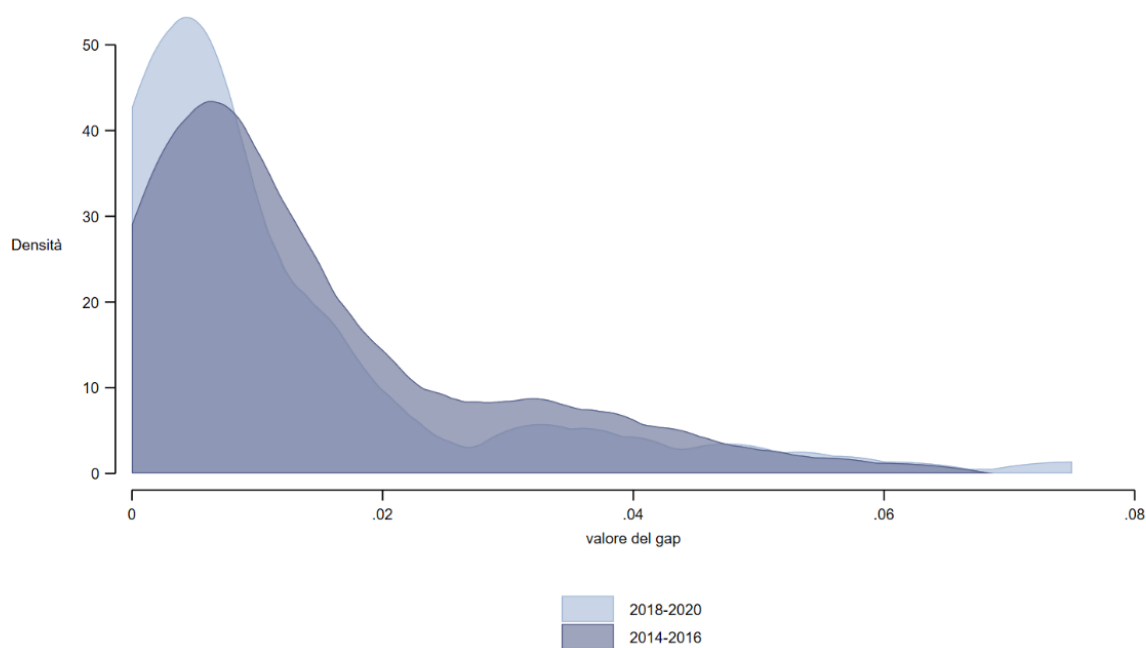


Numero di settori: 60

Nota: La figura riporta il valore della media del gap per gli anni 2018 e 2020. Per motivi di riservatezza, il simbolo * indica i settori in cui il valore rappresenta un'aggregazione di dati provenienti da più settori.

Fonte: elaborazione IRE su dati RSS.

Figura 5: Funzione di densità della probabilità del gap



Nota: Il gap è misurato utilizzando i dati della RSS in ognuno dei 64 settori presenti nei quattro periodi di osservazione (campione bilanciato di settori).

Fonte: elaborazione IRE su dati RSS.

La Tabella B 4, Appendice B, riporta il valore del gap in ogni settore⁵⁰ a seconda della sezione NOGA, evidenziando i settori trattati e i settori di controllo.

Ricordiamo che nel calcolo del gap abbiamo escluso i lavoratori soggetti a CCL, in quanto la LSM non impatta direttamente questi soggetti. Intuitivamente, ci si aspetterebbe che il gap calcolato per i lavoratori con CCL avesse un valore inferiore rispetto a quelli non soggetti. Invece, questo non è sempre vero, come evidenziato nella Tabella B 4, Appendice B, che riporta la quota di lavoratori soggetti a CCL e il corrispondente gap. È possibile notare che nelle attività della manifattura, il settore dell'abbigliamento (14) ha un gap alternativamente nullo o abbastanza elevato in base all'esclusione o inclusione dei lavoratori con CCL. Questo settore è principalmente composto (99%) da lavoratori sotto CCL, il quale impone, per la produzione, salari minimi inferiori al SM (da 15.20 CHF/ora fino ad arrivare nei prossimi anni a 18.23 CHF/ora (Associazione Ticino Moda 2023)).

Per quanto concerne il peso economico dei settori del gruppo di controllo e del gruppo dei trattati, la Figura B 2, Appendice B, riporta la percentuale di lavoratori nel gruppo di controllo e nel gruppo dei trattati a seconda dei settori. L'aggregazione dei settori con il maggior numero di lavoratori trattati è quella della manifattura (5%). La seconda aggregazione che presenta settori trattati è quella del commercio e trasporto, ma rispetto alla manifattura il peso di queste osservazioni è minimo; infatti, solo 342 lavoratori sono impiegati in settori trattati. Allo stesso modo, i lavoratori trattati del settore finanziario, immobiliare, e della comunicazione sono solo lo 0.3% delle osservazioni.

⁵⁰ I settori senza valore sono settori dove il valore esatto non può essere mostrato.

6. Il salario minimo in pratica: evidenze descrittive

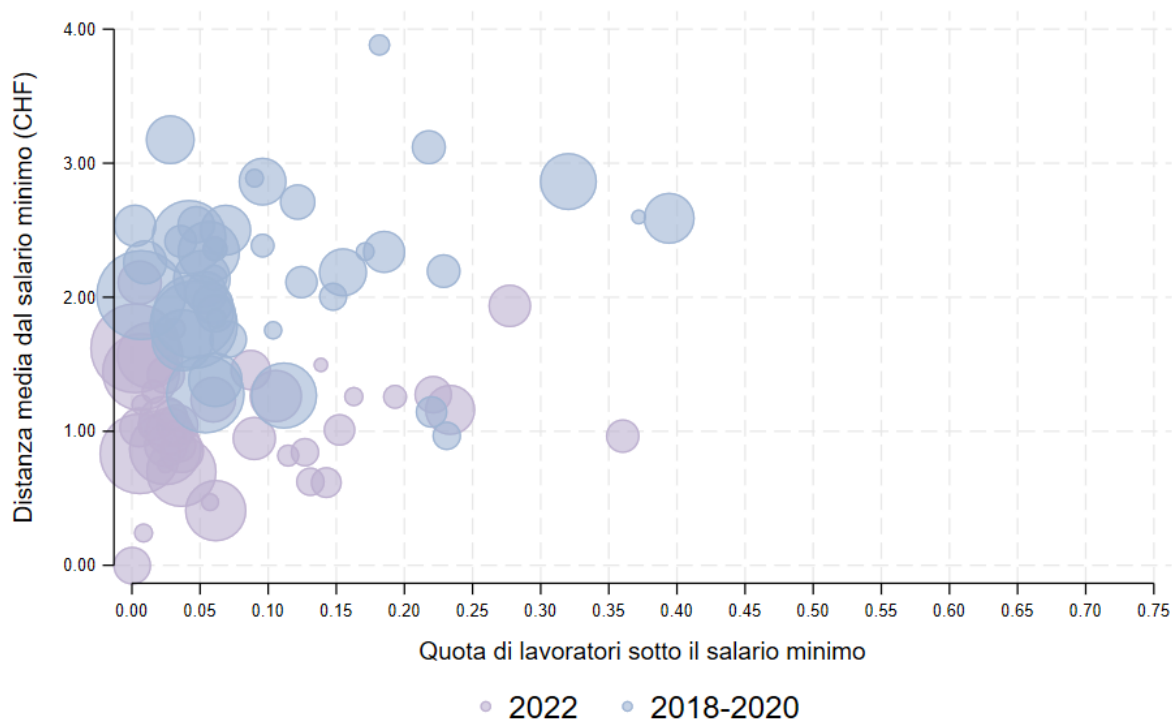
In questo capitolo, si presenta in dettaglio il campione selezionato per l'analisi e si discutono le prime evidenze descrittive riguardanti l'impatto dell'introduzione del SM nel Cantone Ticino con riferimento alle domande delineate nella LSM. Le evidenze presentate possono indicare o suggerire eventuali impatti del SM senza però associare causalità a quest'ultimo.

6.1 I salari

Evidenze preliminari della RSS 2022

Confrontando i margini estensivo e intensivo (cfr. 3.4) sui dati RSS 2022 con quelli delle indagini precedenti (2018-2020) si nota, in via preliminare, una convergenza verso l'origine degli assi (Figura 6); in particolare, non vi sono più lavoratori con una distanza dal SM superiore ai 2 CHF/ora. Lo stesso vale per la quota di lavoratori sotto il SM, che si è sensibilmente ridotta rispetto al periodo precedente. Nel dettaglio, in media, nei 42 settori considerati, la quota dei lavoratori con salario inferiore al SM è diminuita tra il 2020 e il 2022 del 35% mentre la distanza media dal SM si è quasi dimezzata, passando, sempre in media, da 2.07 CHF/ora a 1.12 CHF/ora. È opportuno precisare che la quota di lavoratori con una remunerazione oraria ancora inferiore al SM nel 2022 non necessariamente è dovuta unicamente al mancato adeguamento alla normativa. Si rammenta, infatti, che per alcuni lavoratori la LSM non si applica (come, ad esempio, le persone con capacità lavorativa ridotta riconosciuti da un'assicurazione sociale) e i dati RSS non contengono tutte le informazioni necessarie per distinguere tali eccezioni.

Figura 6: Margine estensivo ed intensivo del salario minimo nei settori economici 2018-2020 e 2022



Fonte: elaborazioni IRE su dati USTAT e RSS.

La Tabella 2 mostra le statistiche descrittive dei campioni utilizzati.

Il pannello (A) si riferisce al registro IAS, mentre il pannello (B) al registro delle inchieste CT. Le statistiche sono riportate in base al gruppo di appartenenza del settore (gruppo di controllo o gruppo trattato) e al periodo di osservazione.

Il campione selezionato dal registro IAS proviene da gruppi di attività, che comprendono in totale 11 sezioni⁵¹ e 21 settori diversi. Per ogni gruppo e periodo si riporta la composizione del campione in termini di sesso, età, e nazionalità e la quota di lavoratori che sono occupati durante tutti i dodici mesi e la durata media (in mesi)⁵².

Tabella 2: Statistiche descrittive in base all'esposizione e al campione

<i>A: Registro previdenza sociale (IAS)</i>	Pre (2018-2020)		Post (2021-2022)	
	Controllo	Trattato	Controllo	Trattato
	(1)	(2)	(3)	(4)
Donne	0.45	0.46	0.45	0.45
Svizzeri	0.32	0.18	0.3	0.17
Età < 24	0.04	0.03	0.04	0.03
Età 24-30	0.15	0.16	0.15	0.16
Età 31-44	0.41	0.4	0.4	0.4
Età 45-58	0.4	0.41	0.42	0.41
Quota lavoro 12 mesi	0.76	0.82	0.75	0.81
Durata impiego in mesi	10.56	10.91	10.5	10.86
<i>Occupazione</i>				
Quota entrate	0.17	0.11	0.2	0.14
Entrate (nr. tot)	12,503	1,968	9,479	1,732
Quota uscite	0.19	0.13	0.18	0.12
Uscite (nr. tot)	13,686	2,428	8,548	1,392
Quota rimasti occupati	0.83	0.89	0.8	0.86
Rimasti occupati (nr. tot)	60,482	16,071	38,706	10,229
Quota stessa impresa	0.76	0.83	0.75	0.81
Stessa impresa (nr. tot)	55,699	15,005	35,985	9,719
<i>Reddito</i>				
Salario anno (2022 CHF)	55,976	45,481	58,464	46,855
p25 CHF	23,471	31,671	24,566	32,951
p50 CHF	46,893	39,506	48,464	41,876
Salario mensile	5,229	4,151	5,454	4,267
Salario annuo (occupati 12 mesi)	65,380	50,693	69,030	52,523
p25 CHF (occupati 12 mesi)	35,985	35,972	38,999	38,165
p50 CHF (occupati 12 mesi)	55,096	42,429	57,226	44,587
Salario mensile (occupati 12 mesi)	5,448	4,224	5,752	4,377
<i>Grandezza impresa</i>				
0-49: piccole	0.65	0.34	0.64	0.32
49-249: medie	0.17	0.33	0.18	0.36
250+: grandi	0.18	0.33	0.18	0.32
<i>Gruppi di attività</i>				
Estrattivo, costruzione, manifatturiero	0.09	0.88	0.08	0.88
Commercio e trasporto	0.61	0.01	0.61	0.01
Finanziario, immobiliare, comunicazione	0.3	0.1	0.31	0.11
Numero di sezioni	6	3	6	3
Numero settori	11	9	11	9
Osservazioni	72,985	18,039	48,185	11,961

⁵¹ Classificazione NOGA 2008.

⁵² Ricordiamo che questi dati coprono l'universo dei lavoratori, inclusi coloro che sono soggetti a CCL.

<i>B: Registro delle inchieste (CT)</i>	Pre (2018-2019)		Post (2022-2023)	
	Controllo	Trattato	Controllo	Trattato
Donne	0.39	0.46	0.41	0.39
Svizzeri	0.32	0.16	0.56	0.27
Permesso G	0.45	0.74	0.3	0.57
Età < 24	0.02	0.01	0.03	0.03
Età 24-30	0.12	0.11	0.14	0.13
Età 31-44	0.45	0.38	0.4	0.4
Età 45-58	0.4	0.5	0.41	0.43
Durata (anni) presso l'impresa	6.65	11.21	8.7	9.71
Anni di lavoro	21.08	23.22	20.59	20.8
Ore lavoro settimanali	37.13	30.93	36.8	36.3
Salario orario (2022 CHF)	30.9	23.5	33.75	29.32
Quota lavoratori SH<SM	0.08	0.36	0.01	0.09
<i>Istruzione</i>				
Primaria				
Secondaria	0.63	0.4	0.57	0.49
Terziaria	0.25	0.03	0.08	0.26
<i>Grandezza impresa</i>				
0-49: piccole	0.78	0.31	0.56	0.53
49-249: medie	0.22	0.62	0.25	0.37
250+: grandi	0	0.07	0.18	0.11
<i>Complesso delle attività</i>				
Estrattivo, costruzione, manifatturiero	0	0.97	0.43	0.94
Commercio e trasporto	1	0.03	0.57	0.06
Numero di sezioni	1	2	3	2
Numero settori	1	4	5	6
Osservazioni	2,376	1,568	1,945	1,394

Nota: Il salario è riportato in CHF reali al 2022 aggiustati utilizzando l'indice dei prezzi al consumo. Il salario annuo corrisponde al reddito lordo annuo percepito nell'impiego principale. Le osservazioni nel pannello (A) provengono da tre macro-aggregazioni di attività e settori diversi. Nel pannello (B) il salario orario corrisponde al salario lordo mensile più un dodicesimo della tredicesima diviso le ore di lavoro mensile. Le ore di lavoro sono stimate usando la percentuale di impiego standardizzate a 40 ore settimanali invece il campione copre due industrie, cinque sezioni e sedici settori distinti.

Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS e CT.

Osservando i dati, si rileva che, in termini percentuali, la quota di lavoratori occupati nella stessa impresa è circa del 76% nei settori appartenenti al gruppo di controllo e dell'83% nei settori compresi nel gruppo dei trattati. Se riferita al numero di occupati al tempo t_{-1} ⁵³, la suddetta quota è pari all'82%, valore simile al tasso di rotazione lordo rilevato in Svizzera, circa 85% nel 2018 (UST 2023).

Ulteriori informazioni riguardano il salario reale lordo annuale (in CHF/ora al 2022) percepito durante l'attività lavorativa principale, la quota di lavoratori in imprese piccole, medie e grandi e la percentuale di lavoratori in ogni complesso di attività. Come anticipato in precedenza, la maggior parte dei trattati (95%) è concentrata nella manifattura (solo una piccolissima percentuale proviene dal settore estrattivo). La Tabella B 4 in Appendice B riporta le stesse statistiche per ogni insieme di attività.

È possibile notare che i settori trattati e di controllo prima della LSM presentano differenze notevoli in merito a nazionalità e grandezza dell'impresa. I settori trattati presentano quasi la metà dei lavoratori svizzeri rispetto a quelli non trattati (16% vs. 32%), minori nuove entrate nel mercato del lavoro (11% vs. 17%) e molti più lavoratori nelle medie e grandi imprese (69% vs. 22%)⁵⁴.

In termini di reddito, il salario medio annuo è circa il 20% più basso nel gruppo dei trattati rispetto al gruppo di controllo (45,481 e 55,976 rispettivamente), mentre il percentile 25 è nettamente più elevato

⁵³ Rammentiamo che il numero di occupati al tempo $t-1$ è pari alla somma tra rimasti occupati e uscite.

⁵⁴ Sarà importante in seguito controllare per queste differenze. Infatti, i settori trattati hanno sì dei salari inferiori, ma presentano anche una quota di lavoratori stranieri maggiore che potrebbe in parte spiegare le differenze di salario.

nel gruppo dei trattati. Questo è dovuto al fatto che nel gruppo di controllo vi sono molti più lavoratori occupati meno di 12 mesi, portando la stima verso il basso⁵⁵.

La parte (B) della Tabella 2 riporta alcune statistiche descrittive per il campione del registro delle inchieste. Il periodo pre-LSM si estende sui due anni (2018 e 2019), mentre quello successivo comprende gli anni 2022 e 2023. Essendo composto da aziende oggetto di ispezione, il campione, non copre la totalità dei settori o degli anni⁵⁶. Nonostante questo, le osservazioni coprono due dei tre gruppi di attività che presentano settori di interesse e 14 settori economici, quattro pre-LSM e 10 post-LSM. Nel periodo precedente la LSM, il gruppo di controllo contiene unicamente un settore, che opera nel commercio e trasporto, in precedenza sottoposto ad ispezione in quanto vi era in scadenza un contratto normale di lavoro⁵⁷. Diversamente, sempre nel periodo pre-LSM, il gruppo dei trattati includeva tre settori. Di questi, due sono stati oggetto di ispezione in quanto dotati di contratto normale di lavoro, mentre per il terzo erano giunte segnalazioni di abusi.

Il gruppo di controllo prima della LSM si compone principalmente di uomini con un grado di istruzione secondaria e un salario orario medio di circa 30.00 CHF/ora.

Il gruppo trattato, invece, nel medesimo periodo, si compone prevalentemente di donne⁵⁸ e lavoratori frontalieri, con un salario orario medio di 23.50 CHF/ora. Possiamo notare come in questi settori la percentuale di lavoratori al di sotto del salario minimo (settoriale del 2021) sia significativamente più elevata rispetto a quella del gruppo di controllo: oltre il 40% nel gruppo dei trattati rispetto all'8% nel gruppo di controllo.

Andamento e distribuzione del reddito

I due gruppi, di controllo e dei trattati, mostrano delle differenze lungo tutta la distribuzione del reddito. La Figura 7 utilizza la *K-density* per presentare la distribuzione del reddito annuale reale (in CHF) tra i lavoratori occupati per almeno 12 mesi nei tre gruppi di attività.

I pannelli (a) e (b) si riferiscono allo stesso gruppo di attività, ma nel pannello (b) è stato escluso il settore della confezione di articoli di abbigliamento, nel quale per il 99% dei lavoratori vige un CCL con salari inferiori al salario minimo settoriale (cfr. 5.2). Il pannello (c) riguarda il commercio e trasporto, dove però è presente un numero limitato di osservazioni nel gruppo trattato (meno di 250). Il pannello (d) riguarda il complesso dei settori delle attività finanziarie, immobiliari e della comunicazione.

Come si può notare, escludendo commercio e trasporto, il gruppo dei trattati presenta una distribuzione più compressa, dove la maggior parte dei valori sono concentrati vicino alla media. Inoltre, la distribuzione si è spostata verso destra sia nel gruppo di controllo che in quello dei trattati, indicando un aumento generale dei redditi lungo tutta la distribuzione. Nel pannello (b) la compressione è nettamente più evidente; infatti, il settore dell'abbigliamento ha una distribuzione molto simile a quella del gruppo dei trattati⁵⁹.

⁵⁵ Infatti, il percentile 25 del gruppo di controllo prima della LSM è di 35,985 CHF per i lavoratori occupati 12 mesi.

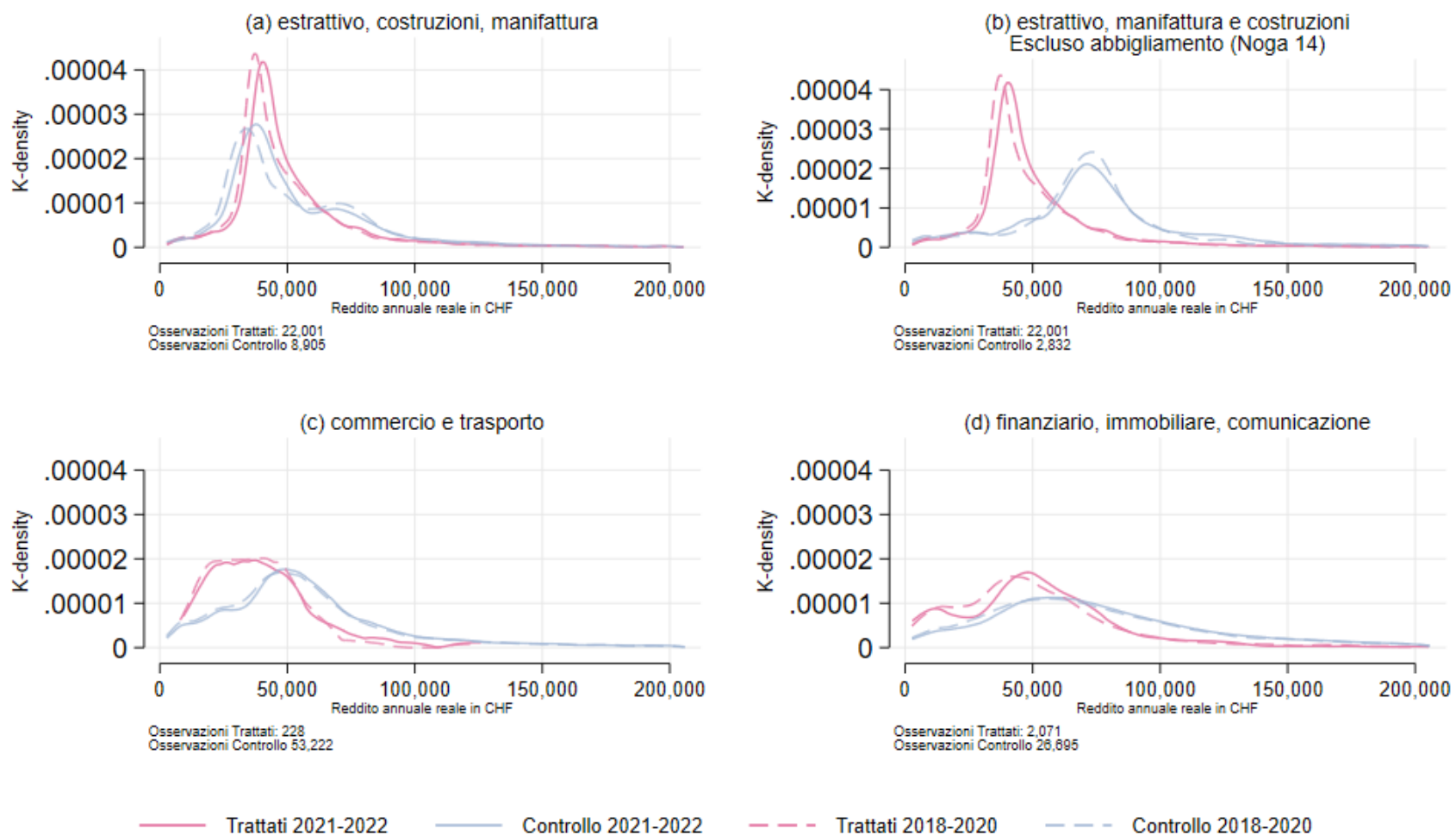
⁵⁶ Ad esempio, nel 2021 e 2022 non abbiamo settori di interesse.

⁵⁷ Contratto normale di lavoro dal 2016 al 2018 per il settore del commercio all'ingrosso che stabiliva un salario orario minimo di 17.30 CHF/ora per il personale non qualificato e di 19.65 CHF/ora per gli impiegati di commercio e i lavoratori qualificati (DFE 2017).

⁵⁸ Tale differenza nella composizione dei due gruppi può essere in parte spiegata dalla tipologia dalle specificità dei settori individuati.

⁵⁹ Questo settore è utilizzato come gruppo di controllo distinto e alternativo per i settori trattati della manifattura.

Figura 7: Distribuzione del reddito annuo nei settori trattati e settori di controllo



Solo lavoratori occupati 12 mesi

Nota: La figura mostra la densità della distribuzione del reddito annuale (in CHF 2022) nei due gruppi, prima e dopo l'introduzione del salario minimo a seconda del gruppo di attività. Il reddito annuale è definito come la somma dei redditi percepiti durante l'anno nell'occupazione principale. I pannelli (a) e (b) si riferiscono agli stessi settori, mentre il pannello (b) esclude il settore 14, confezione di abbigliamento, soggetto a un CCL con salari inferiori al salario minimo.

Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Come anticipato, la Figura 7 mostra un incremento dei redditi, in entrambi i gruppi praticamente per tutti i valori inferiori ai 100'000 CHF. Tuttavia, è essenziale approcciare questo dato con cautela. In primo luogo, il SM riguarda solo una piccola percentuale dei lavoratori (8%), mentre la distribuzione si è spostata per tutti i gruppi; quindi, sebbene mitighi eventuali impatti negativi del SM, l'aumento osservato potrebbe non derivare direttamente dalla nuova legislazione. In secondo luogo, l'assenza di informazioni relative alle ore di lavoro preclude una valutazione accurata sia dell'andamento delle ore lavorative effettive sia dei salari orari⁶⁰.

Per questo motivo, si è ricorso ai dati del registro delle inchieste, che permettono di analizzare l'andamento del salario orario.

La Figura 8 illustra la percentuale dei lavoratori per ciascuna fascia di salario orario. Le fasce salariali iniziano da 10.50 CHF/ora, con un incremento di 3 CHF/ora per ogni classe successiva. La linea azzurra divide le due classi salariali appena sopra e appena sotto al salario minimo⁶¹.

La figura documenta in modo evidente le differenze nella distribuzione salariale prima della LSM tra il gruppo trattato e quello di controllo⁶². Nel gruppo trattato, si osserva una marcata concentrazione di lavoratori con salari inferiori al minimo statutario, ovvero una "massa" significativa di retribuzioni sotto la soglia del salario minimo. Al contrario, la distribuzione salariale nei settori di controllo appare significativamente più omogenea e graduale.

A seguito della LSM vi è una netta diminuzione dei lavoratori sotto il SM, principalmente nel gruppo dei settori trattati. Nonostante non vi sia totale adempimento⁶³, si rileva un progressivo adeguamento alla nuova normativa salariale, confermato anche dai dati RSS (cfr.6.1).

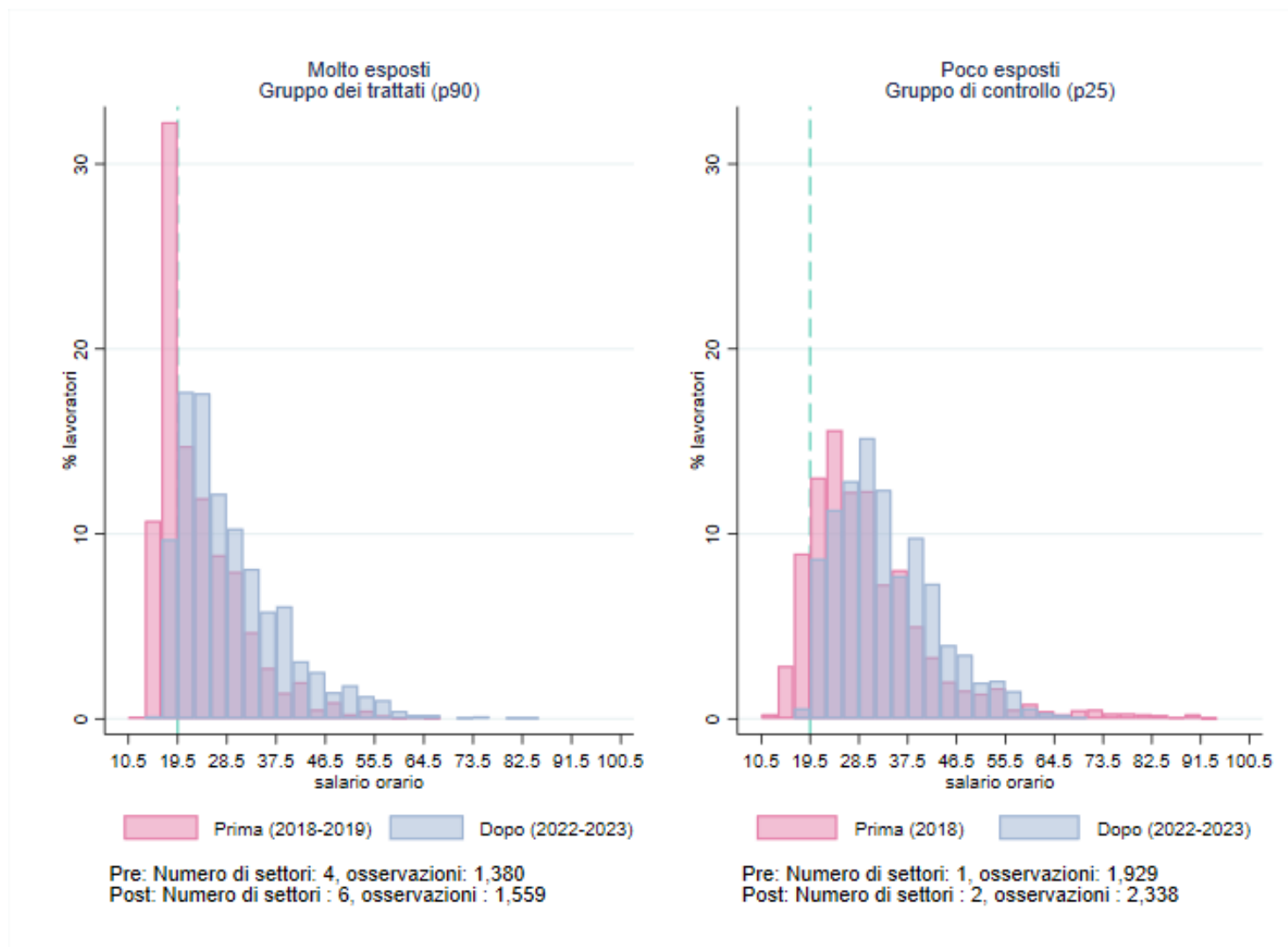
⁶⁰ Queste informazioni sono fondamentali per: (1) verificare il rispetto della legge sul salario minimo e (2) determinare se l'aumento dei redditi rappresenta un reale miglioramento delle condizioni lavorative.

⁶¹ Nella fascia salariale di 16.50-19.50 CHF/ora si registrano 26 osservazioni che in realtà rispettano il salario minimo settoriale.

⁶² Nel 2018, composto esclusivamente dal settore del commercio all'ingrosso.

⁶³ Nel registro delle inchieste sono stati rilevati nel periodo post-LSM 219 lavoratori sotto al salario minimo, di cui 188 nel gruppo trattato. Questi valori corrispondono in percentuale all'8% nel gruppo trattato e all'1% nel gruppo di controllo. Alcuni di questi potrebbero essere riconducibili a errori di misurazione.

Figura 8: Distribuzione dei salari orari

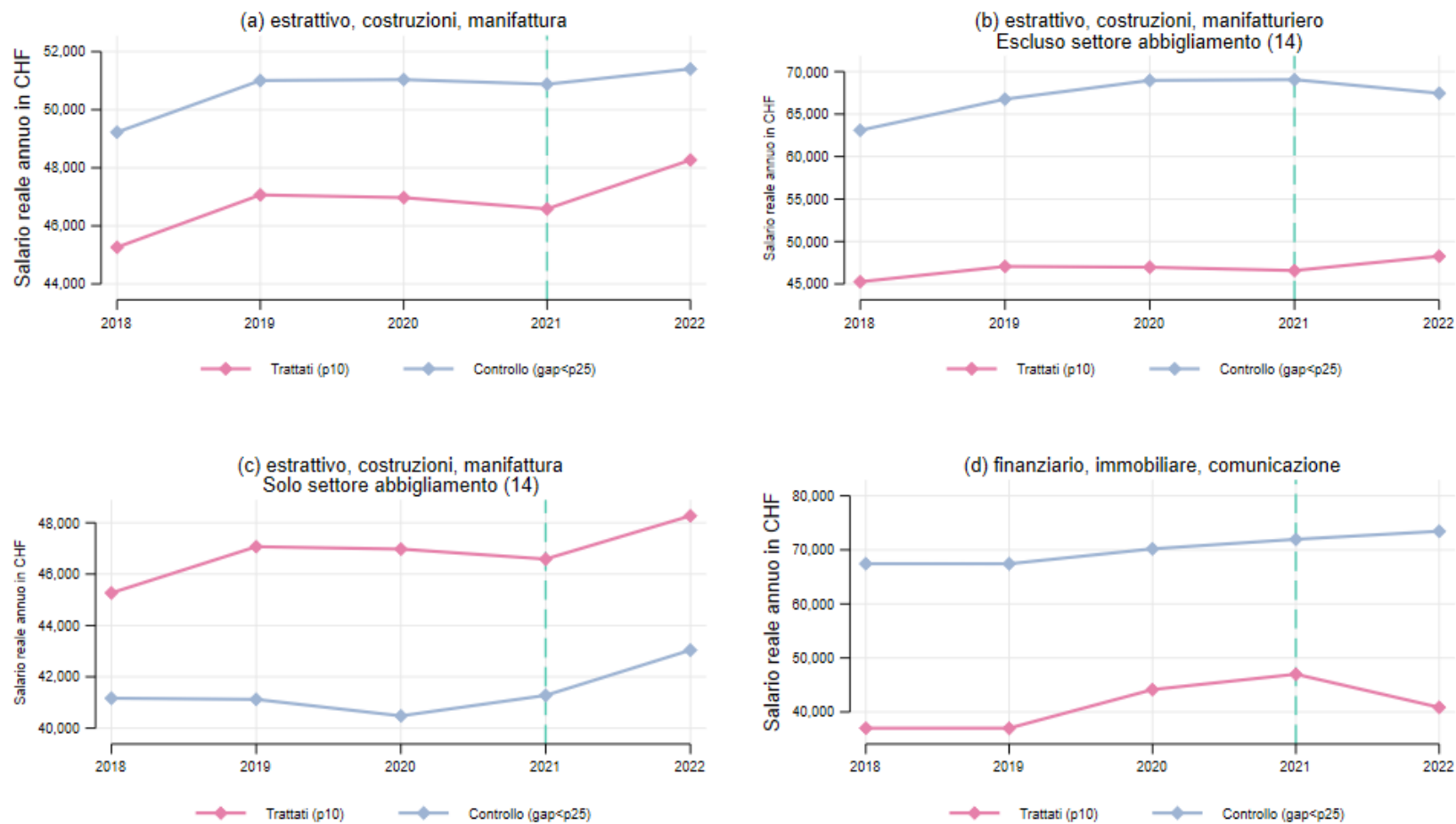


Nota: Le fasce salariali aumentano di 3 CHF/ora per ogni classe successiva. La linea azzurra indica l'inizio della fascia di reddito immediatamente superiore al salario minimo settoriale (19.50 - 22.50 CHF/ora). I salari sono espressi in CHF/ora al 2022.
 Fonte: elaborazioni IRE su dati CT 2022.

La Figura 9 mostra l'andamento dei redditi nei settori di controllo e trattati a seconda del complesso dei settori. Siccome vi sono pochissimi trattati nelle attività del commercio e trasporto, ci concentriamo sulle rimanenti, quindi (i) estrattiva, manifatturiera e costruzioni e (ii) finanziaria, immobiliare e comunicazioni. I pannelli (a) - (c) mostrano l'andamento per questi gruppi di attività e separano il trend del settore dell'abbigliamento, che presenta dei salari effettivamente più bassi per via del CCL. I due gruppi hanno dei trend molto simili prima dell'introduzione del SM (in azzurro).

Si vede un chiaro aumento del salario annuo nel 2022. I trend sono simili anche per quanto riguarda il salario mensile, come mostrato dalla Figura B3, Appendice B.

Figura 9: Evoluzione reddito reale annuo



Nota: La figura riporta la media del reddito per ogni anno in settori molto esposti (trattati) e poco esposti (controllo) nel complesso dei settori delle attività estrattive, delle costruzioni e della manifattura (a)-(c) e nel complesso dei settori delle attività immobiliari, finanziarie e della comunicazione (d). Il salario reale annuo è definito come la somma dei redditi guadagnati nell'occupazione principale.
Fonte: Elaborazione IRE su dati IAS.

6.2 L'economia ticinese

Le Figure 10a e 10b riportano nel riquadro (a) il numero di occupati, nel riquadro (b) il numero di entrate, nel riquadro (c) il numero di uscite e nel riquadro (d) il numero di occupati durante tutto l'anno nei settori trattati e di controllo a seconda dei gruppi di attività.

Nel periodo precedente la LSM, nel complesso delle attività estrattive, manifatturiere e delle costruzioni vi è stato un calo dello stock di occupati sia per i settori trattati che per i settori di controllo, dovuto ad un aumento delle uscite e una diminuzione delle entrate. Il trend si inverte dal 2021, grazie a un chiaro aumento del numero di entrate.

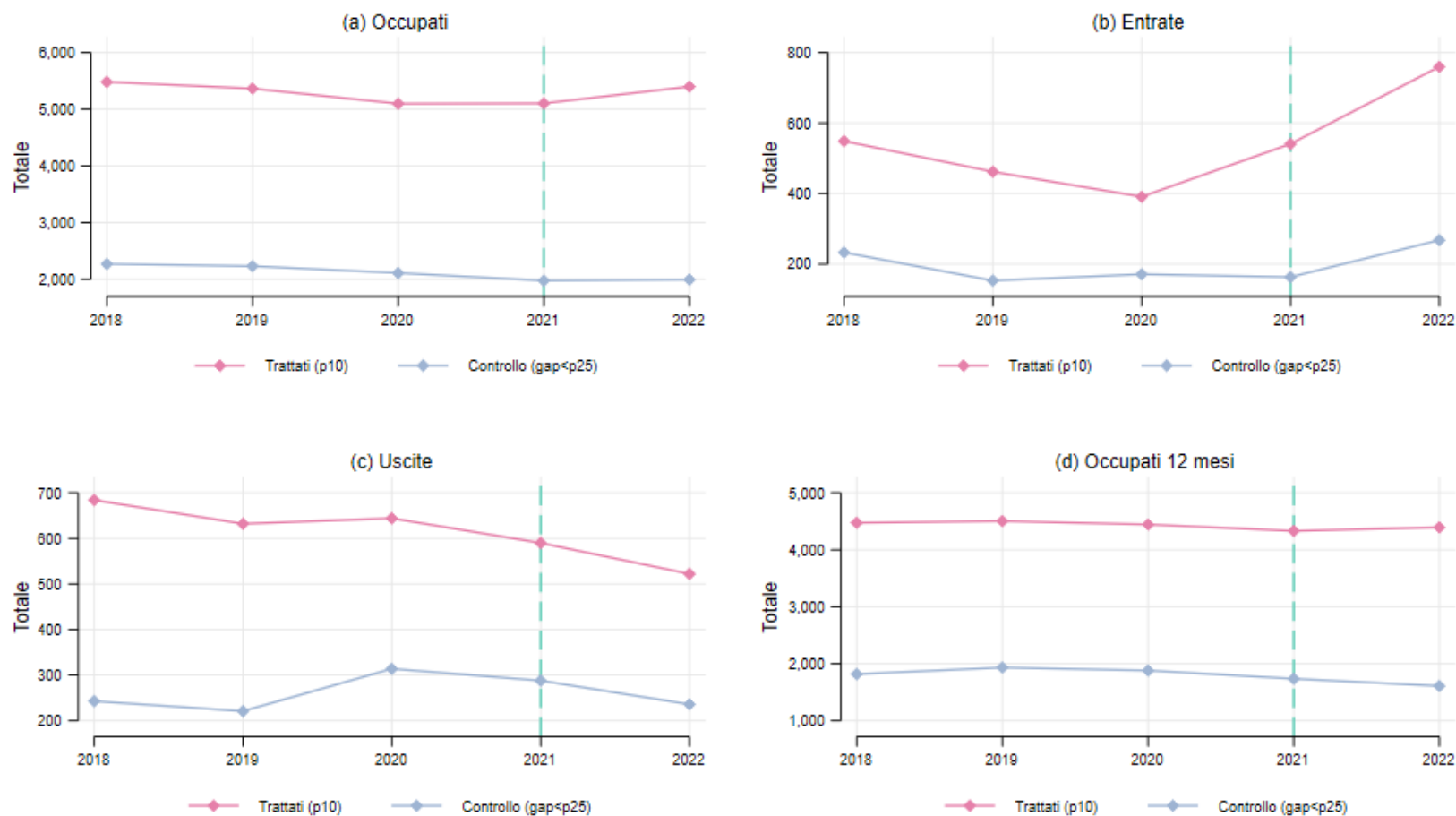
Per finanziario, immobiliare e comunicazione, i settori trattati e di controllo presentano due tendenze differenti, per cui gli occupati aumentano prima della LSM nei trattati e poi diminuiscono, mentre si osserva il contrario per il gruppo di controllo. Questa differenza nei trend dei settori del terziario rappresenta una limitazione importante che verrà approfondita nella sezione successiva in quanto non possiamo assumere che i settori trattati avrebbero seguito il trend dei settori di controllo. Ci focalizziamo dunque sui settori colpiti del secondario, ovvero principalmente la manifattura.

Nella Figura 11 si vedono lo stock di occupati, lo stock di persone rimaste occupate, lo stock di persone rimaste occupate nella stessa impresa, il numero di entrate e il numero di uscite nel gruppo di controllo e nel gruppo dei trattati (cfr.4.2).

Si osserva come sia nel gruppo di controllo che in quello dei trattati, il numero di persone rimaste occupate sia più alto di quelle che non cambiano datore di lavoro, ma la differenza sembra diminuire nel tempo. Inoltre, possiamo rilevare che il numero di uscite è più elevato rispetto al numero di entrate, e come questo trend invece si inverte nel 2022.

Figura 10a: Stock e flussi di occupazione tra il 2018-2022 nel gruppo di controllo e gruppo trattato (estrattivo, costruzioni e manifatturiero)

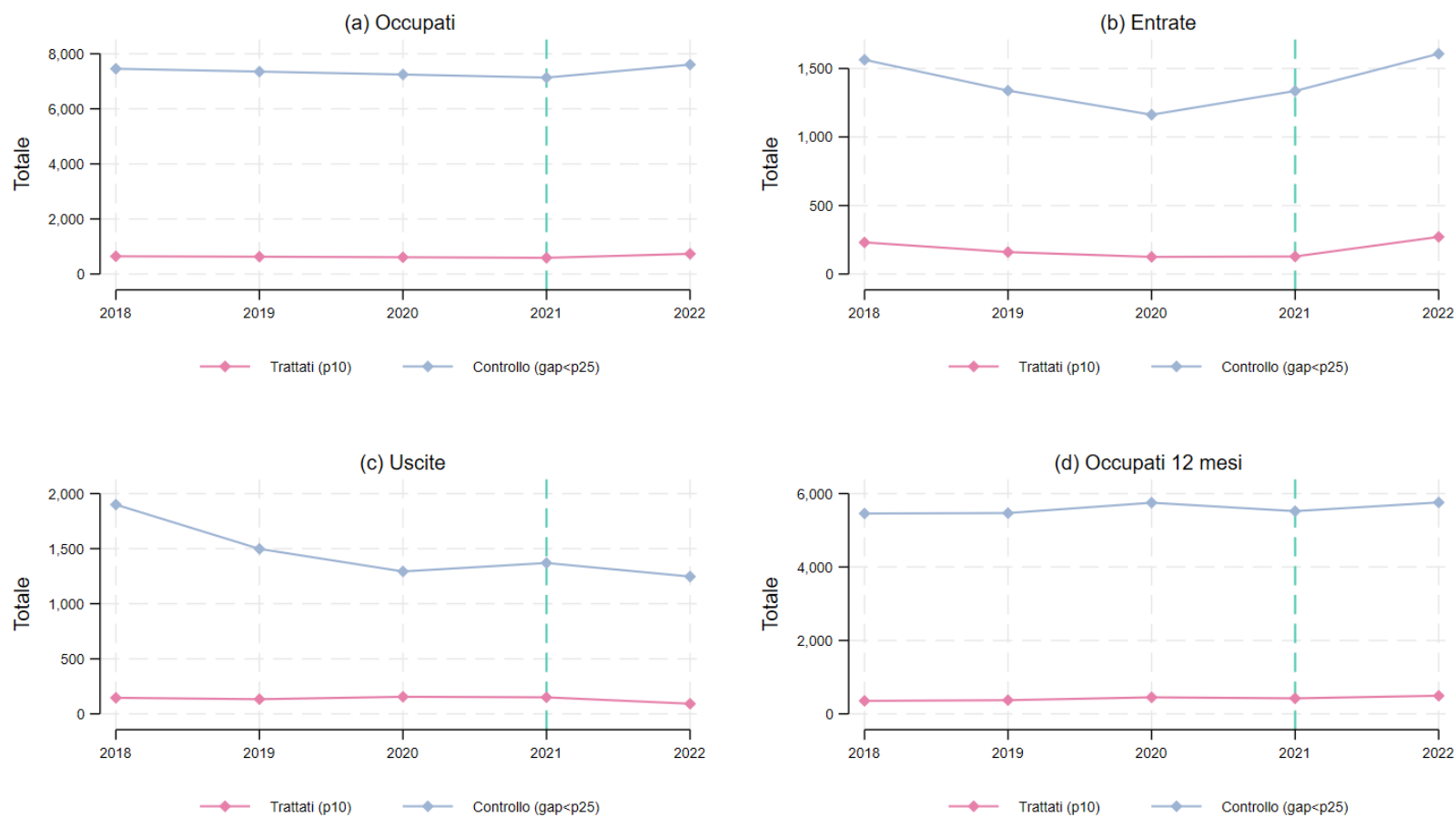
Estrattivo, costruzioni, manifattura



Nota: La figura mostra il numero di occupati (a), il numero di entrate (b), il numero di uscite (c), e il numero di occupati durante tutto l'anno (d) nel complesso dei settori delle attività estrattive, manifatturiere e delle costruzioni nel gruppo trattato e nel gruppo di controllo. Il numero di occupati 12 mesi è la somma delle persone occupate durante l'anno per 12 periodi.
Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

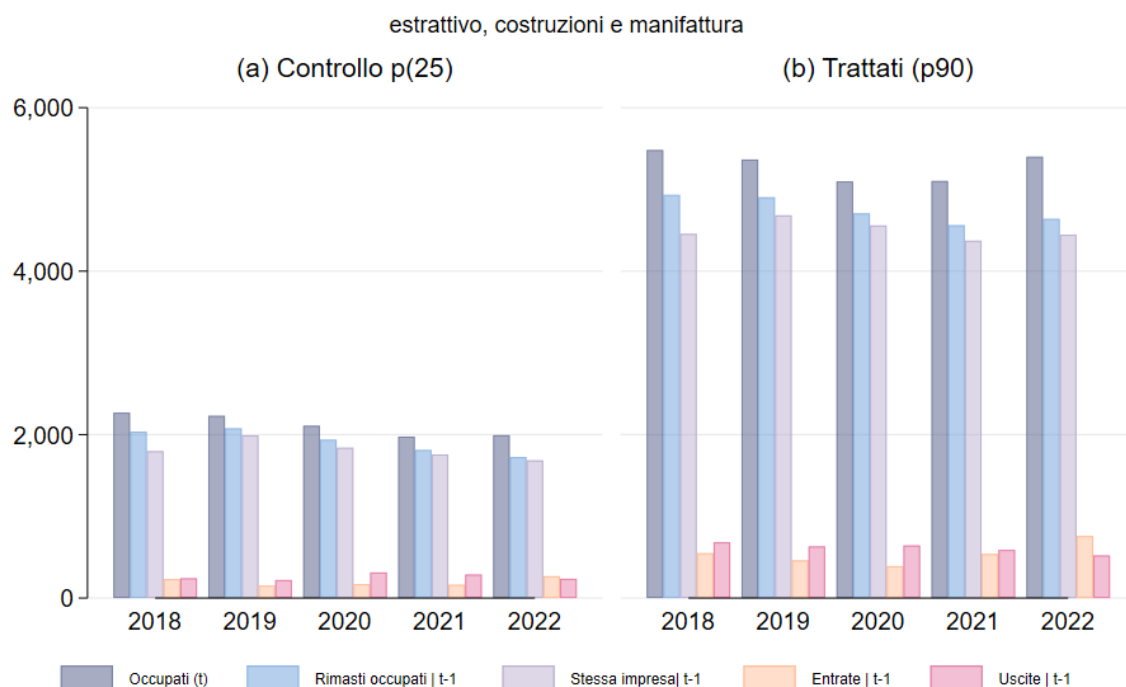
Figura 10b: Stock e flussi di occupazione tra il 2018-2022 nel gruppo di controllo e gruppo trattato (finanziario, immobiliare, comunicazione)

Finanziario, immobiliare, comunicazione



Nota: La figura mostra il numero di occupati (a), il numero di entrate (b), il numero di uscite (c), e il numero di occupati durante tutto l'anno (d) nel complesso dei settori delle attività finanziarie, immobiliari e della comunicazione nel gruppo trattato e nel gruppo di controllo. Il numero di occupati 12 mesi è la somma delle persone occupate durante l'anno per 12 periodi.
Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Figura 11: Stock e flussi di occupazione tra il 2018 e il 2022 nel gruppo di controllo e nel gruppo dei trattati



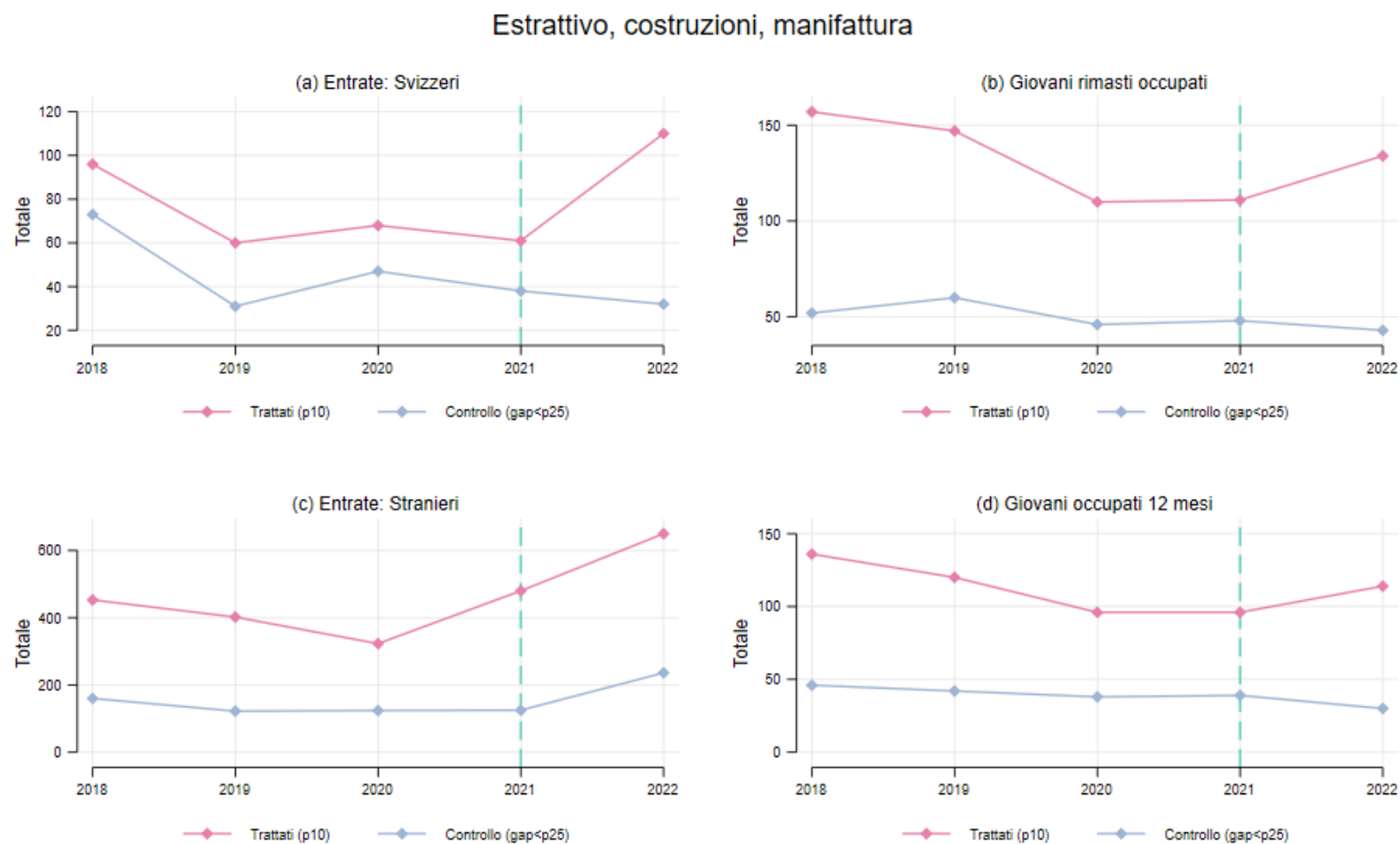
Nota: la figura mostra l'occupazione e la sua composizione nel complesso dei settori dell'estrazione, costruzioni e manifattura nel gruppo di controllo (a) e nel gruppo dei trattati (b). Il numero di persone occupate è calcolato come la somma degli individui in ogni settore e anno. Si riporta la composizione degli occupati relativamente al periodo precedente (rimasti occupati, occupati nella stessa impresa, entrate e uscite).
Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Si è scelto di concentrarsi principalmente sul complesso dei settori della manifattura, nei quali la maggior parte della forza lavoro è composta da lavoratori stranieri. Di conseguenza, in questi settori anche la maggior parte delle persone entrate nel mercato del lavoro presenta una nazionalità straniera, come è possibile notare nella Figura 12. Le entrate hanno subito un rallentamento fino al 2020 e poi sono aumentate a partire dal 2021. Scomponendo le entrate per la nazionalità, si può osservare che nel gruppo di controllo, il numero totale delle entrate di individui svizzeri passa da quasi 80 nel 2018 a poco meno di 40 nel 2022. Le entrate di lavoratori stranieri, invece, sono aumentate rispetto al 2018, portando a una corrispondente diminuzione della quota di lavoratori svizzeri sul totale.

Nel periodo precedente la LSM, le entrate sembrano seguire dei trend simili per lavoratori svizzeri e lavoratori stranieri sia nel gruppo di controllo che in quello dei trattati, come mostrato nella Figura 12 pannelli (a) e (c). I grafici documentano un chiaro aumento nel gruppo dei settori trattati, rispetto il 2021, di lavoratori svizzeri entrati, mentre per i lavoratori stranieri l'aumento nei settori trattati sembra avvenire già nel periodo pre-LSM.

I pannelli (b) e (d) invece mostrano un calo sia dei giovani occupati 12 mesi durante l'anno sia dei giovani rimasti occupati nei settori di controllo durante gli anni precedenti l'introduzione del SM. I settori trattati invece sembrano più stabili per quanto riguarda lo stock di giovani rimasti occupati o occupati per 12 mesi.

Figura 12: Evoluzione delle entrate e dei giovani nei settori di controllo e trattati



Nota: Il pannello (a) e il pannello (c) mostrano il totale dei lavoratori svizzeri e stranieri occupati nell'anno t che non erano occupati in Ticino l'anno precedente t_{-1} . Il pannello (b) riporta il numero di giovani (19-24 anni) che risulta essere occupato (in Ticino) sia al tempo t che al tempo t_{-1} . Il pannello (d) mostra il numero di giovani occupati per 12 mesi.
 Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Di seguito, si mostrano le entrate a seconda del settore per il complesso delle attività estrattiva, manifatturiera e delle costruzioni. Il pannello (a) della Figura 13 mostra i settori utilizzati come gruppo di controllo, all'interno del quale spicca il settore dell'abbigliamento. Nel gruppo dei trattati, invece, i tre principali settori sono la fabbricazione di apparecchiature elettriche, di computer e le altre attività della manifattura. Queste ultime due, in particolare, nel 2022 hanno registrato un forte aumento, attorno al 40%, rispetto al 2018, aumento che potrebbe essere dovuto ad una parallela crescita del numero di imprese.

Figura 13: Totale delle entrate a seconda del settore e anno

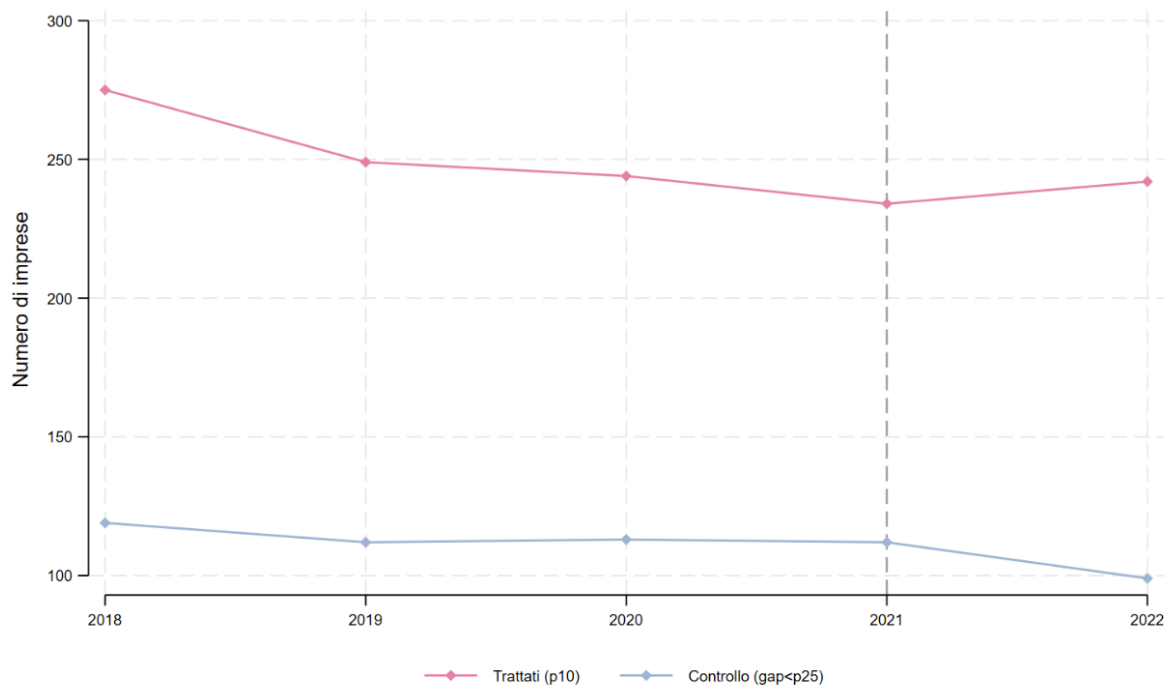


Nota: La figura mostra il numero di persone occupate l'anno t che non lo era nell'anno t_{-1} , nel gruppo di controllo e nel gruppo dei trattati nel complesso dei settori delle attività estrattiva, manifatturiera e delle costruzioni.

Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

La Figura 14 mostra il numero di imprese soggette a contributi in Ticino ogni anno, secondo il registro IAS, nel gruppo di attività dell'estrazione, costruzioni e manifattura per il gruppo di controllo e per quello dei trattati. Il grafico evidenzia che i due gruppi, nel periodo precedente la LSM, seguono pressoché lo stesso andamento. Il numero di imprese è in diminuzione, sebbene tale calo sia più marcato nel gruppo dei trattati. Nel 2022, invece i trend sembrano divergere: se nel gruppo di controllo si può notare una diminuzione, nei settori trattati si registra un aumento, seppure contenuto.

Figura 14: Numero di imprese nel gruppo di attività dell'estrazione, costruzioni e manifattura 2018-2022



Nota: La figura mostra il numero di imprese nel complesso dei settori dell'estrattivo, costruzioni e manifattura a seconda del gruppo (trattato o controllo).
Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

7. Il salario minimo in pratica: gli effetti

Il presente capitolo riporta i risultati delle stime in merito agli effetti del SM condotte mediante i modelli di cui al paragrafo 5.1. Per coerenza e chiarezza, si è seguito l'ordine delle domande di cui all'art. 10 cpv. 2 della LSM, così come riprese al Capitolo 1.

7.1 Gli effetti sui salari

Effetto sul salario orario

La Tabella 3 riporta la stima dei coefficienti dell'equazione (4) (cfr. 5.1). Le colonne nella parte (a) utilizzano come variabile di interesse il logaritmo del salario orario, mentre le colonne nel pannello (b) riportano il logaritmo delle ore settimanali di lavoro.

Le colonne differiscono per le variabili di controllo inserite; la specificazione (3) è quella da preferirsi, in quanto include gli effetti fissi dell'anno e del settore. Il coefficiente β_a della variabile *PostTrattati* (0.365) identifica l'effetto del SM. Al netto delle variabili di controllo, quindi, dopo l'introduzione della LSM il salario orario è aumentato del 36% nel gruppo dei trattati rispetto al gruppo di controllo. Con riferimento ai lavoratori sotto al salario minimo nel gruppo dei trattati, tale aumento comporta il passaggio da un salario medio di 17.25 CHF/ora a uno di 23.46 CHF/ora, L'aumento interessa tutte le classi di salario attorno al salario minimo, non unicamente quelle inferiori, con ricadute positive anche sui salari superiori a quello di legge, soprattutto nella prima metà della distribuzione⁶⁴.

Questo effetto pare non essere stato accompagnato da una diminuzione delle ore settimanali; infatti, il coefficiente β_a , seppur negativo nelle colonne (4) e (5), si riduce in magnitudo e diviene non statisticamente significativo nella colonna (6).

Ricordiamo che questo aumento dev'essere contestualizzato, in quanto: (i) l'effetto si riferisce al complesso delle attività della manifattura, che presentavano salari molto bassi prima della LSM, (ii) riguarda settori che sono stati oggetto di un'inchiesta, (iii) è relativo agli anni 2018-2019 e 2022-2023.

In particolare, i settori erano effettivamente quelli più a rischio (con possibile sovrastima dell'effetto) e gli anni 2020 e 2021 non sono osservati (con potenziale sottostima⁶⁵).

Inoltre, si rende attenti che il campione selezionato prima e dopo la LSM risulta molto diverso in alcune variabili chiave. Sebbene nell'equazione di stima si effettui un controllo per queste differenze, non è possibile escludere che l'effetto rilevato sia dovuto alla procedura di selezione del campione prima della LSM (cfr. 4.1 punto c). Per questo motivo, l'aumento deve essere considerato come un limite superiore (massimo) dell'impatto della LSM (cfr. 4.2), senza prestarsi a facili generalizzazioni.

⁶⁴ Questo risultato risulta coerente con l'evidenza empirica degli ultimi anni (in particolare, Cenciz, Dube, Lindner and Zipperer, 2019), per cui aumenti del SM possono determinare una ricaduta positiva, o "effetto a catena" ("ripple effect"), anche sui salari superiori al nuovo minimo (per mantenere la gerarchia salariale all'interno dell'impresa, o perché il SM aumenta il potere di contrattazione dei lavoratori).

⁶⁵ L'analisi avrebbe potuto evidenziare un effetto maggiore della LSM sui salari a causa delle circostanze eccezionali create dalla pandemia.

Tabella 3: Effetto sui salari e le ore di lavoro dal registro delle inchieste

	(A) Salario orario			(B) Ore settimanali		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
PostTrattati (Effetto)	0.247** (0.06)	0.282*** (0.04)	0.365*** (0.05)	-0.127** (0.04)	-0.138** (0.03)	-0.043 (0.04)
D: trattati	-0.376*** (0.03)	-0.404*** (0.02)		0.074 (0.04)	0.101*** (0.01)	
D: 2022_2023	0.036* (0.02)	0.000 (.)		-0.008 (-0.020)	0.000 (.)	
Donne	-0.103** (0.03)	-0.102** (0.03)	-0.100** (0.03)	-0.243*** (0.04)	-0.247*** (0.04)	-0.240*** (0.04)
Età	0.035** (0.01)	0.035** (0.01)	0.034** (0.01)	0.022** (0.01)	0.022** (0.01)	0.020* (0.01)
Età*Età	-0.000** 0.00	-0.000** 0.00	-0.000** 0.00	-0.000** 0.00	-0.000** 0.00	-0.000** 0.00
D: Svizzeri	0.176*** (0.02)	0.178*** (0.02)	0.168*** (0.02)	-0.041 (0.02)	-0.025 (0.02)	-0.035 (0.02)
Anni impresa	0.005* 0.00	0.005* 0.00	0.004* 0.00	0.008** 0.00	0.008** 0.00	0.008** 0.00
D: impresa piccola	-0.084 (0.04)	-0.098* (0.04)	-0.044 (0.04)	-0.117** (0.03)	-0.133** (0.04)	-0.068 (0.04)
D: impresa grande	-0.046 (0.05)	-0.056 (0.04)	-0.005 (0.05)	-0.066 (0.06)	-0.075 (0.05)	-0.029 (0.05)
D: Istruzione primaria	0.055 (0.13)	0.059 (0.13)	0.047 (0.13)	0.059 (0.06)	0.058 (0.06)	0.046 (0.06)
D: Istruzione secondaria	-0.024 (0.07)	-0.024 (0.07)	-0.028 (0.07)	0.027 (0.02)	0.027 (0.02)	0.026 (0.03)
Constant	2.559*** (0.13)	2.585*** (0.12)	2.366*** (0.12)	3.366*** (0.10)	3.352*** (0.11)	3.354*** (0.11)
EF ANNO	NO	SI	SI	NO	SI	SI
EF NOGA2	NO	NO	SI	NO	NO	SI
Osservazioni	6,773	6,773	6,773	6,773	6,773	6,773

Nota: La tabella riporta i coefficienti della regressione (5). Gli errori standard sono clusterizzati a livello di settore (NOGA due cifre). *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.
Fonte: elaborazioni IRE su dati CT.

Effetto sui redditi

La Tabella 4 mostra i coefficienti stimati tramite l'equazione (3a). Le colonne rappresentano il gruppo di settori considerati nella regressione; per gli effetti sulle diverse categorie di individui si rimanda invece alle Tabelle B 5 e B 6, Appendice B.

Le colonne (1) - (3) si focalizzano sui settori del secondario, dove i trattati sono unicamente nella manifattura, mentre le colonne (4) - (6) riportano le stime per i settori del terziario dove i trattati sono solamente nei servizi di informazione e comunicazione.

Come si può osservare dal valore e dal segno dei coefficienti, al netto delle variabili di controllo e degli effetti fissi, la LSM ha avuto un impatto positivo e statisticamente significativo sui redditi nei settori del secondario e in particolare della manifattura. Nello specifico, nel 2022, si stima un aumento dei redditi annuali in media del 3.4% (colonna (2)), percentuale che sale al 3.6% confrontando i settori trattati col settore di controllo dell'abbigliamento. Nei settori del terziario invece, anche se il segno dei coefficienti è sempre positivo, non si rilevano effetti statisticamente significativi nei convenzionali intervalli di confidenza.

Questi risultati sono inoltre coerenti con quanto rilevato nella Tabella 3, ovvero: l'aumento dei salari non sembra essere stato accompagnato da una diminuzione delle ore di lavoro.

Si è testata la robustezza dei risultati per i settori della manifattura a specificazioni alternative. I risultati sono riassunti nella Tabella B 12, Appendice B. L'effetto rimane stabile nel segno attraverso tutte le specificazioni.

E' quindi possibile formulare due considerazioni importanti: (i) vi è consistenza dell'effetto della LSM: il segno è stabile indipendentemente dai controlli inseriti e c'è un effetto che porta ad un aumento del reddito annuale e (ii) l'impatto della LSM diventa più chiaro solo quando si rimuove il 'rumore' di fondo generato da altre fonti di variazione (come ad esempio abilità, allineamento tra i principi personali e la filosofia dell'impresa, attitudine e caratteristiche che possono influenzare sia la probabilità di essere impiegati in settori o imprese specifici, sia il livello di salario che si riesce a negoziare).

In ogni caso, visto che l'assenza di effetti statisticamente significativi per diverse variabili potrebbe essere legata a un certo grado di eterogeneità, si è scelto di svolgere un'indagine specifica in tal senso, i cui risultati sono ripresi nella Tabella 5 (limitatamente al solo settore della manifattura). Si rimanda invece all'Appendice B per i settori estrattivo, costruzioni e manifattura (Tabelle B 6) e per il settore dei servizi (Tabella B 7).

Anche per questa indagine si è utilizzata l'equazione (3a), però separatamente per ciascun gruppo di individui. I risultati suggeriscono che l'effetto di cui alla Tabella 4 è concentrato nel gruppo di lavoratori stranieri, dove si stima un aumento medio dei redditi post-LSM pari al 4% (colonna 1). Inoltre, al limite della significatività troviamo il coefficiente nella colonna (8), il quale ci indica che l'aumento dei redditi si è concentrato nelle piccole-medie imprese. L'analisi sui redditi può essere interpretata come complementare a quella sul salario, in quanto non necessariamente le due definizioni coincidono. Infatti, variazioni di reddito non permettono di distinguere, se non con qualche assunzione, i cambiamenti di salario dai cambiamenti delle ore di lavoro. Per superare la limitazione, nella colonna (6) si mostra il coefficiente per la categoria di popolazione di uomini sopra i trent'anni (cfr. 4.2). Il coefficiente, pur restando positivo (0,1%), non risulta statisticamente significativo; pertanto, non è possibile stimare con precisione il limite inferiore dell'effetto LSM. Anche altre categorie di popolazione non mostrano coefficienti statisticamente significativi.

Nell'insieme, si può concludere che la LSM ha portato ad un aumento dei redditi, principalmente per i lavoratori stranieri. Questo risultato non dovrebbe sorprendere, in quanto questa categoria di lavoratori era sovra-rappresentata nella fascia salariale inferiore al SM. Nella Tabella B 12, Appendice B, viene testata, in maniera analoga a quanto discusso precedentemente per la manifattura nella Tabella B 11, Appendice B, la robustezza di questo risultato, che rimane consistente attraverso le diverse specificazioni.

Si propone, infine, nella Figura 15, una rappresentazione grafica dei coefficienti che sintetizzano gli effetti della LSM, così come dei relativi intervalli di confidenza, sempre stimati tramite l'equazione (3a). I coefficienti sono riportati separatamente per l'insieme dei settori del secondario (manifattura, estrattivo e costruzioni) in azzurro, per la sola manifattura, in viola e per i settori trattati della manifattura utilizzando come gruppo di controllo solo il settore dell'abbigliamento (in arancione⁶⁶).

Si possono chiaramente osservare coefficienti positivi nel 2022, mentre non si evidenziano effetti diversi da zero negli anni precedenti. Il grafico avvalorava inoltre l'ipotesi cruciale su cui si fonda il metodo, ovvero che i due gruppi seguono dei trend paralleli.

La Figura B 4, Appendice B, mostra la medesima regressione per il complesso delle attività finanziarie, di comunicazione e immobiliari. I risultati evidenziano che il gruppo di controllo e quello dei trattati non presentano differenze significativamente diverse da zero per gli anni che precedono la LSM.

⁶⁶Dato che i settori del secondario inclusi nel gruppo dei trattati appartengono unicamente alla manifattura, le tre stime equivalgono a cambiare unicamente il gruppo di controllo (si veda Tabella B 5 in Appendice B). Si ricorda inoltre che tra i settori della manifattura è in vigore un contratto collettivo con salari inferiori al salario minimo legale e per il quale sono previsti adeguamenti progressivi fino al 2026.

Tabella 4: Effetto sui redditi a seconda dei settori

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Estrattivo, cos- truzioni, manifat- tura	Manifattura	Trattati Manifattura vs Controllo Abbi- gliamento	Servizi finanziari, immo- biliari e comunicazione	Solo comunicazione	Servizi finanziari, immobiliari e comunicazione p90 vs p10
D: Anno 2021	0.031 (0.07)	0.001 (0.07)	0.003 (0.07)	0.158* (0.06)	0.090 (0.04)	0.247* (0.05)
D: Anno 2022	0.094 (0.10)	0.076 (0.10)	0.074 (0.11)	0.310** (0.08)	0.219* (0.05)	0.417** (0.07)
Effetto 2021	-0.028 (0.04)	0.006 (0.01)	0.004 (0.01)	0.046 (0.04)	0.022 (0.04)	0.072 (0.04)
Effetto 2022	0.008 (0.03)	0.034** (0.01)	0.036** (0.01)	0.084 (0.06)	0.036 (0.05)	0.143 (0.05)
D: Anno Covid	-0.019 (0.04)	-0.026 (0.04)	-0.027 (0.04)	0.089* (0.03)	0.063* (0.01)	0.142** (0.02)
d. < 250 impiegati	-0.054** (0.02)	-0.046* (0.01)	-0.046* (0.01)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
d. nazionalità straniera	0.035 (0.10)	0.030 (0.13)	0.030 (0.13)	-0.002 (0.16)	-0.185 (0.14)	0.292** (0.03)
Età	0.006 (0.03)	0.003 (0.03)	0.003 (0.03)	-0.022 (0.04)	0.023 (0.02)	-0.073 (0.02)
EF NOGA 2	SI	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore lavoro	SI	SI	SI	SI	SI	SI
EF individuo	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	34,643	31,273	31,146	35,387	16,946	12,139

Nota: La Tabella 4 riporta i coefficienti della seguente specificazione (3a). Nel dettaglio, D: Anno 2021, D: anno 2022 e D: anno Covid sono i coefficienti β_1 , β_2 e β_5 . I coefficienti β_3 e β_4 mostrano l'effetto della LSM nell'anno 2021 e 2022 (Effetto 2021 e Effetto 2022). D: identifica una variabile dummy (binaria).

Ciascuna colonna riporta i coefficienti separatamente per il gruppo di settori. La colonna (1) include tutti i settori della manifattura, dell'estrattivo e delle costruzioni (sezioni B-F). La colonna (2) include tutti i settori della manifattura (C). La colonna (3) limita il gruppo di controllo dei settori della manifattura al solo settore dell'abbigliamento (NOGA 14). La colonna (4) utilizza tutti i settori dei servizi d'informazione e comunicazione, delle attività finanziarie e assicurative e delle attività immobiliari (sezioni J, K, L). La colonna (5) limita l'analisi ai servizi di informazione e comunicazione (J). La colonna (6) utilizza, nelle sezioni J-K-L, come gruppo di controllo i settori con un gap nel 10 percentile.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

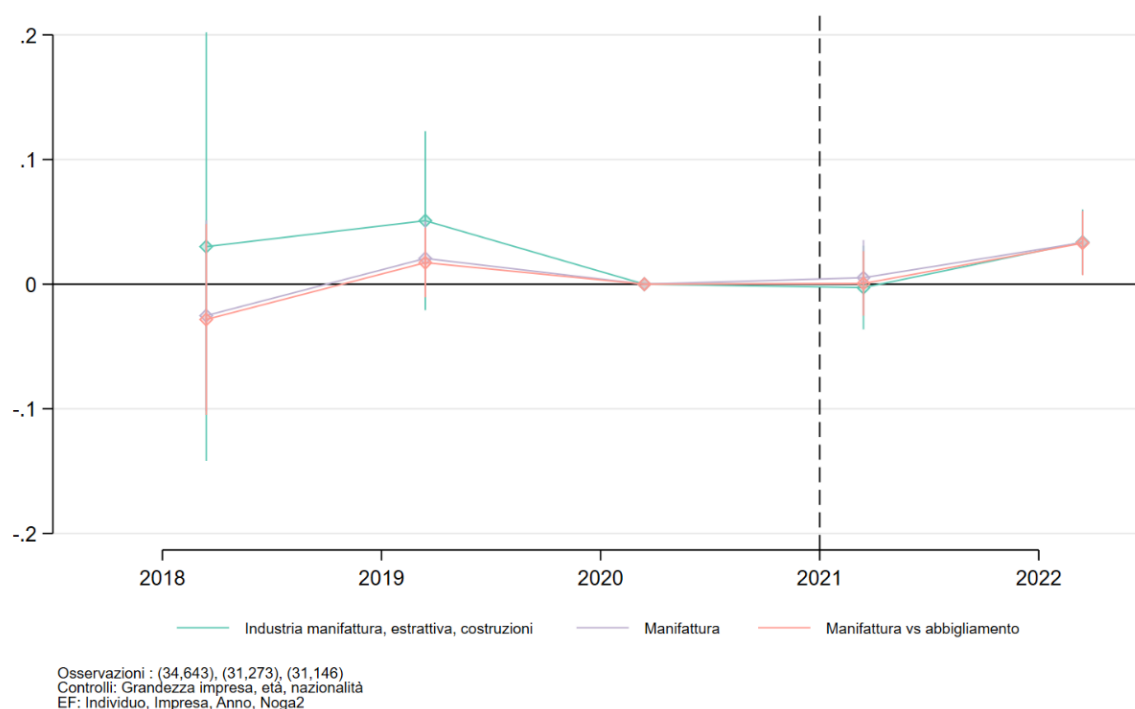
Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Tabella 5: Eterogeneità – Settori della manifattura

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Stranieri	Svizzeri	Età 19-34	Donne	Occupati 12 mesi	Uomini >30 anni	Rimasti occupati	Piccole medie imprese (<250)
D: Anno 2021	-0.008	0.041	0.031	0.060	-0.032	-0.095	0.016	-0.005
	(0.08)	(0.09)	(0.12)	(0.05)	(0.06)	(0.10)	(0.07)	(0.01)
D: Anno 2022	0.060	0.224	0.180	0.148	0.033	-0.013	0.086	0.059**
	(0.11)	(0.13)	(0.17)	(0.08)	(0.08)	(0.13)	(0.10)	(0.01)
Effetto 2021	0.007	-0.009	0.029	-0.015	-0.003	0.030	-0.012	0.015**
	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.00)
Effetto 2022	0.040**	-0.090	0.032	0.027	-0.018	0.001	-0.018	0.025
	(0.01)	(0.07)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
D: Anno Covid	-0.034	0.009	-0.012	-0.007	-0.038	-0.052	-0.024	-0.048
	(0.04)	(0.04)	(0.07)	(0.03)	(0.04)	(0.05)	(0.04)	(0.03)
d. < 250 impiegati	-0.031	-0.294	-0.201***	-0.046	-0.011	0.213*	-0.011	
	(0.03)	(0.49)	(0.03)	(0.03)	(0.01)	(0.06)	(0.02)	
Età	0.006	-0.011	0.030	-0.021	0.015	0.027	-0.013	
	(0.03)	(0.03)	(0.05)	(0.02)	(0.02)	(0.04)	(0.03)	
d. nazionalità straniera			0.523***	-0.046	-0.088	0.094	-0.114	0.000
			(0.03)	(0.16)	(0.08)	(0.10)	(0.08)	(.)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
EF individuo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	27,323	3,950	7,527	16,717	26,977	12,609	28,624	14,491

Nota: La tabella riporta i coefficienti e gli standard error stimati tramite l'equazione (3a) per ogni sottogruppo definito nella colonna. La variabile dipendente è il logaritmo del salario annuale. Le variabili di controllo inserite sono una dummy per imprese con meno di 250 dipendenti e una dummy per nazionalità straniera. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.
Fonte Elaborazioni IRE su dati IAS.

Figura 15: Impatto sul reddito nel settore estrattivo, manifatturiero e delle costruzioni



Nota: La figura riporta i coefficienti β_t stimati tramite l'equazione (3b). La figura mostra separatamente i risultati per l'industria estrattiva, manifatturiera e delle costruzioni dove la variabile di interesse è il logaritmo del reddito annuo. Le variabili di controllo inserite sono età, grandezza dell'impresa e nazionalità. La specificazione include effetti fissi per anno, settore (NOGA 2 cifre), impresa, e individuo. Gli errori standard sono clusterizzati a settore NOGA 2 cifre.
 Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

7.2 Gli effetti sull'economia ticinese

In questo paragrafo presentiamo l'analisi dell'effetto della LSM sul numero di imprese nell'industria estrattiva, manifatturiera e delle costruzioni e sulla disoccupazione, assieme alle prime evidenze descrittive sulla disoccupazione.

Effetti sul numero di imprese

In ogni settore economico e per ogni anno, sono stati stimati i coefficienti dell'equazione (5). Utilizzando i dati dello IAS, si sono calcolati il numero di occupati, a seconda del gruppo di popolazione, e il numero di imprese. Ognuna di queste variabili separatamente è, in logaritmo, utilizzata come variabile dipendente dell'equazione (5) (cfr. 5.2). I coefficienti sono riportati nella Tabella 6 a seconda della variabile dipendente utilizzata. In questa sezione si commentano principalmente i risultati relativi alle imprese, demandando quelli sull'occupazione al paragrafo dedicato⁶⁷.

Il pannello (A) riporta i risultati base, dove i settori di interesse includono estrattivo, manifatturiero e costruzioni, il pannello (B) è un sottoinsieme del pannello (A) e si focalizza solo sulla manifattura, mentre il pannello (C) esclude l'anno 2020 dall'analisi.

⁶⁷ Questo allo scopo di rispettare l'ordine delle domande di cui all'art. 10 cpv. 2 LSM.

Tabella 6: Risultati analisi settoriale: effetto imprese e occupati

	(1) Totale	(2) Donne	(3) 19-24	(4) Svizzeri	(5) Stranieri	(6) Totale imprese
Pannello (A) Manifattura, costruzioni, estrattivo						
D: Anno 2021	-0.120 (0.08)	-0.062 (0.13)	-0.173* (0.07)	-0.035 (0.24)	-0.063 (0.04)	0.111 (0.15)
D: Anno 2022	-0.096 (0.08)	-0.060 (0.19)	-0.203* (0.08)	-0.207 (0.16)	0.051 (0.14)	0.031 (0.19)
Effetto 2021	0.036 (0.11)	0.008 (0.14)	0.117 (0.13)	-0.103 (0.23)	-0.012 (0.08)	-0.183 (0.13)
Effetto 2022	0.060 (0.08)	0.076 (0.18)	0.227 (0.13)	0.143 (0.14)	-0.088 (0.15)	-0.088 (0.19)
D: Anno Covid	-0.018 (0.05)	-0.012 (0.06)	-0.079 (0.05)	0.026 (0.11)	-0.029 (0.04)	0.032 (0.07)
Osservazioni	50	50	50	50	50	50
Media	740.68	364.60	199.24	117.42	623.26	35.98
Pannello (B) Manifattura						
D: Anno 2021	-0.025 (0.04)	0.082 (0.14)	-0.103 (0.07)	0.262 (0.25)	-0.110** (0.03)	0.203 (0.27)
D: Anno 2022	0.018 (0.07)	0.208 (0.22)	-0.186 (0.15)	0.003 (0.13)	0.024 (0.06)	0.096 (0.36)
Effetto 2021	-0.052 (0.08)	-0.127 (0.15)	0.048 (0.13)	-0.394 (0.22)	0.039 (0.08)	-0.268 (0.25)
Effetto 2022	-0.046 (0.07)	-0.181 (0.21)	0.210 (0.18)	-0.061 (0.10)	-0.056 (0.08)	-0.145 (0.34)
D: Anno Covid	0.001 (0.05)	0.018 (0.06)	-0.078 (0.07)	0.044 (0.14)	-0.016 (0.03)	0.051 (0.09)
Osservazioni	40	40	40	40	40	40
Media	833.33	444.48	218.28	107.53	725.80	39.70
Pannello (C) Manifattura, costruzioni, estrattivo Escluso 2020						
D: Anno 2021	-0.111 (0.09)	-0.056 (0.14)	-0.175* (0.07)	0.006 (0.28)	-0.063 (0.04)	0.137 (0.19)
D: Anno 2022	-0.087 (0.10)	-0.053 (0.21)	-0.205* (0.08)	-0.166 (0.20)	0.051 (0.16)	0.057 (0.22)
Effetto 2021	0.022 (0.12)	-0.003 (0.16)	0.120 (0.15)	-0.171 (0.29)	-0.012 (0.09)	-0.226 (0.19)
Effetto 2022	0.046 (0.11)	0.066 (0.22)	0.229 (0.15)	0.075 (0.21)	-0.088 (0.17)	-0.131 (0.24)
EF NOGA 2	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	40	40	40	40	40	40
Media	745.62	368.07	202.70	116.55	629.08	36.05

Nota: La tabella riporta i coefficienti e gli standard error stimati tramite l'equazione (5). Le variabili dipendenti sono riportate nelle colonne, e sono in logaritmo. Gli standard error sono clusterizzati a settore economico NOGA (due cifre). Le colonne (1)-(5) riguardano il numero di occupati, mentre la colonna (6) il numero di imprese.

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Fonte: IRE elaborazione su dati IAS.

In generale, non si rileva alcun risultato statisticamente significativo della LSM sul numero di imprese, esito che potrebbe riflettere una stabilità o un ritardo temporale nell'emergere degli effetti. La limitata significatività statistica dei risultati richiede cautela nell'interpretazione e sottolinea la necessità di ulteriori indagini. In particolare, sarebbe utile esplorare dati longitudinali aggiuntivi per osservare se gli effetti della LSM si manifestano con un orizzonte temporale più esteso o se sono presenti dinamiche settoriali specifiche che non sono state catturate in questa analisi iniziale.

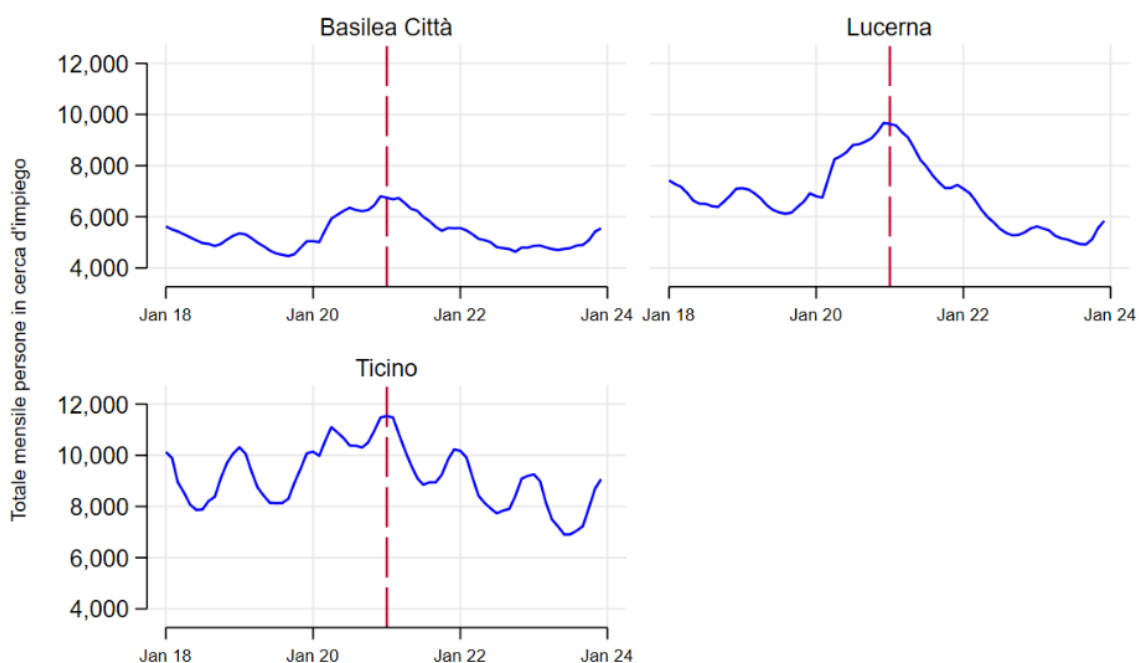
Inoltre, i risultati sono simili se invece di aggregare i dati a livello di settore e anno li aggregiamo a livello di settore, distretto e anno.

Numero dei disoccupati registrati (SECO)

L'evidenza descrittiva in merito ai dati SECO mostra che il numero di persone in cerca d'impiego registrate negli uffici di collocamento non ha subito incrementi nel periodo successivo alla LSM. Il trend della disoccupazione in Ticino sembra seguire quello degli altri cantoni (Figura 16), anche se la discesa appare meno ripida rispetto a Lucerna, cantone senza SM (cfr. 4.1 e 4.2). Più nel dettaglio, in Ticino, la disoccupazione⁶⁸, dopo l'aumento registrato nel 2020, si è riassorbita velocemente, facendo registrare nel 2023 un valore percentuale inferiore a quello precedente la pandemia.

Il Ticino mostra un'ampia stagionalità, strutturale, legata alla maggiore importanza del settore turistico rispetto agli altri cantoni considerati. Confrontando i dati con quelli dei cantoni Lucerna e Basilea Città si può notare che, in tutti i cantoni considerati, il picco della disoccupazione è stato raggiunto nel 2021, seguito da un repentino decremento, che ha portato il numero dei disoccupati iscritti sotto il valore registrato prima del 2021. Ciononostante, una puntuale verifica di eventuali effetti causali richiede un'analisi più approfondita.

Figura 16: Andamento della disoccupazione nei cantoni Ticino, Lucerna e Basilea Città tra il 2018 e 2024



Linea verticale: 2021, anno di entrata in vigore del salario minimo in Ticino.

Nota: La figura riporta il totale delle persone in cerca d'impiego iscritte ad un ufficio regionale di collocamento (URC) alla fine di ogni mese.

Fonte: elaborazione IRE su dati SECO.

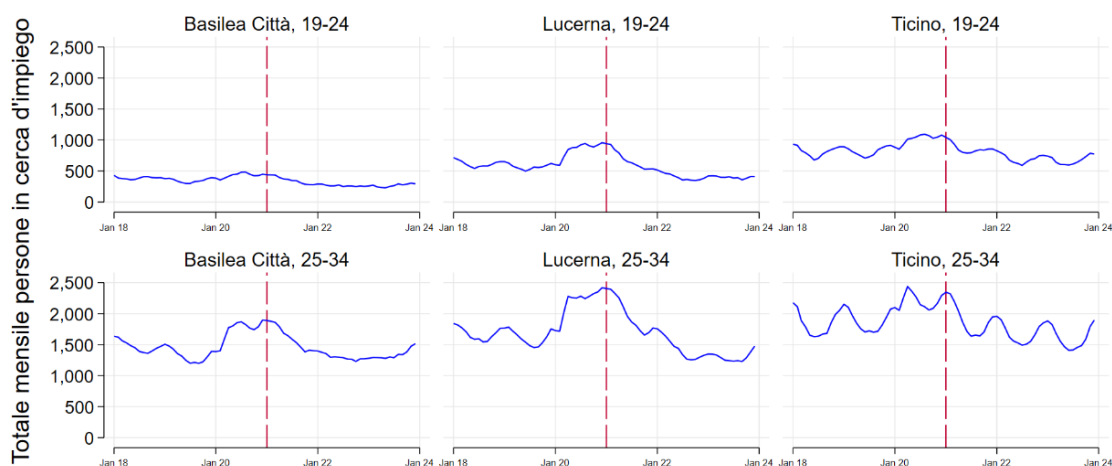
⁶⁸ Il totale delle persone in cerca di impiego registrate in un ufficio di collocamento regionale. Questa include sia i disoccupati sia le persone in cerca di impiego non disoccupate. Queste ultime sono ripartite fra le categorie seguenti: persone che partecipano a un programma di occupazione temporanea, persone in fase di riqualificazione o di formazione continua, persone che hanno un guadagno intermedio e altre persone in cerca d'impiego

Numero dei disoccupati registrati: focus sui giovani (SECO)

Scomponendo i dati delle persone in cerca d'impiego per classe di età (giovani lavoratori fino ai 25 anni e tra i 25 e i 34), si nota che il Ticino non si disallinea troppo dalle quote degli altri cantoni; in altri termini, la dinamica di crescita e conseguente diminuzione per i giovani è stata meno forte rispetto al totale dei disoccupati (Figura 17). Le descrittive sembrerebbero suggerire un potenziale effetto sfavorevole sulla disoccupazione giovanile (soprattutto 25-34 anni). Si rimanda al paragrafo 7.3 per l'analisi di causalità con riferimento alla probabilità di rimanere occupati per questa fascia d'età.

Disaggregando i dati per genere (Figura 18) si riscontrano le stesse dinamiche già menzionate. Il Ticino mostra la stessa tendenza discendente e la stessa stagionalità rilevate nei dati aggregati, sia per gli uomini, che per le donne.

Figura 17: Andamento della disoccupazione nei cantoni Ticino, Lucerna e Basilea Città tra il 2018 e 2024, giovani 19-24 anni e 25-39 anni

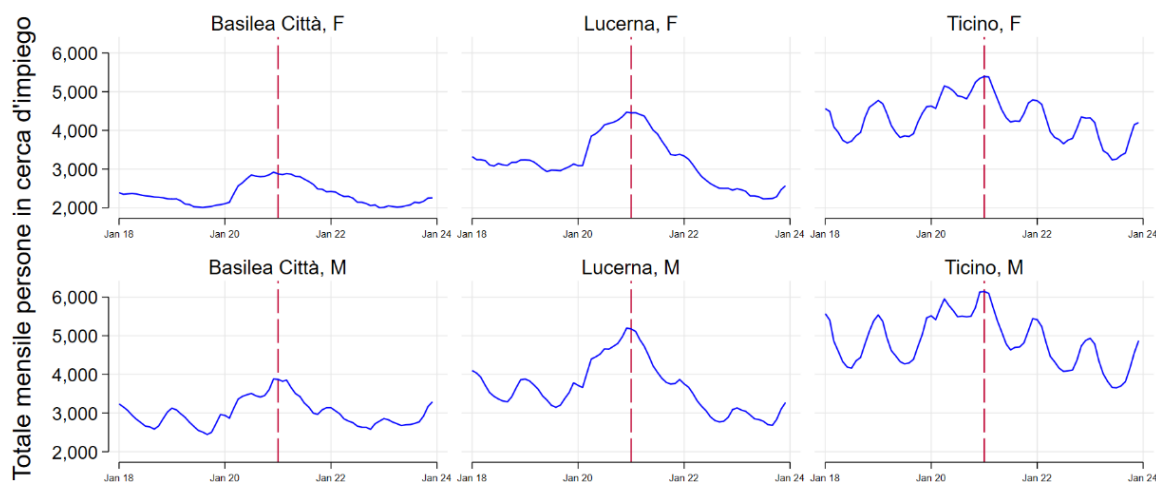


Linea verticale: 2021, anno di entrata in vigore del salario minimo in Ticino.

Nota: La figura riporta il totale delle persone in cerca d'impiego iscritte ad un ufficio regionale di collocamento (URC) alla fine di ogni mese.

Fonte: elaborazione IRE su dati SECO 2024.

Figura 18: Andamento della disoccupazione nei cantoni Ticino, Lucerna e Basilea Città tra il 2018 e 2024, per genere



Linea verticale: inizio 2021, anno di entrata in vigore del salario minimo in Ticino.

Nota: La figura riporta il totale delle persone in cerca d'impiego iscritte ad un ufficio regionale di collocamento (URC) alla fine di ogni mese

Fonte: elaborazione IRE su dati SECO.

7.3 Effetti sull'occupazione, in particolare giovanile, ed effetti sulla sostituzione della manodopera residente da parte di manodopera frontaliera

Occupazione

Per indagare gli effetti sull'occupazione, in questa sezione ci si concentra unicamente sul complesso delle attività estrattive, manifatturiere e delle costruzioni, in quanto quelle maggiormente interessate dalla LSM.

Per l'analisi dei coefficienti si rimanda ai risultati riportati nella Tabella 6 di cui al paragrafo precedente. L'assenza generale di significatività nei coefficienti relativi all'occupazione suggerisce che la LSM non ha prodotto variazioni significative sul numero di persone impiegate nei settori considerati. Questo potrebbe indicare che l'impatto della LSM sull'occupazione è neutrale o che eventuali effetti necessitano di più tempo per manifestarsi.

La Figura 19 riporta i coefficienti stimati dall'equazione (3a) utilizzando come variabile dipendente nel pannello (a) la probabilità di entrata e nel (b) la probabilità di rimanere occupati (cfr. 4.2). In generale, non si rileva alcun effetto significativo della LSM. Analogamente a quanto osservato per i salari, tale assenza di significatività potrebbe essere riconducibile ad una certa eterogeneità.

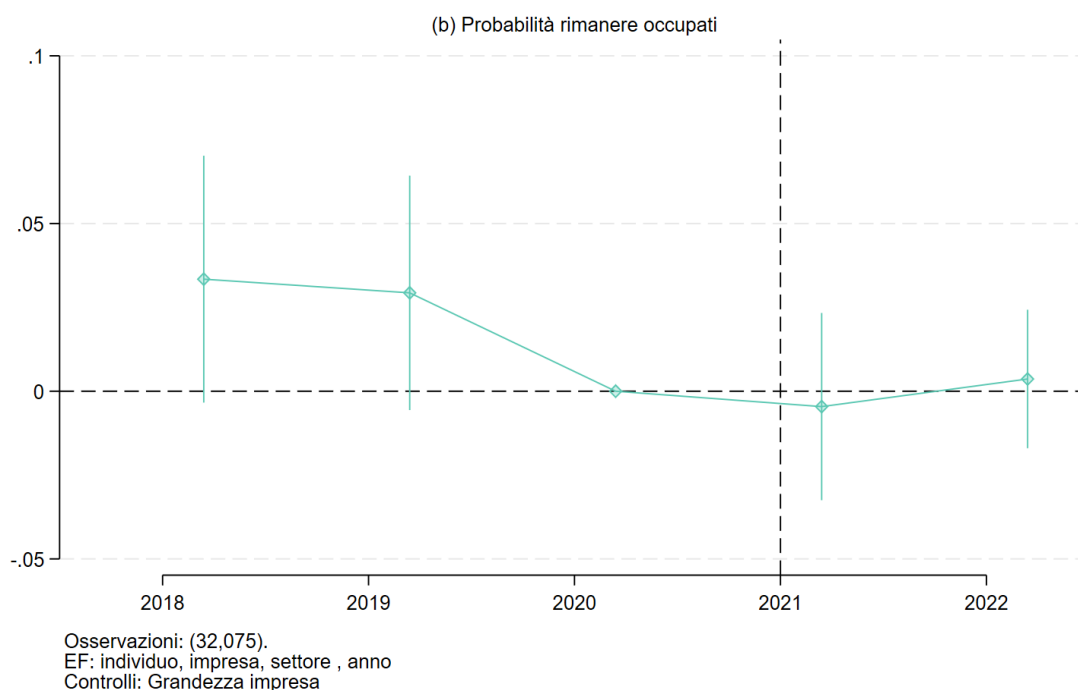
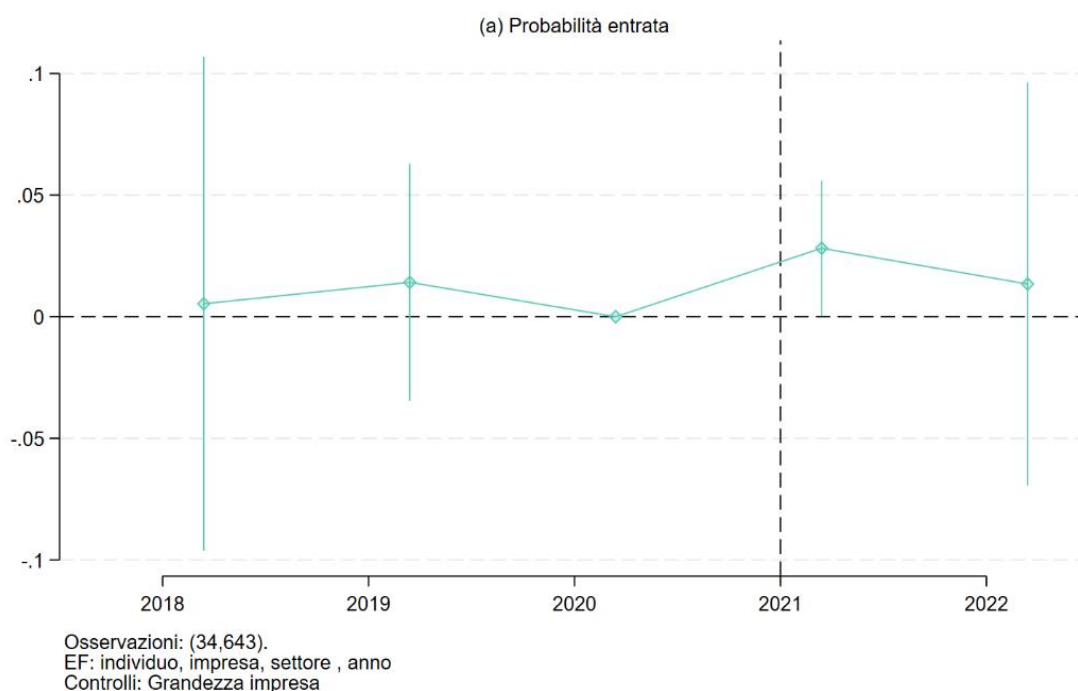
Si sono quindi stimati i coefficienti per ciascun gruppo di popolazione separatamente, utilizzando come variabile dipendente la probabilità di entrata nel mercato del lavoro (Tabella B 8 per il complesso dei settori nel secondario - estrattivo, costruzioni e manifattura - e Tabella B 9 per la sola manifattura).

Le stime mostrano un aumento della probabilità di entrata per i lavoratori svizzeri, che si intensifica e diventa statisticamente significativo focalizzandosi sulla sola manifattura (colonna 2). Inoltre, si rilevano effetti negativi sulla probabilità di entrata nelle piccole-medie imprese (colonna 6), statisticamente significativi sia utilizzando l'insieme dei settori nel secondario sia solamente la manifattura. Questo risultato è consistente con quanto mostrato da Dustmann, et al. (2021) e potrebbe suggerire delle dinamiche di ri-allocazione dei lavoratori dalle piccole verso grandi imprese.

Anche in questo caso si è stimata la robustezza dei coefficienti a specificazioni alternative, ivi compresa l'esclusione del 2020. I risultati precedentemente ottenuti sono confermati e rimangono statisticamente significativi, indicando che anche al netto dell'anno della pandemia, a seguito della LSM la probabilità di entrata dei lavoratori svizzeri è aumentata almeno del 10% (Tabella B 14, Appendice B).

Per quanto concerne la probabilità di rimanere occupati, sia nella Tabella B 10 che nella Tabella B 11, Appendice B, rileviamo un coefficiente positivo e significativo per le imprese di taglia piccola/media (colonna 6), che andrebbe a contrastare in parte l'effetto di ri-allocazione, indicando che a seguito della LSM le imprese di piccola-media grandezza sono in grado di trattenere parte della loro forza lavoro.

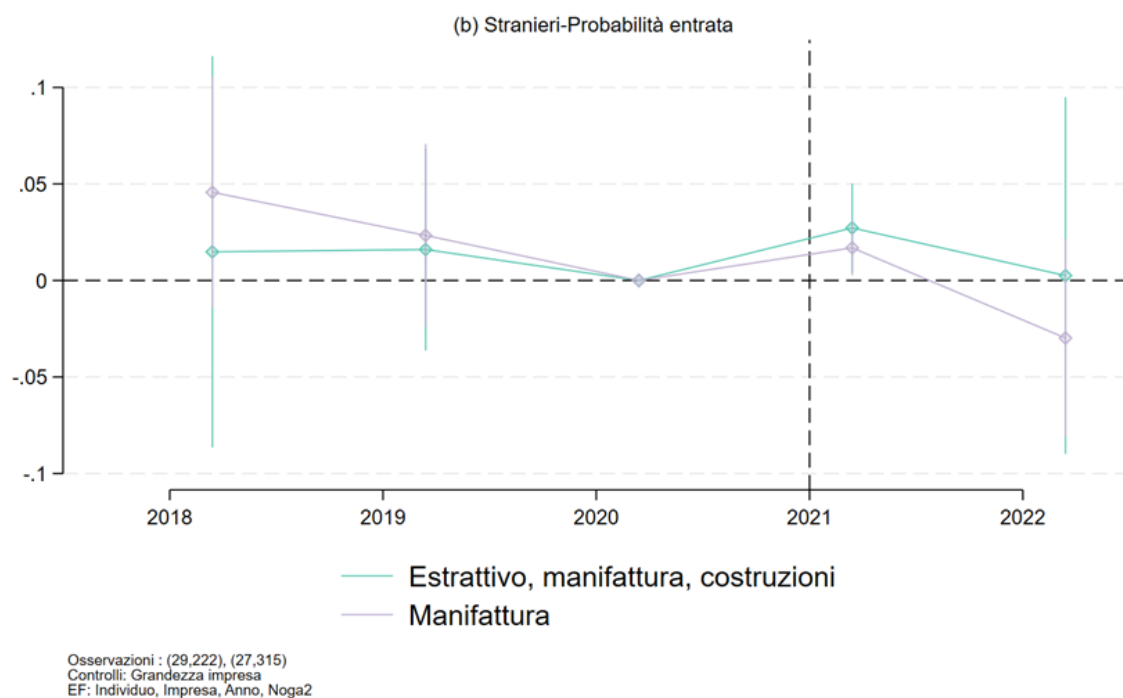
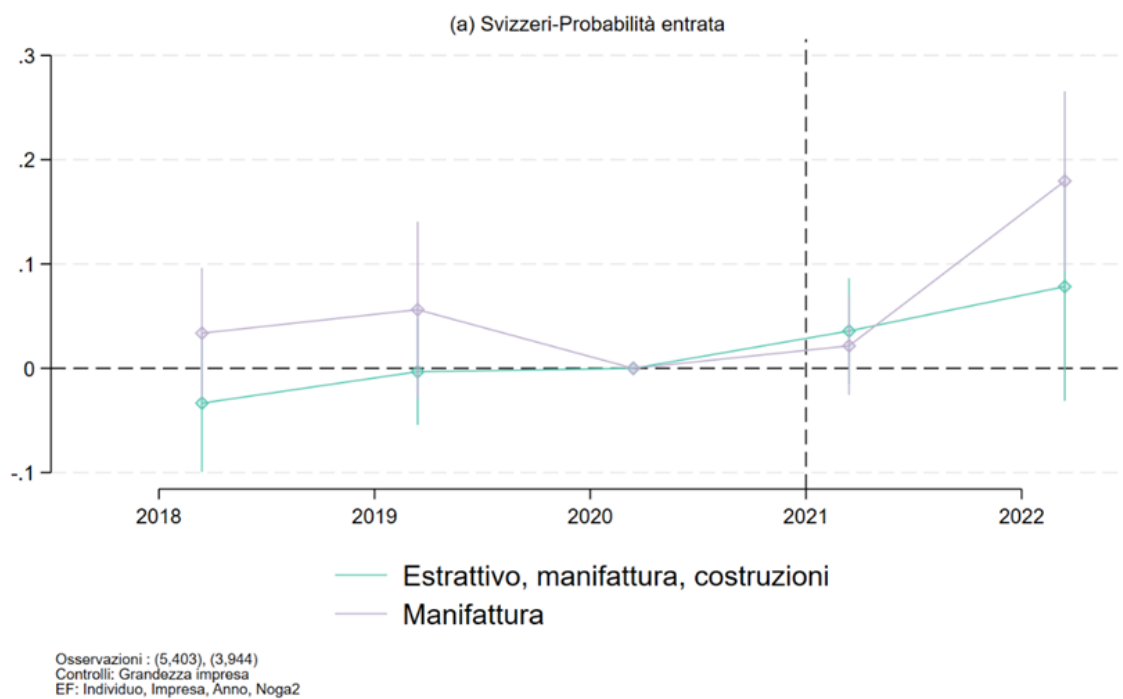
Figura 19: Effetti sull'occupazione nel complesso delle attività estrattive, delle costruzioni e manifatturiere



Nota: La figura mostra i coefficienti e gli intervalli di confidenza (95) stimati tramite dell'equazione (3a) dove la variabile dipendente è la probabilità di entrata nella parte (a) e la probabilità di rimanere occupati nella parte (b). La clusterizzazione degli standard error è a settore (noga 2 cifre). La probabilità di entrata prende il valore 1 se l'individuo entra nell'anno t e 0 se l'individuo è rimasto occupato l'anno t , relativamente a t_{-1} . La probabilità di rimanere occupati prende il valore di 1 se l'individuo è rimasto occupato in t rispetto a t_{-1} e 0 se l'individuo era occupato in t_{-1} e non lo è più in t .
 Fonte: elaborazione IRE su dati IAS.

La Figura 20 mostra i coefficienti e gli intervalli di confidenza della regressione (3a) con variabile dipendente la probabilità di entrata alternativamete di lavoratori svizzeri (parte a) e lavoratori stranieri (parte b). In verde, sono inclusi i settori dell'industria estrattiva, manifatturiera e delle costruzioni, mentre in viola solamente i settori della manifattura.

Figura 20: Probabilità d'entrata a seconda della nazionalità



Nota: La figura mostra i coefficienti e gli intervalli di confidenza della regressione (3a) con variabile dipendente probabilità di entrata. Nella parte (a) la regressione è stimata sui lavoratori di nazionalità svizzera, mentre la parte (b) riporta i risultati per i lavoratori stranieri. La figura riporta in verde i risultati utilizzando come gruppo di controllo i settori estrattivo, costruzioni e manifattura mentre in viola si limita il gruppo di controllo a settori della manifattura.
Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Effetti sulla probabilità di rimanere occupati (IAS)

Lo studio rivela che il numero di persone rimaste occupate nel gruppo di controllo è diminuito durante il periodo 2018-2022, mentre nel gruppo trattato è prima diminuito e poi aumentato nel 2021 e 2022. Le evidenze preliminari non suggeriscono rilevanti cambiamenti.

Le evidenze preliminari emerse nell'analisi descrittiva sono confermate dalla successiva analisi causale, che non rileva impatti statisticamente significativi della LSM sulla probabilità di rimanere occupati. Nella Tabella B 10 in Appendice B sono riportate le stime relative alla probabilità di rimanere occupati per le diverse categorie di individui, tra cui i giovani (colonna 3, 19-34 anni) evidenziando un coefficiente privo di significatività statistica.

Effetti sulle ore settimanali lavorate (CT)

Le statistiche descrittive (cfr. Tabella 2) mostrano che le ore di lavoro settimanali passano da 37.13 (2018-2019) a 36.80 (2021-2023) nel gruppo di controllo e da 30.93 a 36.30 nel gruppo trattato.

Controllando per altri fattori come età, genere, nazionalità, settore e cicli economici, l'analisi di causalità (cfr. Tabella 3) conclude che non vi è una diminuzione statisticamente significativa delle ore lavorate riconducibile alla LSM.

Effetti sulla sostituzione della manodopera residente da parte di manodopera frontaliere

Per gli effetti di potenziale sostituzione si rimanda alla probabilità di entrata (IAS) dei lavoratori svizzeri e stranieri nel mercato del lavoro ticinese. Come già osservato, disaggregando per nazionalità, l'analisi suggerisce un effetto positivo sulla probabilità di entrata di lavoratori svizzeri e stranieri, principalmente concentrato nel complesso delle attività della manifattura (cfr. Tabella B 9, Appendice B).

Lo studio conferma l'effetto sui lavoratori svizzeri, robusto a varie specificazioni (cfr. Tabella B14, Appendice B), ma fallisce nel rilevare un effetto sui lavoratori stranieri. Specificatamente, si ottiene che i coefficienti sono stabili, positivi e statisticamente significativi per i lavoratori svizzeri; diversamente, per i lavoratori stranieri sono negativi e privi di significatività statistica. Le stime suggeriscono quindi probabili effetti positivi della LSM sull'entrata nel mercato del lavoro ticinese di lavoratori svizzeri.

7.4 Effetti sulle prestazioni di sicurezza sociale erogate a favore di lavoratori o lavoratrici

Il presente paragrafo e quello successivo si basano su informazioni e dati comunicati dallo IAS.

Lo IAS segnala che *“l’entrata in vigore del salario minimo è avvenuta a partire da gennaio 2022 e la sua evoluzione, così come le conseguenze sulle prestazioni sociali cantonali si potranno forse registrare su un lasso di tempo molto più lungo”*. Alcuni fattori esterni potrebbero inoltre inficiare il valore dei dati presentati; tra essi si segnalano:

- Fattori stagionali: il mercato del lavoro nel mese di dicembre e nel mese di giugno ha caratteristiche diverse;
- Restrizioni legate alla pandemia: a dicembre 2021 l’epidemia di Covid generava ancora diverse restrizioni in alcuni settori economici;
- Gli importi del mese di dicembre risultano maggiori rispetto ad altri periodi dell’anno in quanto diversi salariati ricevono la tredicesima mensilità.

L’universo analizzato riguarda unicamente le prestazioni LAPS, ovvero: le indennità straordinarie di disoccupazione (ISD), l’assegno familiare integrativo (AFI), l’assegno di prima infanzia (API) e l’assistenza sociale. L’analisi si basa sulle domande pagate semestralmente a partire da giugno 2021 fino a dicembre 2022 e in particolare sui redditi da lavoro salariato presenti nell’applicativo GIPS e determinanti per la determinazione della prestazione LAPS di riferimento.

Per tutte le prestazioni LAPS (ad eccezione dell’assegno di prima infanzia) nel periodo tra dicembre 2021 e dicembre 2022 vi è stato un incremento della percentuale di beneficiari che svolgono un’attività lavorativa salariata. La prestazione con un maggior numero di salariati resta comunque l’AFI (1’380, su un totale di 2’308).

Nel corso del periodo dicembre 2021 – dicembre 2022 si è assistito ad un incremento delle persone attive quali salariati al beneficio di prestazioni sociali LAPS, ad un incremento della massa salariale, ma non ad un aumento dell’importo medio percepito per salariato. Tale importo è in effetti diminuito nel corso di un anno di circa CHF 558 annui per lavoratore salariato tra dicembre 2021 e dicembre 2022.

Allo stato attuale, rimane comunque estremamente difficile valutare quale impatto abbia avuto effettivamente l’introduzione del salario minimo sulle prestazioni LAPS, considerando che tale misura è entrata in vigore solo a partire dalla fine del 2021 e solo in modo parziale.

7.5 Modifica dei parametri delle prestazioni complementari AVS/AI

I parametri delle prestazioni complementari (PC) AVS/AI sono definiti per Legge. Una recente modifica ha disposto che dal 1° gennaio 2021 hanno diritto alle PC solo le persone con una sostanza⁶⁹ inferiore a CHF 100,000. Questa soglia è di CHF 200,000 per le coppie sposate e di CHF 50’000 per i figli.

Occorre poi osservare che le PC annue corrispondono alla differenza fra le spese riconosciute e i redditi computabili. In questo contesto bisogna distinguere tra persone che vivono a casa e persone che vivono in un istituto, e la struttura dei nuclei familiari. Infine, si segnala che le disposizioni transitorie della citata legge prevedono che ai precedenti beneficiari, per i quali la stessa causerebbe un peggioramento nel diritto, si applica la legislazione precedente sulle PC (quella in vigore fino al 31.12.2020) per un periodo di transizione di 3 anni.

⁶⁹ La sostanza immobiliare utilizzata dal proprietario come propria abitazione non è considerata.

8. Conclusioni

Il presente rapporto analizza le risposte del mercato del lavoro all'introduzione del salario minimo settoriale nel cantone Ticino utilizzando informazioni provenienti da quattro distinti database. Lo studio indizza le questioni sollevate dalla LSM dapprima analizzando l'evoluzione delle variabili di interesse e in seguito ricorrendo all'utilizzo di tecniche econometriche per isolare i cambiamenti dovuti alla nuova normativa da altri potenziali fattori. Il periodo contemplato dallo studio si limita, per ovvie ragioni di disponibilità dei dati, agli anni 2018-2022 (2023 nel caso dei dati CT).

L'investigazione condotta evidenzia che i settori maggiormente interessati dalla LSM si trovano principalmente nel complesso delle attività della manifattura.

I risultati principali dell'analisi sui salari dai dati delle inchieste mostrano un aumento del salario orario di oltre il 36% nei settori maggiormente esposti rispetto a quelli poco esposti; questo valore rappresenta il limite superiore (cfr. 4.2) dell'impatto della LSM sui salari e non è stato accompagnato da una diminuzione significativa delle ore lavorate. Parallelamente, il limite inferiore (cfr. ancora 4.2) dell'impatto, pur essendo positivo (0.1% circa) non è statisticamente significativo. Anche se il metodo di campionamento dei dati del registro delle inchieste è rimasto invariato, questi risultati vanno interpretati con cautela, in quanto vi sono differenze importanti e non trascurabili del campione prima e dopo la LSM. Il collegamento dei dati del registro delle inchieste con altri database (IAS, RSS) permetterebbe una raffinazione e validazione dell'analisi. Purtroppo, attualmente il registro delle inchieste non contiene il numero AVS o l'identificativo dell'impresa, che faciliterebbero il collegamento dei dati.

L'analisi sul reddito annuale invece, mostra un aumento in media del 3.4% del reddito annuo nei settori maggiormente esposti, il quale si manifesta principalmente nei redditi di lavoratori stranieri. Per quanto riguarda i flussi di occupazione, non rileviamo effetti significativamente diversi da zero sulla probabilità di rimanere occupati, mentre rileviamo eterogeneità nella probabilità di entrata. Infatti, l'analisi mostra un significativo aumento della probabilità di entrata di lavoratori svizzeri, attorno al 10%, mentre per i lavoratori stranieri il coefficiente è negativo ma privo di significatività statistica.

L'analisi sul margine estensivo dell'occupazione e sulle imprese non ha rilevato invece effetti significativamente diversi da zero. Questo potrebbe indicare che gli effetti della LSM richiedano più tempo per manifestarsi ma anche mascherare dinamiche molto complesse, come una ri-allocazione dei lavoratori. Un'estensione dell'orizzonte temporale e una maggiore integrazione dei dati permetterebbero di esplorare queste dinamiche in modo più approfondito.

Il presente rapporto fornisce una buona base di comprensione degli effetti della LSM. Tuttavia, per valutare gli effetti nel lungo periodo, è fondamentale continuare a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro. Inoltre, si ritiene importante l'approfondimento di dinamiche settoriali. In prospettiva, un ulteriore collegamento dei diversi database a disposizione, anche con nuovi dati UST, consentirà di analizzare eterogeneità all'interno dei settori e svolgere un'analisi più granulare, confrontando imprese molto esposte con imprese poco esposte. Inoltre, la disponibilità di dati sul salario orario post-LSM della RSS dei lavoratori in Svizzera permetterebbe di utilizzare un gruppo di controllo alternativo, offrendo una visione più completa degli impatti del salario minimo. Idealmente, si potrebbe realizzare un monitoraggio costante degli effetti della LSM, magari con particolare attenzione ai giovani.

Infine, la disponibilità di dati sui lavoratori frontalieri per l'anno 2024 e successivi consentirebbe di testare anche gli eventuali effetti o le relazioni col nuovo Accordo sulla tassazione dei lavoratori frontalieri, entrato in vigore lo scorso 18 luglio 2023. Le persone che hanno acquisito lo statuto di lavoratore frontaliere dopo l'entrata in vigore dell'accordo sono considerate nuovi frontalieri pagheranno l'imposta alla fonte nel cantone di lavoro (secondo delle aliquote che saranno pari all'80% di quelle ordinarie) e dovranno poi pagare l'IRPEF in Italia secondo le aliquote ordinarie detraendo quanto già pagato in Svizzera. Questo ha come effetto una diminuzione del salario al netto delle tasse del lavoratore, che potrebbe disincentivarlo ad entrare nel mercato del lavoro ticinese, nonostante le tutele espresse da un SM. L'evidenza descrittiva segnala questa dinamica ma si tratta di un'ipotesi che, al momento, non è ancora possibile verificare.

BIBLIOGRAFIA

- Acemoglu, D., and J.S. Pischke. 2003. "Minimum wages and on-the-job training."
- Addison, John T., McKinley L. Blackburn, and Chad D. Cotti. 2009. "Do Minimum Wages Raise Employment? Evidence from the U.S. Retail-Trade Sector." *Labour Economics* 16(4) 397–408.
- Associazione Ticino Moda. 2023. "Contratto collettivo di lavoro per l'industria dell'abbigliamento." *Contratto collettivo di lavoro per l'industria dell'abbigliamento*. <https://www.ticinomoda.ch/documenti/>.
- Belman, D., and P. Wolfson. 2010. "The Effect of Legislated Minimum Wage Increases on Employment and Hours: A Dynamic Analysis." *Labour* 24(1) 1-25.
- Berger, Marius, and Bruno Lanz. 2020. "Minimum wage regulation in Switzerland: survey evidence for restaurants in the canton of Neuchâtel." *Swiss Journal of Economics and Statistics* (Springer) 156: 20. <https://sjes.springeropen.com/articles/10.1186>.
- Brown, Charles. 1988. "Minimum Wage Laws: Are They Overrated?" *The Journal of Economic Perspectives* (American Economic Association) 2: 133–145. Accessed March 21, 2024. <http://www.jstor.org/stable/1942818>.
- Card, David. 1992. "Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage." *Industrial and Labor Relations Review* 46(1) 22-37.
- Card, David, and Alan B. Krueger. 1995. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage Twentieth Anniversary Edition*. REV - Revised. Princeton University Press. Accessed November 30, 2023. <http://www.jstor.org/stable/j.ctv7h0s52>.
- Cengiz, Doruk, Arindrajit Dube, Attila Lindner, and Ben Zipperer. 2019. "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs." *The Quarterly Journal of Economics* 134: 1405-1454. doi:10.1093/qje/qjz014.
- Clemens, J. 2021. "How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-employment Margins." *Journal of Economic Perspectives* 35: 51-72. doi:10.1257/jep.35.1.51.
- Clemens, J., and M. Wither. 2019. "The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. ." *Clemens, J., Wither, M., 2019. The minimum wage and the Great ReJournal of Public Economics* 170 (C) 53–67.
- Connolly, Sara; Mary Gregory. 2002. "The National Minimum Wage and Hours of Work: Implications for Low-Paid Women." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 64(Supplement) 607–631.
- Currie, J., and B. Fallick. 1996. "The Minimum Wage and the Employment of Youth: Evidence from the NLSY." *Journal of Human Resources* 31(2) 404–428.
- DFE. 2017. "Rapporto d'attività 2016." Tech. rep., Divisione dell'economia. https://m4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2016.pdf.
- Draca, Mirko, Stephen Machin, and John Van Reenen. 2011. "Minimum Wages and Firm Profitability." *American Economic Journal: Applied Economics* (American Economic Association) 3: 129–151. Accessed November 27, 2023. <http://www.jstor.org/stable/25760249>.
- Dube, A. 2019. "Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes." *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 41(4) 268 – 304.
- Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich. 2010. "MINIMUM WAGE EFFECTS ACROSS STATE BORDERS: ESTIMATES USING CONTIGUOUS COUNTIES." *The Review of Economics and Statistics* (The MIT Press) 92: 945–964. Accessed September 7, 2023. <http://www.jstor.org/stable/40985804>.
- Dustmann, Christian, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer, and Philipp vom Berge. 2021. "Reallocation Effects of the Minimum Wage*." *The Quarterly Journal of Economics* 137: 267-328. doi:10.1093/qje/qjab028.
- Garnero, A., and C. Lucifora. 2022. "Turning a 'Blind Eye'? Compliance with Minimum Wage Standards and Employment." *Economica* 884-907.

- Grossberg, A, and P. Sicilian. 1999. "Minimum wages, on-the-job-training, and wage growth." *Southern Economic Journal* 65 539-556.
- Harasztosi, Peter, and Attila Lindner. 2019. "Who Pays for the Minimum Wage?" *American Economic Review* 109: 2693-2727. doi:10.1257/aer.20171445.
- Hashimoto, M. 1982. "Minimum wage effects on training on the job." *American Economic Review* 72 1070-1087.
- Kudlyak, M., Tasci M., and D. Tüzemen. 2022. "Minimum Wage Increases and Vacancies." *FRB of Cleveland Working Paper No. 19* 30-38.
- Luzzi, Giovanni Ferro, José Ramirez, and Sylvain Weber. 2021. "Impact du salaire minimum." *Impact du salaire minimum*.
- Manning, Alan. 2021. "The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage." *Journal of Economic Perspectives* 35: 3-26. doi:10.1257/jep.35.1.3.
- Mincer, J., and L.S. Leighton. 1980. "Effect of minimum wages on human capital formation. ." *The Minimum Wage in the Restaurant Industry*. New York: Praeger.
- Neumark, David, and Peter Shirley. 2021. "Myth or Measurement: What Does the New Minimum Wage Research Say about Minimum Wages and Job Loss in the United States?" Working Paper, National Bureau of Economic Research. doi:10.3386/w28388.
- O'Neill, Donal. 2014. "Divided Opinion on The Fair Minimum Wage Act of 2013: Random or Systematic Differences?" Economics Department Working Paper Series, Department of Economics, National University of Ireland -Maynooth. <https://ideas.repec.org/p/may/mayecw/n256-14.pdf.html>.
- Robinson, Jonathan, and Wadsworth Helen. 2007. "Impact of the Minimum Wage on the Incidence of Second Job Holding in Britain." *Robinson, Jonathan, and Helen Wadsworth. 2007. "Impact of the MinScottish Journal of Political Economy* 54(4) 553–574.
- Stephen, M., A. Manning, and L. Rahman. 2003. "Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low-Wage Sector." *Journal of the European Economic Association* 1(1). 154–180.
- Stewart, Mark B., and Johanna K. Swaffield. 2008. "The Other Margin: Do Minimum Wages Cause Working Hours Adjustments for Low-Wage Workers?=" *Economica* 75(297) 148–167.
- UFS. 2023. "Mobilità professionale: tasso di rotazione lordo e netto secondo varie caratteristiche, esclusi i cambiamenti di impiego all'interno della stessa impresa." *Mobilità professionale: tasso di rotazione lordo e netto secondo varie caratteristiche, esclusi i cambiamenti di impiego all'interno della stessa impresa*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/popolazione-attiva/mobilita-professionale.assetdetail.24705510.html>.
- Wolfson, Paul, and Dale Belman. 2019. "15 Years of Research on US Employment and the Minimum Wage." *LABOUR* 33: 488-506. doi:https://doi.org/10.1111/labr.12162.

APPENDICE A

Il salario minimo: una breve introduzione e rassegna della letteratura economica

Nonostante il salario minimo sia già stato adottato nel nostro cantone, una breve ricostruzione delle ragioni alla base della sua introduzione e dei corrispondenti, principali riferimenti normativi appaiono opportuni. Tale approfondimento iniziale permette infatti di comprendere al meglio l'effettiva portata, anche in termini di potenziale impatto per il tessuto socioeconomico del paese, di una simile misura di legge.

Secondo l'ILO (International Labour Office, Organizzazione Internazionale del Lavoro) *“le politiche e le azioni per migliorare le condizioni di lavoro sono sempre state considerate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro come essenziali per raggiungere una pace duratura, garantendo un'equa distribuzione dei frutti del progresso e contrastando una "corsa al ribasso" all'interno e tra i paesi⁷⁰”*. Ancora, sempre l'ILO definisce il salario minimo come *“l'importo minimo della retribuzione che un datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai salariati per il lavoro svolto durante un determinato periodo, che non può essere ridotto mediante contratto collettivo o contratto individuale.⁷¹”*

L'ILO conta 187 Stati membri, il 90% dei quali ha, nel tempo, condiviso la definizione di salario minimo sopra riportata. Tuttavia, le modalità adottate per andare nella direzione di rendere cogente una retribuzione minima presentano un significativo grado di eterogeneità tra i vari paesi, probabilmente anche in relazione a variabili normative e culturali, oltre che economiche.

Secondo l'ILO, l'importanza di avere prima una definizione e poi una soglia di salario minimo sono strettamente correlate con il rispetto dei diritti umani, ma non solo. Un corretto salario minimo potrebbe essere la chiave per raggiungere i principali obiettivi alla base di uno sviluppo sostenibile e duraturo, come quello di sradicare tutte le forme di povertà, in particolare quella estrema. Un salario dignitoso, ancorato e regolato a sua volta da un salario minimo, potrebbe rappresentare una delle misure di maggiore impatto per orientare la crescita sociale verso una maggiore qualità di vita, caratterizzata da minori preoccupazioni di base. Inoltre, se questa definizione fosse adottata e adeguatamente rispettata da tutti i paesi che aderiscono all'ILO, idealmente lo sviluppo del mondo sarebbe più forte, in termini di maggiore sicurezza economica.

I salari minimi variano ampiamente tra i vari paesi, presentano gradi di laboriosità differenti (da “semplici a molto complessi”) e sono normalmente determinati per settore di attività, per occupazione, per età del dipendente o per regione geografica⁷².

Queste differenze retributive, anche significative, possono riflettere altrettante, corrispondenti differenze regionali relative al costo della vita, al livello di sviluppo economico e, più in generale, alla struttura del mercato del lavoro del paese considerato.

In Europa, il 14% dei paesi stabilisce salari minimi diversi in base all'occupazione, al livello di abilità o all'età. Ad esempio, in Irlanda, Lussemburgo, Paesi Bassi e Regno Unito, si applicano salari minimi differenti in funzione della fascia d'età⁷³.

È comunque importante notare come la previsione di un salario minimo, pur rappresentando un importante traguardo legale, possa non essere sufficiente a garantire al lavoratore quel minimo vitale indispensabile per continuare ad essere parte attiva della società. In diversi paesi, infatti, nonostante il dettato di legge, i lavoratori continuano a percepire delle remunerazioni inferiori alla soglia minima, complice la carenza di controlli sistematici volti a rilevare gli abusi e la parallela definizione di adeguate sanzioni in caso di effettiva presenza di sfruttamento.

Peraltro, la violazione della normativa sul salario minimo non pregiudica solamente il singolo lavoratore, individualmente considerato, ma anche la società nel suo complesso: percepire retribuzioni inferiori alla soglia minima di legge approfittando di un rapporto di forza squilibrato (esistono fasce della popolazione disposte ad essere pagate meno pur di mantenere il rapporto lavorativo) finisce con l'aumentare le diseguaglianze.

Sempre secondo l'ILO, l'efficacia delle retribuzioni minime dipende da vari fattori. Tra questi, l'ampiezza della protezione offerta a tutti i lavoratori, inclusi donne, giovani e migranti, indipendentemente dal tipo

⁷⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358295.pdf

⁷¹ <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-en/index.htm>

⁷² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_762302.pdf

⁷³ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang-en/index.htm

di contratto; l'estensione a tutti i settori e le professioni dell'economia; il livello delle retribuzioni, che deve essere tale da soddisfare le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, considerando le condizioni economiche; e, infine, il rispetto delle norme sul salario minimo da parte dei datori di lavoro.⁷⁴

Anche quando le definizioni sono precise, la realtà può comunque presentare caratteristiche molto diverse. Negli Stati Uniti, ad esempio, gli stipendi variano da Stato a Stato, e spesso non sono neppure adeguati allo stile e costo di vita.⁷⁵ La soglia salariale a volta risulta inadeguata per la copertura delle proprie spese, nonostante un tempo di lavoro a tempo pieno⁷⁶.

La regolamentazione del salario minimo

Sin dalla creazione dell'ILO nel 1919, l'obiettivo della definizione di un salario minimo ha rappresentato una delle principali preoccupazioni. Nel 1944 la Dichiarazione dell'ILO di Filadelfia afferma l'importanza di "un salario minimo di sussistenza per tutti i lavoratori che necessitano di tale protezione", importanza ribadita nella Dichiarazione del 2008 sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa.

Tra le principali convenzioni adottate dall'ILO in materia di salario minimo si rammentano quelle di seguito riportate.

La *Convenzione sui macchinari per la fissazione del salario minimo* del 1928 (nr. 26) ha promosso l'adozione di salari minimi da parte degli Stati membri, specialmente per il lavoro a domicilio. Tuttavia, non prevede misure specifiche per la regolamentazione effettiva delle retribuzioni tramite contratti collettivi o altri strumenti, e le retribuzioni risultano spesso "eccezionalmente basse". Con oltre 100 ratifiche, la Convenzione n. 26 è ancora una delle più ratificate dall'ILO. Essa è supportata dalla Raccomandazione n. 30, che sollecita la partecipazione delle donne negli organismi preposti alla determinazione dei salari e richiede misure rigorose per garantire che i datori di lavoro rispettosi della legge non siano svantaggiati dalla concorrenza sleale

Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970 (n. 131), che si ritiene offra una protezione più ampia di quella prevista dalla Convenzione n. 26. Essa incoraggia gli Stati membri che la ratificano a stabilire un sistema di salari minimi che:

- garantisca una vasta copertura, riducendo al minimo le esclusioni;
- preveda un meccanismo per stabilire e aggiornare periodicamente i salari minimi;
- si basi sul principio di piena consultazione con le parti sociali;
- coinvolga le parti sociali su un piano di parità, insieme a esperti indipendenti, nella progettazione e gestione del sistema;
- stabilisca livelli salariali minimi che considerino le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, oltre ai fattori economici;
- includa misure adeguate a garantire l'effettiva applicazione dei salari minimi.

L'obiettivo di stabilire un limite minimo per i salari riflette l'idea che tutti i lavoratori dovrebbero essere protetti contro "salari indebitamente bassi". Tuttavia, la Convenzione n. 131 non impone un unico salario minimo nazionale. Evitando di imporre un modello uniforme a tutti gli Stati membri dell'ILO, la Convenzione n. 131 riconosce implicitamente che esistono diverse circostanze nazionali e differenti livelli di sviluppo economico e sociale.⁷⁷

All'inizio, i salari minimi interessavano solo un numero limitato di categorie di lavoratori, con l'obiettivo di proteggere i gruppi considerati particolarmente vulnerabili. La prima legge sul salario minimo fu adottata in Nuova Zelanda nel 1894⁷⁸. Le prime forme di salario minimo miravano, in linea di massima, a proteggere i lavoratori a domicilio o le donne. Progressivamente, ha preso piede la convinzione che una retribuzione minima fosse un diritto necessario. La copertura legale del salario minimo è stata progressivamente ampliata, poiché si è sempre più sentito che tutti i lavoratori, di diritto, dovrebbero ricevere protezione contro salari indebitamente bassi.

⁷⁴ https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang-en/index.htm

⁷⁵ <https://www.cnn.com/2021/02/21/15-minimum-wage-wont-cover-living-costs-for-many-americans.html>

⁷⁶ <https://www.investopedia.com/articles/investing/080515/5-developed-countries-without-minimum-wages.asp>

⁷⁷ https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439070/lang-en/index.htm

⁷⁸ <https://poverty.ucdavis.edu/faq/what-history-minimum-wage>

Poiché i salari minimi aumentano il costo del lavoro, diverse aziende potrebbero cercare di aggirare il quadro normativo ricorrendo ai cosiddetti “*gig worker*” (lavoratori di piattaforme online, lavoratori di ditte a contratto, lavoratori su chiamata e lavoratori temporanei), spostando (delocalizzando) la manodopera in luoghi con salari minimi inferiori o inesistenti, o automatizzando le funzioni lavorative. Per arginare tali fenomeni occorre realisticamente abbinare un controllo pubblico efficace a una normativa mirata, che riduca al minimo le incertezze e le ambiguità.

Negli ultimi anni, molti paesi hanno introdotto o rafforzato i sistemi di salario minimo per combattere la povertà lavorativa e la disuguaglianza. La Cina ha istituito un salario minimo nel 1994, rafforzato nel 2004; il Sudafrica nel 1997; il Brasile ha riattivato la sua politica nel 2005; la Russia ha integrato il salario minimo nazionale con piani regionali nel 2007; la Malesia nel 2013, seguita da Myanmar e Laos nel 2015, e Macao (Cina) nel 2016⁷⁹.

Infine, il *Rapporto globale sui salari 2020-21*⁸⁰ delinea che, sebbene in alcuni paesi la mancanza di aggiustamento abbia portato a salari minimi nominali stagnanti, nella grande maggioranza dei paesi del mondo negli ultimi dieci anni i salari minimi sono aumentati in termini nominali, aumento che potrebbe non essersi tradotto in un parallelo aumento reale (in caso di crescita inferiore al tasso di inflazione). Tuttavia, a livello mondiale, 114 su 153 paesi per i quali sono disponibili dati (circa il 75%) hanno visto crescere i propri salari minimi in termini reali tra il 2010 e il 2019.

Il salario minimo in Germania e nel Regno Unito

Molti Paesi europei, specialmente quelli dell'Europa orientale, durante il percorso di transizione verso un'economia di mercato, hanno introdotto un salario minimo nazionale. La Lituania lo ha fatto nel 1990, seguita da Estonia, Lettonia, Ungheria, Slovacchia e Repubblica Ceca nel 1991. Altri Paesi avevano già implementato questa misura: la Romania nel 1949, la Bulgaria nel 1966 e la Polonia nel 1970.

Nell'Europa occidentale è stata invece molto rilevante l'introduzione di un salario minimo nazionale nel Regno Unito (1998) e in Germania (2015).

Regno Unito: dopo grandi discussioni iniziate nel 1997 nel Partito Laburista, alla fine di quell'anno anche la *Confederation of British Industry* (CBI) dava il suo sostegno affermando che “*l'obiettivo appropriato e fattibile per il salario minimo nazionale è quello di creare una 'soglia minima' nel mercato del lavoro.*”

Il *National Minimum Wage Act* entrò in vigore dopo le elezioni generali del 1997, il 31 luglio 1998, con un salario minimo nazionale a partire dal 1° aprile 1999: il governo non legiferò direttamente ma nel luglio 1997 “*istituì una Low Pay Commission con il compito di formulare raccomandazioni riguardo alla forma e al livello appropriati che il salario minimo dovrebbe assumere. Il salario minimo iniziale fu fissato a un livello modesto, 3,60 sterline l'ora, circa il 40% della retribuzione oraria mediana, rispecchiando così la sensazione che fosse meglio cominciare con poco e valutarne gli effetti invece di correre il rischio di stabilirlo a un livello troppo alto.*” (Manning 2021)

Nell'aprile del 2020, il *National Living Wage* fu fissato a 8,72£ (9,85 €/ora), pari al 60% della mediana salariale. Già dal 2000, il Partito Conservatore si era dimostrato favorevole al salario minimo; negli anni successivi, i governi conservatori hanno continuato ad aumentarne il livello. (e ad un tasso più alto rispetto all'aumento della retribuzione media). Attualmente, ammonta a 11,44£ (circa 13,40 €/ora).

La Low Pay Commission è stata definita “l'organismo tripartito di maggior successo istituito negli ultimi tre o quattro decenni” ed è stata elogiata da tutte le forze politiche, dal Trade Unions Congress alla rivista *The Economist*. Anche Irlanda e Germania si sono ispirate a questo modello (Low Pay Commission 2019).

Germania: in questo Paese si è discusso per anni senza arrivare ad un compromesso, fino a quando, dopo le elezioni parlamentari del 2013, si formò una *Große Koalition*, per la quale i socialdemocratici accettarono di partecipare al governo a condizione di introdurre immediatamente un salario minimo legale.

Il salario minimo è stato inizialmente stabilito a 8,50 €/ora (48% del salario mediano). Gli aumenti successivi sono stati proposti all'unanimità dalla Commissione sul salario minimo, La stessa Commissione ha adeguato il salario minimo nazionale allo stesso ritmo degli aumenti medi concordati dalle parti sociali. Dal 1° gennaio 2024, il salario minimo tedesco ammonta a 12,41€/ora.

⁷⁹ https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439071/lang-en/index.htm
⁸⁰ https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_762862/lang-it/index.htm

La letteratura economica

Dopo la breve introduzione al salario minimo si presentano i risultati della principale letteratura di riferimento.

L'obiettivo del capitolo è quello di evidenziare la rilevanza del salario minimo e il suo ruolo nelle dinamiche del mercato del lavoro, così come indagati nel corso del tempo (a partire dai primi, fondamentali studi, fino agli sviluppi più recenti). Nonostante il salario minimo sia già stato adottato nel nostro cantone, una breve ricostruzione delle ragioni alla base della sua introduzione e dei corrispondenti, principali riferimenti normativi appaiono opportuni. Tale approfondimento iniziale permette infatti di comprendere al meglio l'effettiva portata, anche in termini di potenziale impatto per il tessuto socioeconomico del paese, di una simile misura di legge. Storicamente, la previsione di un salario minimo ha sempre presentato elementi di discussione, tipicamente prima della sua introduzione, aprendo il dibattito a esperti, legislatori e politici. Questo dibattito, come insegna l'analisi dei contributi in materia, può assumere dimensioni e contenuti diversi, evolvendo al mutare delle circostanze e aprendo a possibilità di cambiamento, anche con riferimento a variati contesti economici. L'attuale configurazione istituzionale del salario minimo per un determinato paese è sostanzialmente il risultato dell'intreccio di aspetti storici, politici, normativi ed economici.

Attualmente, in molti paesi, europei e non solo, il governo o le parti sociali hanno provveduto a definire un salario minimo. Secondo gli ultimi dati disponibili, il 90% dei 187 paesi membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha adottato questo strumento. Proprio in considerazione di tale ampio consenso, che abbraccia paesi molto diversi – economicamente, culturalmente e non solo - anche le tipologie e le caratteristiche di queste retribuzioni minime finiscono con l'essere particolarmente eterogenee, rendendo complesso un confronto. In particolare, le differenze a livello retributivo possono riflettere altrettante, corrispondenti differenze regionali relative al costo della vita, al livello di sviluppo economico e, più in generale, alla struttura del mercato del lavoro del paese considerato. In Europa, a seguito della caduta del muro di Berlino, diversi paesi dell'Est, in un'ottica di transizione verso un'economia di mercato, hanno adottato un salario minimo nazionale (Lituania 1990, Estonia, Ungheria, Slovacchia e Repubblica Ceca 1991). Più recentemente, i casi maggiormente rilevanti sono quello del Regno Unito (1998) e della Germania (2015). Con riferimento alla Svizzera, come accennato, ad oggi cinque cantoni hanno deciso di adottare il salario minimo. È infine importante rilevare come l'efficacia delle retribuzioni minime dipenda da una serie di fattori, tra i quali spiccano la riduzione al minimo delle ambiguità e delle incertezze nonché la previsione di un adeguato sistema di controllo delle potenziali infrazioni, il cui sanzionamento risulta cruciale ai fini della credibilità dello strumento. Anche per questo motivo, parte delle analisi condotte nel presente rapporto hanno ad oggetto il numero di abusi accertati a seguito dell'introduzione del salario minimo nel nostro cantone.

Il lavoro di rassegna e l'approfondimento dei principali lavori di ricerca sul tema non rappresentano un esercizio fine a sé stesso, bensì un passaggio indispensabile ai fini dell'individuazione delle variabili da indagare, delle metodologie d'indagine appropriate e dei possibili risultati attesi in relazione al contesto di riferimento. Come vedremo, i risultati ottenuti e stratificati nel tempo non sono sempre chiari e definitivi ma appaiono strettamente dipendenti dalla qualità e quantità di dati disponibili, inclusa la loro granularità, così come dalla struttura del salario minimo, che può presentare anche un significativo grado di complessità applicativa. Inoltre, la contemporanea presenza nel periodo osservato di altre riforme o eventi di particolare rilevanza socioeconomica connessi con il mercato del lavoro rendono particolarmente difficile isolare gli effetti del salario minimo. La letteratura economica dedicata all'analisi dell'impatto del salario minimo ha attraversato diverse fasi, caratterizzate da metodologie e risultati importanti, non sempre allineati o "conclusivi", spesso forieri di corposi dibattiti, anche a livello istituzionale. Un punto di particolare rilevanza concerne l'orizzonte temporale della base di dati utilizzata. Diversi studi indagano i possibili effetti del salario minimo già con due anni (completi) di osservazioni successive alla sua introduzione, mentre altri, specialmente quelli più recenti, prediligono un periodo di piena operatività del salario minimo più esteso in alcuni casi lo studio è stato replicato in momenti successivi trovando risultati anche non concordanti in termini di effetti sul livello di impiego. Ancora, l'orientamento degli ultimi contributi sembra andare nella direzione di prediligere dati amministrativi di qualità sui salari orari per le varie tipologie di lavoratori invece di dati ottenuti mediante questionari o survey, passaggio questo che aumenta la precisione degli strumenti di misurazione e stima. Nella formulazione delle nostre indagini abbiamo tenuto conto della principale letteratura rilevante in materia, dalle prime indagini, relativamente datate e calibrate su paesi non vicinissimi al nostro ma alla base di tutti gli sviluppi di investigazione successivi, fino ai contributi più recenti, con metodologie d'analisi solide e focalizzati su esperienze europee. Per contemperare esigenze di solidità scientifica, scorrevolezza e perimetro dell'analisi, si è scelto di riprendere nelle pagine successive una sintesi dei lavori più recenti e maggiormente rilevanti ai fini dell'analisi.

Inizialmente dominata dall'impostazione neoclassica, sfavorevole a un salario minimo fissato artificialmente in un mercato di concorrenza perfetta, in quanto potenzialmente legato in maniera negativa al tasso di occupazione, l'atteggiamento degli economisti si è evoluto fino ad accogliere l'esistenza di uno spazio per la fissazione di un salario minimo superiore a quello di equilibrio. Due ragioni principali sono alla base di questa apertura: in primo luogo, il riconoscimento che il mercato del lavoro è più soggetto rispetto ad altre componenti del sistema economico a deviazioni rispetto al paradigma della concorrenza perfetta; in secondo luogo, una maggiore disponibilità di dati ha permesso di affinare le analisi. A partire dai lavori pionieristici di Card and Krueger (1994, 1995), lo scetticismo di lunga data basato sull'idea che un aumento del costo del lavoro porti inevitabilmente e comunque a una diminuzione della domanda ha quindi ceduto il passo a un approccio più sfumato (A. Dube 2019; Manning 2021), nonostante il persistere di un certo disaccordo (O'Neill 2014). Brown (1988) anticipò che "il salario minimo è sopravvalutato dai suoi critici così come dai suoi sostenitori"; trent'anni dopo, Manning (2021) afferma che "il disaccordo tra gli economisti permane: a 25 anni dall'inizio di questa ricerca (dai lavori di Card and Krueger (1995)), non c'è consenso sugli effetti occupazionali del salario minimo". I lavori di indagine erano inizialmente dominati da studi quasi interamente dedicati all'analisi dell'effetto del salario minimo federale negli Stati Uniti d'America sul livello di occupazione e sui salari. Su questa scia, negli anni '90 i fondamentali studi di Card e Krueger diventano un punto di riferimento per un'ampia serie di studi empirici, sostanzialmente allineati sulla medesima metodologia d'indagine ma con risultati non necessariamente coerenti con quelli di Card e Krueger. A partire dagli anni 2000 le variabili indagate si sono ampliate dall'iniziale tasso di occupazione al punto che, alla fine del decennio, non era più possibile individuare una linea di ricerca dominante. Da quel momento, la letteratura può essere divisa in cinque grandi aree tematiche relative agli effetti del salario minimo su:

- i Occupazione;
- ii Ore lavorate;
- iii Salari e redditi;
- iv Capitale umano;
- v Altro (posti vacanti, prezzi, ecc.).

Un messaggio chiave della letteratura più recente è che gli effetti dei salari minimi sull'occupazione dipendono in modo cruciale dal contesto. A titolo di esempio, si citano Clemens and Wither (2019) secondo i quali l'impatto sull'occupazione può avere direzioni diverse a seconda del fatto che i picchi di salario minimo avvengano durante le fasi espansive del ciclo economico o durante le recessioni. In termini più generali, il contesto economico e istituzionale di riferimento modella il modo in cui le imprese reagiscono e si "aggiustano" alla definizione di minimi salariali. Per esigenze di sintesi, si riportano in seguito solamente alcuni dei risultati più rilevanti.

i. Effetti sull'occupazione

Neumark and Shirley (2021) hanno effettuato una metanalisi, cioè uno studio che riprende i risultati di numerosi studi precedenti focalizzati sul salario minimo negli Stati Uniti, evidenziando come nella letteratura emerga una chiara preponderanza di stime negative (effetto negativo del salario minimo sull'occupazione). In particolare:

- questa evidenza è più forte per adolescenti e giovani adulti, nonché per i meno istruiti;
- risultati di studi focalizzati su alcune tipologie di lavoratori direttamente interessati (giovani, di età avanzata, a salario basso) indicano ancora più fortemente un effetto negativo del salario minimo sull'occupazione;
- l'evidenza degli studi focalizzati sull'impatto del salario minimo nelle industrie a basso salario è meno univoca.

A partire dagli anni 2000 si è sviluppata tuttavia una "Nuova ricerca" (paragrafi successivi) con:

- Studi su gruppi demografici (giovani o altri);
- Studi su diversi settori (ristoranti o altri);
- Studi su diversi Paesi.

Questi ultimi studi mettono in discussione i risultati della prima letteratura (Neumark and Shirley 2021); il tema presenta quindi ancora ampi margini di indagine.

ii. Effetti sulle ore lavorate

Uno dei rischi legato all'introduzione del salario minimo potrebbe essere quello per cui i datori di lavoro (o i lavoratori stessi) scelgano di ridurre l'orario di lavoro di alcuni o di tutti i dipendenti. In tal senso, è interessante riprendere quanto emerge dall'analisi dell'impatto del National Minimum Wage (NMW) nel Regno Unito illustrata in quattro studi, tre dei quali stimano un impatto negativo del NMW sulle ore lavorate per diversi gruppi di lavoratori (Connolly 2002; Robinson and Helen 2007; Stewart and Swaf-field 2008; Stephen, Manning and Rahman 2003). Un utile esercizio metodologico che consentirebbe una migliore comprensione di questo problema è un attento confronto dell'effetto del salario minimo sulle ore lavorative abituali della settimana, e sulle ore condizionate e incondizionate.

iii Effetti su salari e redditi

Altri economisti si interrogano su come gli aumenti del salario minimo influiscano su salari, guadagni e reddito (Currie and Fallick 1996). La risposta intuitiva è che i lavoratori con salari inferiori a quello legale registreranno un aumento dei loro guadagni e dei corrispondenti redditi familiari. Tuttavia, la questione si rivela essere più complessa e merita ulteriori approfondimenti, ad esempio in termini di distribuzione dei salari e di impatto sulla fascia di lavoratori con salari immediatamente superiori a quello minimo. Un altro tema interessante concerne le "traiettorie di guadagno", intese come evoluzione della remunerazione e dei guadagni futuri a seguito dell'adeguamento salariale.

Secondo Belman and Wolfson (2010) Il salario medio in molte industrie caratterizzate da basse remunerazioni orarie tende ad aumentare in risposta all'incremento del salario minimo, sebbene questo effetto non sia uniforme in tutti i settori. Oltre a rilevare variazioni nella risposta salariale delle industrie alimentari e delle bevande, Addison, Blackburn e Cotti (2009) hanno riscontrato differenze nell'impatto del salario minimo sui salari tra gli Stati con e senza leggi sul diritto al lavoro

iv. Effetti sul capitale umano

Mentre la ricerca sul salario minimo esamina il più delle volte le sue conseguenze sull'occupazione e sui salari, il salario minimo influisce potenzialmente anche sulle decisioni relative all'istruzione, alla formazione e all'erogazione di benefici non salariali. Tra questi, un tema molto indagato riguarda l'effetto del salario minimo sul capitale umano. Dietro questo c'è la preoccupazione che gli adolescenti possano interrompere la loro istruzione per perseguire il miglioramento dei guadagni offerti dall'aumento dei salari minimi e che i datori di lavoro riducano la formazione che forniscono ai dipendenti, riducendo quindi la loro produttività e i guadagni futuri (particolarmente per i lavoratori a basso salario). I primi lavori sono quelli di Mincer and Leighton (1980) e Hashimoto (1982) secondo i quali il salario minimo favoriva una minore formazione, diversamente da Grossberg and Sicilian (1999). Secondo Acemoglu and Pischke (2003) non ci sarebbe una relazione significativa tra l'introduzione di un salario minimo e la formazione.

v. Altri effetti

Negli anni più recenti, a livello europeo è nato un nuovo filone di letteratura, basato su approcci empirici e rivolto allo studio di specifici, precisi aspetti, tra i quali si citano:

- effetto sulla curva salariale: approccio su «bites» (cioè su classi) di salario: l'effetto occupazionale di solito è rilevabile attorno alla soglia minima retributiva e l'effetto totale è nullo. In altri termini: i posti di lavoro creati nella classe di salario immediatamente superiore alla soglia (Harasztosi and Lindner 2019).
- effetto sui prezzi: gli effetti in termini di impieghi conseguenti al salario minimo si riflettono in maniera più consistente sulle imprese che hanno più difficoltà a passare i costi sui consumatori ("Tradables") rispetto a quelle che riescono a traslare più agilmente il «prezzo» del salario minimo sui prezzi praticati ai consumatori ("Non Tradables") (Harasztosi and Lindner 2019).
- effetti su particolari tipologie di lavoratori (donne, giovani, immigrati): in caso di salario minimo compreso tra il 20% e il 50% della mediana dei salari, un salario minimo non riduce l'occupazione e induce una riallocazione di posti di lavoro dalle imprese più piccole verso quelle più grandi (tendenzialmente più remunerative) (Dustmann, et al. 2021).
- effetto sui posti vacanti: il numero di posti vacanti per le occupazioni che tipicamente impiegano lavoratori con un livello di istruzione inferiore (scuola superiore o inferiore) sono influenzati in maniera più negativa rispetto ad altri dal salario minimo (Kudlyak, M. and Tüzemen 2022).

In generale, (Clemens 2021) sottolinea che una variazione della domanda di lavoro è solo uno dei possibili meccanismi di aggiustamento; le imprese potrebbero anche modificare i prezzi (Harasztosi and Lindner 2019), comprimere i profitti (Draca, Machin and Reenen 2011), aumentare la produttività (A. Dube 2019) o anche non conformarsi alla normativa (Garnero and Lucifora 2022). In estrema sintesi, i risultati delle ultime ricerche focalizzate sul contesto europeo sono i seguenti:

- l'analisi empirica fornisce molti spunti di ricerca; i risultati non sono sempre scontati e anche a fronte di indagini per settori simili, le conclusioni potrebbero non essere allineate;
- ci sono effetti localizzati/eterogenei: sulla curva dei salari, sul tipo di azienda e sulle tipologie di lavoratori (ad esempio quelli meno formati o più giovani);
- in relazione alla tipologia di azienda, parte del salario minimo potrebbe essere traslata sui consumatori.

A livello svizzero, anche in relazione alla recente introduzione di questo strumento e coerentemente con la già citata necessità di disporre di un numero minimo di anni successivi all'introduzione della legge, i lavori di indagine si limitano a due soli contributi rilevanti. Berger and Lanz (2020), hanno effettuato uno studio per il Canton Neuchâtel, dove nel 2017 è stata imposta una paga oraria minima di circa 20 CHF, precedentemente accettata tramite votazione popolare. I ricercatori hanno condotto un'indagine, ripetuta due volte, su un campione di aziende nel settore della ristorazione per misurare salari, occupazione, caratteristiche dei lavoratori e prezzi alla clientela. I risultati ottenuti evidenziano come, a seguito dell'adozione del provvedimento di legge, la percentuale di lavoratori con retribuzione inferiore al salario minimo sia scesa dal 19% al 5%, calo compensato da un aumento significativo della forza lavoro con una retribuzione appena superiore al salario minimo. Non sono stati trovati effetti significativi in merito a variazione dei prezzi applicati dalle aziende (come possibile traslazione sui clienti del maggior costo del lavoro). Si è valutato di ripetere l'analisi a livello ticinese, ipotesi scartata in quanto ritenuta non replicabile sul contesto territoriale cantonale per il settore di specie, soggetto a contratto collettivo di lavoro. Luzzi, Ramirez and Weber (2021) hanno invece analizzato l'impatto del salario minimo sulla disoccupazione nel cantone di Ginevra, che ha inserito un salario minimo di 23 CHF/ora nel 2020. Il rapporto si compone di tre parti. In primo luogo, l'analisi dei dati interni dell'Ocirt-Ocpm (dati che provengono da richieste avanzate all'OCPM dalle aziende del Cantone che desiderano assumere personale straniero e per i quali è rilasciato un permesso di lavoro transfrontaliero o residente) mostra che la percentuale di casi problematici nelle domande di autorizzazione da parte delle aziende ha raggiunto il picco subito dopo l'introduzione del salario minimo. In secondo luogo, un sondaggio mostra che i giovani cantonali comprendono bene il salario minimo. Infine, l'analisi dei dati sulla disoccupazione mostra che il salario minimo non ha avuto un impatto significativo sul tasso di disoccupazione cantonale ma ha rallentato la diminuzione strutturale del tasso di disoccupazione giovanile per i giovani sotto i 25 anni.

Appendice B. Tabelle e figure aggiuntive

Tabella B 1: Salari minimi in vigore nei diversi cantoni svizzeri

Cantone	Anno introduzione	Importo al 12.2023
Neuchâtel	2017	20.77 CHF/ora
Giura	2018	20.60 CHF/ora
Ginevra	2020	24.00 CHF/ora
Ticino	2021-2023	19.00 CHF/ora - 19.50 CHF/ora
	Dic.2023	19.50 CHF/ora - 20.00 CHF/ora
Basilea Città	2021	21.00 CHF/ora

Tabella B 2: Salari minimi settoriali differenziati

N	Settore Economico (NOGA 2 cifre)	Mediana (CH)	55% Mediana	Min CHF/ora
2	Silvicoltura	36.46	20.05	19.5
3	Pesca e acquicoltura			19.5
5	Estrazione di carbone e lignite			19.5
6	Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale Estrazione di			19.5
7	minerali metalliferi	36.27	19.95	19.5
8	Altre attività estrattive			19.5
9	Servizi di supporto all'estrazione			19.5
10	Industrie alimentari	29.94	16.47	19
11	Produzione di bevande	35.73	19.65	19.5
12	Industria del tabacco	62.91	34.6	19.5
13	Industrie tessili	30.93	17.01	19
14	Confezione di articoli di abbigliamento	25.15	13.83	19
15	Confezione di articoli in pelle e simili	29.31	16.12	19
16	Industria dei prodotti in legno (senza mobili)	34.63	19.05	19.05
17	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	34.94	19.22	19.22
18	Stampa, riproduzione su supporti registrati	36.46	20.05	19.5
19	Cokefazione, raffinazione			19.5
20	Fabbricazione di prodotti chimici	44.63	24.54	19.5
21	Industria farmaceutica	57.92	31.86	19.5
22	Fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche	34.61	19.04	19.04
23	Fabbricazione altri prodotti minerali non metalliferi	35.84	19.71	19.5
24	Attività metallurgiche	35.68	19.63	19.5
25	Fabbricazione di prodotti in metallo	35.35	19.44	19.44
26	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica	40.23	22.13	19.5
27	Fabbricazione di apparecchiature elettriche	38.51	21.18	19.5
28	Fabbricazione di macchinari e apparecchiature n.c.a.	41.2	22.66	19.5
29	Fabbricazione di autoveicoli	36.2	19.91	19.5
30	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	39.57	21.76	19.5
31	Fabbricazione di mobili	35.53	19.54	19.5
32	Altre industrie manifatturiere	37.47	20.61	19.5
33	Riparazione e installazione di macchine e	39.83	21.9	19.5
35	Fornitura di energia	48.09	26.45	19.5
36	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	43.28	23.8	19.5
37	Gestione delle reti fognarie	37.83	20.81	19.5
38	Raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti	34.86	19.17	19.17
39	Risanamento, altri servizi gestione rifiuti			19.00
41	Costruzione di edifici	37.52	20.63	19.5
42	Ingegneria civile	39.05	21.48	19.5
43	Lavori di costruzione specializzati	35.57	19.57	19.5
45	Commercio e riparazione di autoveicoli	33.35	18.34	19
46	Commercio all'ingrosso	41.22	22.67	19.5
47	Commercio al dettaglio	28.83	15.86	19
49	Trasporto terrestre e mediante condotte	36.4	20.02	19.5
50	Trasporti marittimi e per vie d'acqua	36.84	20.26	19.5
51	Trasporto aereo	39.75	21.86	19.5
52	Magazzinaggio, attività di supporto ai trasporti	34.45	18.95	19
53	Servizi postali e attività di corriere	34.25	18.84	19
55	Servizi di alloggio	25.89	14.24	19
56	Attività di servizi di ristorazione	25.84	14.21	19
58	Attività editoriali	43.4	23.87	19.5
59	Produzione audiovisivi	34.62	19.04	19.04
60	Attività di programmazione e trasmissione	49.68	27.32	19.5
61	Telecomunicazioni	53.08	29.19	19.5
62	Attività informatiche	53.11	29.21	19.5
63	Attività dei servizi d'informazione	59.95	32.97	19.5
64	Servizi finanziari	58.91	32.4	19.5
65	Assicurazioni	50.39	27.71	19.5
66	Attività ausiliarie dei servizi finanziari e assicurativi	54.84	30.16	19.5
68	Attività immobiliari	39.57	21.76	19.5
69	Attività legali e contabilità	45.42	24.98	19.5
70	Attività di sedi centrali; consulenza gestionale	57.09	31.4	19.5
71	Architettura e ingegneria; analisi tecniche	42.74	23.51	19.5
72	Ricerca scientifica e sviluppo	51.7	28.43	19.5
73	Pubblicità e ricerche di mercato	38.82	21.35	19.5
74	Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	38.19	21.01	19.5
75	Servizi veterinari	35.53	19.54	19.5

77 Attività di noleggio e leasing	37.97	20.89	19.5
78 Ricerca, selezione, fornitura di personale	32.64	17.95	19
79 Attività delle agenzie di viaggio	34.08	18.74	19
80 Servizi di investigazione e vigilanza	29.16	16.04	19
81 Attività di servizi per edifici e paesaggio	29.63	16.29	19
82 Attività amministrative, supporto alle imprese	35.87	19.73	19.5
84 Amministrazione pubblica e difesa; assicurazioni sociali	49.07	26.99	19.5
85 Istruzione	49	26.95	19.5
86 Attività dei servizi sanitari	39.35	21.64	19.5
87 Servizi di assistenza residenziale	33.86	18.62	19
88 Assistenza sociale non residenziale	36.36	20	19.5
90 Attività creative e d'intrattenimento	38.81	21.35	19.5
91 Biblioteche, archivi e musei	41.35	22.74	19.5
92 Attività riguardanti scommesse e case da gioco	32.69	17.98	19
93 Attività sportive e ricreative	35.03	19.26	19.26
94 Attività di organizzazioni associative	42.42	23.33	19.5
95 Riparazione beni uso personale e domestico	32.9	18.1	19
96 Altre attività di servizi personali	24.29	13.36	19
97 Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro			19
98 Produzione di beni e di servizi indiff. per uso proprio			19
99 Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali			19

Note: La tabella riporta nella prima colonna la mediana nazionale del salario orario, il 55% della mediana nazionale e il valore del salario minimo statutario in CHF/ora in vigore nella prima fase (2021-2023).

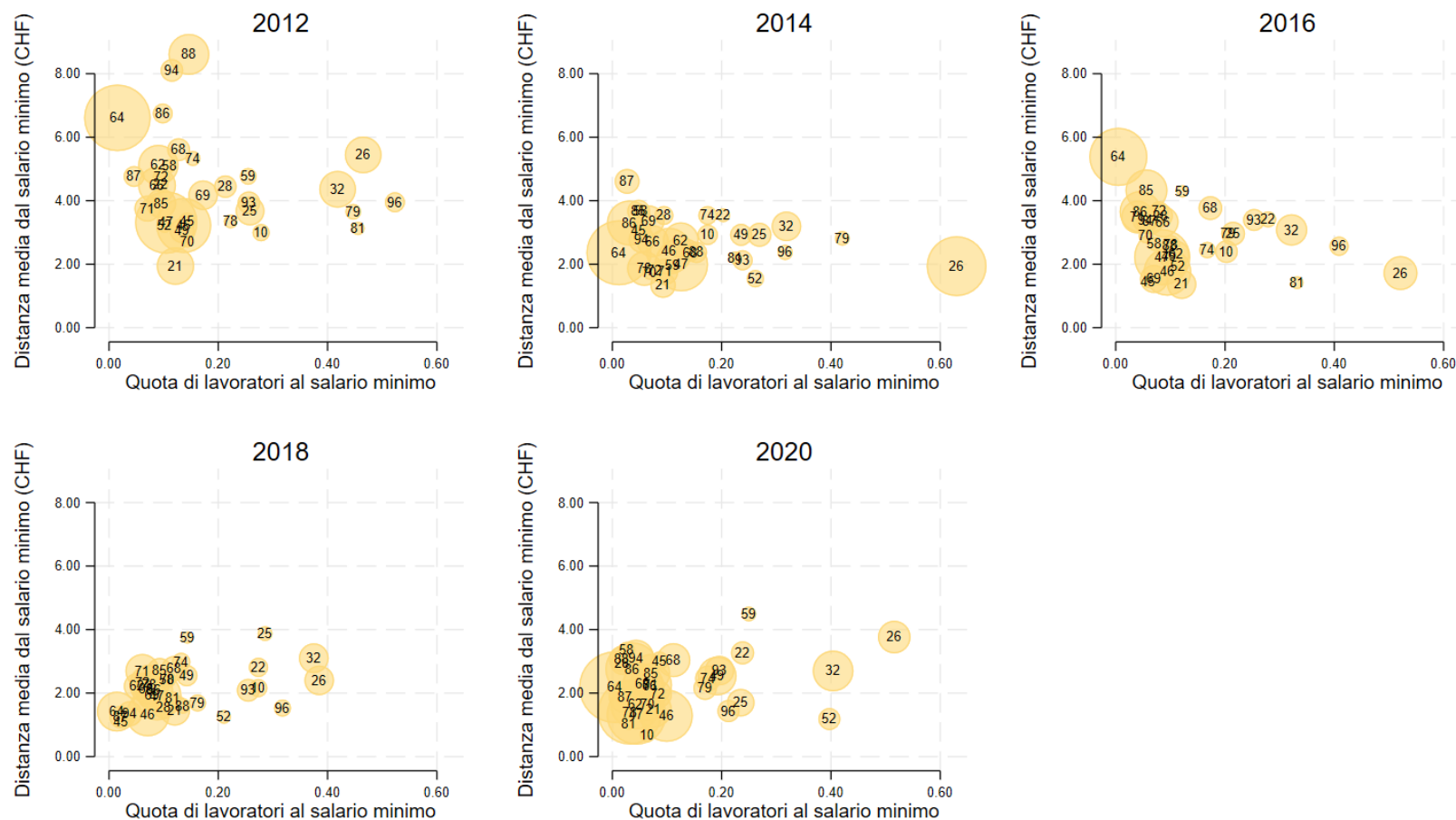
Fonte: Decreto esecutivo concernente il salario minimo orario per settore economico del 28 settembre 2022 (valido dal 1° dicembre 2022).

Tabella B 3: Rapporto salario minimo e salario orario per settore economico 2020

Variabili	Media	Dev.std.	Mediana	Minimo	Massimo
Salario minimo legale (CHF/ora)	19.38	0.21	19.5	19.00	19.50
Salario Ticino	33.74	17.58	28.55	11.55	134.16
Salario minimo/Mediana TI			0.68		

Fonte: Elaborazione IRE su dati RSS.

Figura B 1: Margine estensivo ed intensivo del salario minimo nei settori economici 2014-2020



Settori 33,
Osservazioni 165
Osservazioni per settore =628.92

Nota: La figura mostra la media della quota di lavoratori sotto il salario minimo sull'asse delle x, e la distanza in CHF dal salario minimo a seconda del settore economico, pesati per la grandezza. I salari sono in CHF reali, aggiustati utilizzando l'indice dei prezzi al consumo (2020).

Fonte: elaborazioni IRE su dati RSS.

Tabella B 3: Gap settoriale 2018-2020

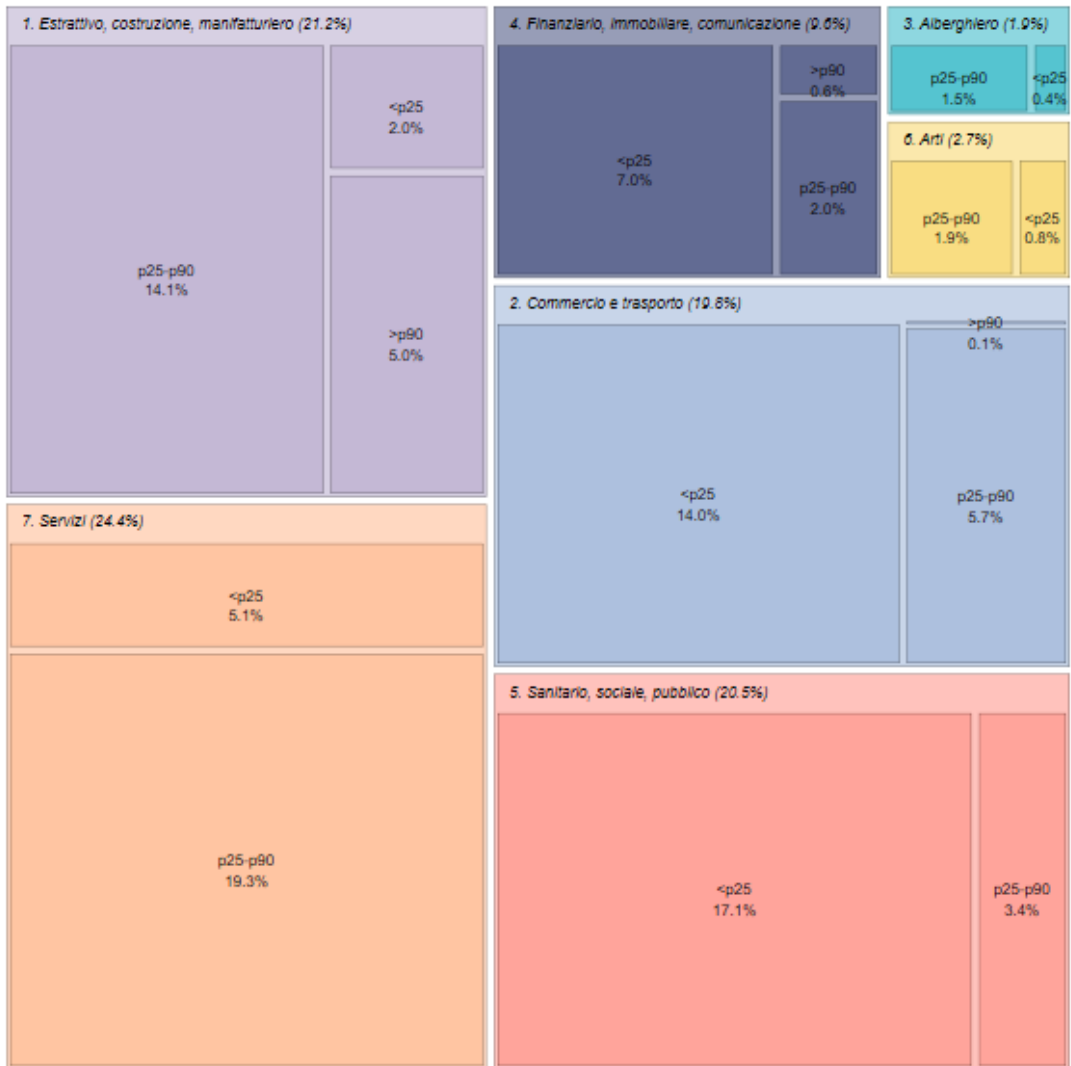
Settore	Sezione	Gap	Definizione (base)	Definizione	Gap CCL	Quota ccl
Industria estrattiva, costruzioni e manifattura	3. C attività manifatturiere		1. Controllo	1. Controllo		0.974946
14. Confezione di articoli di abbigliamento						
15. Confezione di articoli in pelle e simili	3. C attività manifatturiere		1. Controllo	1. Controllo		
35. Fornitura di energia	4. D fornitura di energia	0.000164	1. Controllo	1. Controllo	0.000391	0.279937
42. Ingegneria civile	6. F costruzioni	0.000472	1. Controllo	2. ME	0.001505	0.636605
43. Lavori di costruzione specializzati	6. F costruzioni	0.002796	2. ME	2. ME	0.001229	0.852013
23. Fabbricazione altri prodotti minerali non metalliferi	3. C attività manifatturiere	0.002998	2. ME	2. ME	0.00018	0.606946
16. Industria dei prodotti in legno (senza mobili)	3. C attività manifatturiere	0.003511	2. ME	2. ME	0.000832	0.94985
30. Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	3. C attività manifatturiere	0.003784	2. ME	2. ME	0	0.873131
21. Industria farmaceutica	3. C attività manifatturiere	0.00447	2. ME	2. ME	0.010777	0.165248
28. Fabbricazione di macchinari e apparecchiature n.c.a.	3. C attività manifatturiere	0.004516	2. ME	2. ME	0	0.436527
41. Costruzione di edifici	6. F costruzioni	0.004718	2. ME	2. ME	0.000262	0.924318
17. Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	3. C attività manifatturiere	0.005977	2. ME	2. ME		
18. Stampa, riproduzione su supporti registrati	3. C attività manifatturiere	0.006221	2. ME	2. ME	0.005354	0.526915
11. Produzione di bevande	3. C attività manifatturiere	0.006831	2. ME	2. ME	0.00151	0.538892
24. Attività metallurgiche	3. C attività manifatturiere	0.008638	2. ME	2. ME	0	0.061451
33. Riparazione e installazione di macchine e apparecchiature	3. C attività manifatturiere	0.010706	2. ME	2. ME		
37. Gestione delle reti fognarie	5. E fornitura di acqua	0.01185	2. ME	2. ME	0	0.291994
10. Industrie alimentari	3. C attività manifatturiere	0.013845	2. ME	2. ME	0.020971	0.716885
12. Industria del tabacco	3. C attività manifatturiere	0.015305	2. ME	2. ME		
20. Fabbricazione di prodotti chimici	3. C attività manifatturiere	0.018299	2. ME	2. ME	0.001624	0.732443
8. Altre attività estrattive	2. B attività estrattiva		2. ME	2. ME	0.000206	1
38. Raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti	5. E fornitura di acqua;	0.027072	2. ME	2. ME	0.002259	0.541257
25. Fabbricazione di prodotti in metallo	3. C attività manifatturiere	0.030465	2. ME	2. ME	0.00162	0.467239
32. Altre industrie manifatturiere	3. C attività manifatturiere	0.035428	3. Trattato	3. Trattato	0.046348	0.212468
29. Fabbricazione di autoveicoli	3. C attività manifatturiere	0.036049	3. Trattato	3. Trattato	0	0.569681
22. Fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche	3. C attività manifatturiere	0.043283	3. Trattato	3. Trattato	0.002157	0.196044
27. Fabbricazione di apparecchiature elettriche	3. C attività manifatturiere	0.050338	3. Trattato	3. Trattato	0.030273	0.438387
26. Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica	3. C attività manifatturiere	0.060715	3. Trattato	3. Trattato	0.032884	0.652686
13. Industrie tessili	3. C attività manifatturiere	0.201191	3. Trattato	3. Trattato		
Commercio e trasporto	7. G commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione	0.001804	1. Controllo	1. Controllo	0.001969	0.239233
46. Commercio all'ingrosso	di autoveicoli e motocicli					
47. Commercio al dettaglio	7. G commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione	0.00264	1. Controllo	2. ME	0.001748	0.552072
	di autoveicoli e motocicli					
45. Commercio e riparazione di autoveicoli	7. G commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione	0.003836	2. ME	2. ME	0.002065	0.588275
	di autoveicoli e motocicli					
51. Trasporto aereo	8. H trasporto e magazzinaggio	0.005242	2. ME	2. ME		
50. Trasporti marittimi e per vie d'acqua	8. H trasporto e magazzinaggio	0.010038	2. ME	2. ME		
49. Trasporto terrestre e mediante condotte	8. H trasporto e magazzinaggio	0.011193	2. ME	2. ME	0.002515	0.597366
52. Magazzinaggio, attività di supporto ai trasporti	8. H trasporto e magazzinaggio	0.016275	2. ME	2. ME	0.016787	0.671324

53. Servizi postali e attività di corriere	8. H trasporto e magazzinaggio	0.069674	3. Trattato	3. Trattato	0.003084	0.229963
Finanziario, immobiliare, comunicazione	10. J servizi di informazione e comunicazione	0	1. Controllo	1. Controllo		
60. Attività di programmazione e trasmissione						
64. Servizi finanziari	11. K attività finanziarie e assicurative	0.000188	1. Controllo	2. ME	0.000794	0.18399
62. Attività informatiche	10. J servizi di informazione e comunicazione	0.00132	1. Controllo	2. ME	0.008635	0.148632
65. Assicurazioni	11. K attività finanziarie e assicurative	0.001424	1. Controllo	2. ME		
66. Attività ausiliarie dei servizi finanziari e assicurativi	11. K attività finanziarie e assicurative	0.002521	1. Controllo	2. ME	0.001156	0.094466
58. Attività editoriali	10. J servizi di informazione e comunicazione	0.004629	2. ME	2. ME	0	0.213807
61. Telecomunicazioni	10. J servizi di informazione e comunicazione	0.004897	2. ME	2. ME	0.006542	0.108683
68. Attività immobiliari	12. L attività immobiliari	0.010314	2. ME	2. ME	0.011831	0.05455
59. Produzione audiovisivi	10. J servizi di informazione e comunicazione	0.035487	3. Trattato	3. Trattato	0.001619	0.196011
63. Attività dei servizi d'informazione	10. J servizi di informazione e comunicazione	0.052553	3. Trattato	3. Trattato	0.002953	0.749263

Nota: La tabella riporta il valore del gap, media tra il 2018 e 2020 nei settori economici considerati per l'analisi. I valori mancanti non sono riportati per rispettare la protezione dei dati. La sigla "ME" indica i settori mediamente esposti (cfr. 5.1).

Fonte: elaborazioni IRE su dati RSS.

Figura B 2: Grandezza dei settori economici in base al valore del gap



Note: La figura mostra la grandezza dei settori in base al percentile di appartenenza nella distribuzione del gap per ognuna delle sette industrie in termini di osservazioni nel registro della previdenza sociale (lavoratori tra i 18-58 anni, nel loro impiego principale). Tra il 2018 e il 2022, l'industria estrattiva, delle costruzioni, ha un totale di 111,593 (21,11%) lavoratori, di questi 33,183 sono impiegati in settori trattati, mentre 10,730 sono impiegati in settori di controllo. La seconda industria che presenta settori trattati è quella del commercio e trasporto, ma rispetto alla manifattura il peso di queste osservazioni è minimo; infatti, solo 342 lavoratori sono impiegati in settori trattati nell'industria del commercio e trasporto. allo stesso modo, i lavoratori trattati del settore finanziario, immobiliare, e della comunicazione sono solo il 0.3% delle osservazioni. Queste percentuali sono paragonabili ai valori calcolati utilizzando la statistica delle imprese durante gli anni 2018-2021.

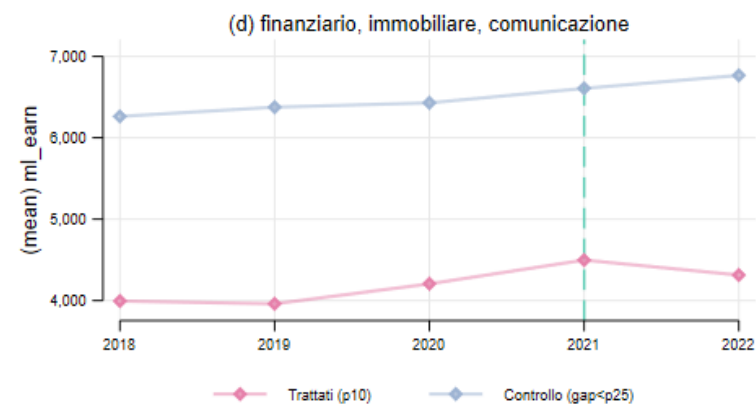
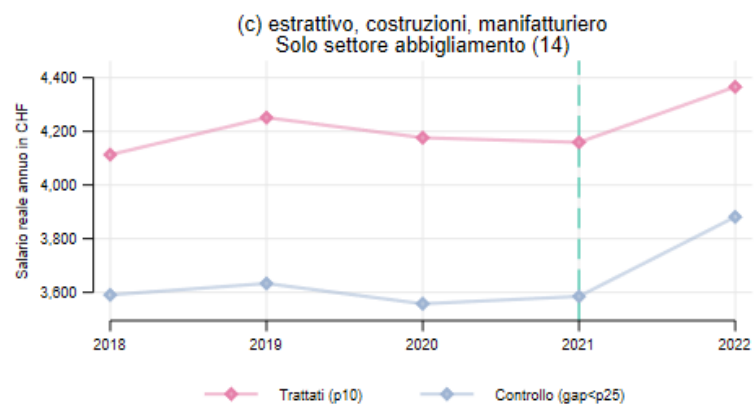
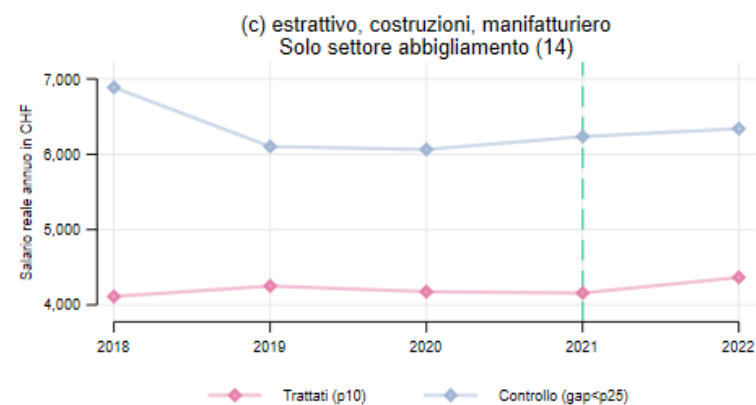
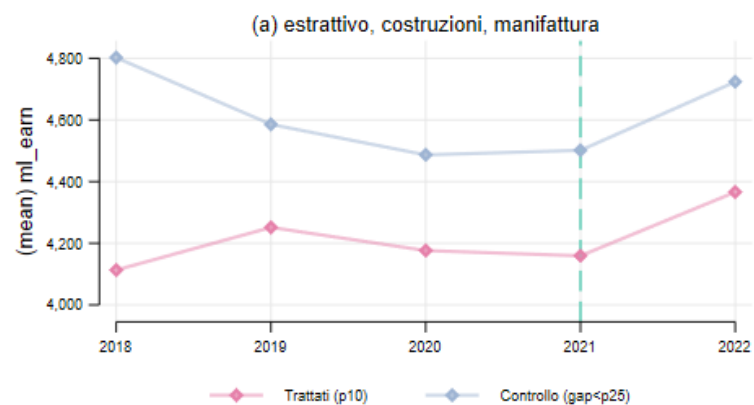
Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Tabella B 4: Statistiche descrittive in base all'esposizione e industria

A: Registro previdenza sociale	estrattivo, manifattura, costruzioni				commercio e trasporto				finanziario immobiliare e comunicazione			
	Pre		Post		Pre		Post		Pre		Post	
	Controllo	Trattato	Controllo	Trattato	Controllo	Trattato	Controllo	Trattato	Controllo	Trattato	Controllo	Trattato
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Donne	0.53	0.48	0.55	0.47	0.49	0.17	0.49	0.19	0.34	0.33	0.34	0.30
Svizzeri	0.21	0.15	0.16	0.13	0.30	0.39	0.28	0.34	0.41	0.39	0.40	0.39
Età < 24	0.03	0.03	0.03	0.03	0.05	0.09	0.05	0.05	0.03	0.04	0.03	0.02
Età 24-30	0.12	0.15	0.12	0.15	0.16	0.23	0.16	0.24	0.15	0.26	0.14	0.21
Età 31-44	0.38	0.40	0.35	0.39	0.41	0.33	0.40	0.31	0.42	0.45	0.40	0.48
Età 45-58	0.48	0.43	0.51	0.43	0.39	0.35	0.40	0.40	0.41	0.26	0.43	0.28
Quota lavoro 12 mesi	0.85	0.84	0.84	0.83	0.74	0.66	0.73	0.67	0.76	0.63	0.77	0.69
Durata impiego in mesi	11.21	11.07	11.01	11.00	10.46	10.02	10.35	10.17	10.58	9.62	10.67	9.84
<i>Occupazione</i>												
Quota entrate	0.08	0.09	0.11	0.12	0.18	0.24	0.21	0.24	0.18	0.27	0.20	0.30
Entrate	557	1,402	431	1,301	7,880	50	6,104	32	4,066	516	2,944	399
Quota uscite	0.12	0.12	0.13	0.11	0.19	0.16	0.18	0.28	0.21	0.23	0.18	0.18
Uscite	778	1,960	524	1,112	8,217	34	5,407	38	4,691	434	2,617	242
Quota rimasti occupati	0.92	0.91	0.89	0.88	0.82	0.76	0.79	0.76	0.82	0.73	0.80	0.70
Rimasti occupati	6,054	14,546	3,539	9,204	36,442	159	23,372	102	17,986	1,366	11,795	923
Quota stessa impresa	0.85	0.86	0.87	0.84	0.76	0.68	0.73	0.66	0.74	0.62	0.74	0.61
Stessa impresa	5,629	13,699	3,443	8,819	33,700	143	21,589	88	16,370	1,163	10,953	812
<i>Reddito</i>												
Salario anno (2022 CHF)	50,404	46,417	51,142	47,450	50,658	29,559	52,320	32,503	68,335	39,314	72,723	43,582
p25 CHF	23,471	31,671	24,566	32,951	23,471	31,671	24,566	32,951	23,471	31,671	24,566	32,951
p50 CHF	46,893	39,506	48,464	41,876	46,893	39,506	48,464	41,876	46,893	39,506	48,464	41,876
Salario mensile	4,628	4,180	4,613	4,266	4,757	2,860	4,949	3,106	6,356	4,052	6,690	4,397
Salario annuo p=12 mesi	53,074	50,801	56,318	52,518	59,948	37,300	62,907	40,353	80,255	51,032	84,420	53,764
p25 CHF p=12 mesi	35,985	35,972	38,999	38,165	35,985	35,972	38,999	38,165	35,985	35,972	38,999	38,165
p50 CHF p=12 mesi	55,096	42,429	57,226	44,587	55,096	42,429	57,226	44,587	55,096	42,429	57,226	44,587
Salario mensile p=12 mesi	4,423	4,233	4,693	4,376	4,996	3,108	5,242	3,363	6,688	4,253	7,035	4,480
<i>Grandezza impresa</i>												
0-49: piccole	0.26	0.29	0.27	0.26	0.71	1.00	0.69	1.00	0.66	0.72	0.65	0.71
49-249: medie	0.23	0.33	0.22	0.38	0.16	0.00	0.19	0.00	0.16	0.28	0.16	0.29
250+: grandi	0.51	0.37	0.52	0.36	0.13	0.00	0.13	0.00	0.18	0.00	0.20	0.00
Numero di sezioni	3.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00
Numero settori	4.00	6.00	4.00	6.00	2.00	1.00	2.00	1.00	5.00	2.00	5.00	2.00
Osservazioni	6,611	15,948	3,970	10,505	44,322	209	29,476	134	22,052	1,882	14,739	1,322

Fonte: Elaborazioni IRE su dati IAS

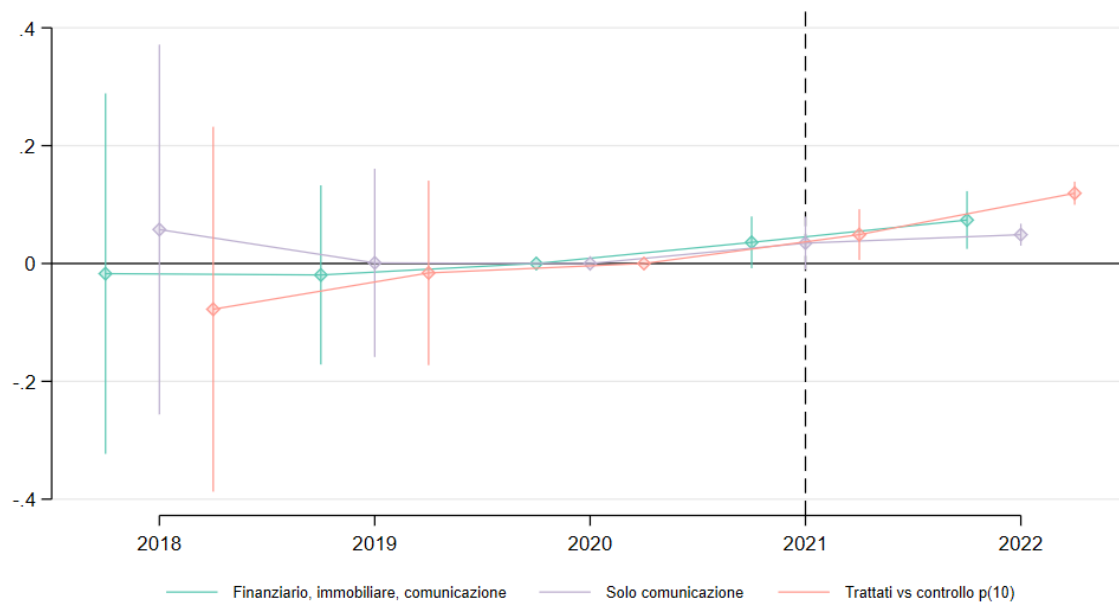
Figura B 3: Evoluzione reddito reale mensile



Nota: La figura riporta la media del reddito mensile per ogni anno in settori molto esposti (trattati) e poco esposti (controllo) nell'industria manifatturiera, estrattiva e delle costruzioni (a)-(c) e nel settore immobiliare finanziario e della comunicazione (d).

Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Figura B 4: Effetto sul reddito nei settori del finanziario, immobiliare e comunicazione



Osservazioni : (35,387), (16,946), (12,139)
 Controlli: Grandezza impresa, nazionalità, età
 EF: Individuo, Impresa, Anno, Noga2

Note: La figura mostra i coefficienti β_t stimati tramite l'equazione (3b) del logaritmo del reddito annuo. La figura mostra separatamente i risultati per il complesso dei settori dei servizi di informazione e comunicazione (sezione J), delle attività finanziarie e assicurative (sezione K) e delle attività immobiliari in azzurro. In viola limita le osservazioni provenienti dai settori dei servizi di informazione e comunicazione e in arancione ai settori delle sezioni I, J e K con un gap nel percentile p10 (controllo) e un gap nel percentile 90 (trattati).

Fonte: elaborazioni IRE su dati IAS.

Tabella B 5: Eterogeneità nei settori dell'estrattivo, costruzioni e manifattura (effetto sui redditi)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Stranieri	Svizzeri	19-34	Donne	Occupati 12 mesi	Uomini >30	Rimasti occupati	Piccole medie imprese (<250)
D: Anno 2021	0.032 (0.07)	0.060 (0.12)	0.132 (0.12)	0.069 (0.05)	-0.014 (0.05)	-0.015 (0.10)	0.034 (0.06)	-0.005 (0.01)
D: Anno 2022	0.091 (0.10)	0.109 (0.19)	0.226 (0.15)	0.159 (0.08)	0.048 (0.07)	0.016 (0.13)	0.079 (0.09)	0.059** (0.01)
Effetto 2021	-0.031 (0.05)	-0.074 (0.03)	-0.092 (0.09)	-0.023 (0.02)	-0.017 (0.02)	-0.041 (0.04)	-0.039 (0.03)	0.015** (0.00)
Effetto 2022	0.010 (0.04)	-0.044 (0.05)	-0.046 (0.07)	0.016 (0.03)	-0.028 (0.01)	-0.017 (0.03)	-0.027 (0.02)	0.025 (0.01)
D: Anno Covid	-0.024 (0.04)	0.012 (0.06)	0.002 (0.07)	-0.002 (0.03)	-0.033 (0.04)	-0.035 (0.05)	-0.018 (0.04)	-0.048 (0.03)
d. < 250 impiegati	-0.037 (0.03)	-0.328 (0.49)	-0.224*** (0.04)	-0.049 (0.03)	-0.013 (0.01)	0.207* (0.07)	-0.020 (0.02)	
Età	0.007 (0.03)	0.013 (0.04)	0.044 (0.05)	-0.021 (0.02)	0.014 (0.02)	0.026 (0.04)	-0.006 (0.03)	
d. nazionalità straniera			0.523*** (0.03)	-0.045 (0.16)	-0.061 (0.08)	0.076 (0.06)	-0.093 (0.07)	0.000 (.)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
EF individuo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	29,233	5,411	8,591	17,125	29,561	14,968	31,580	14,491

Note: La Tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) per l'insieme dei settori nell'estrattivo, costruzioni e manifattura. Ogni colonna riporta i coefficienti stimati separatamente per ogni gruppo di individui. La variabile dipendente è il logaritmo del reddito annuale.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fonte: Elaborazione IRE su dati IAS.

Tabella B 6: Eterogeneità nei settori dei servizi di informazione e comunicazione, finanziario e assicurazioni, immobiliare (effetto sui salari).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Stranieri	Svizzeri	19-34	Donne	Occupati 12 mesi	Uomini >30	Rimasti occupati
D: Anno 2021	0.187 (0.09)	0.111 (0.05)	0.073 (0.07)	0.135* (0.05)	0.018 (0.01)	0.201 (0.08)	0.158*** (0.02)
D: Anno 2022	0.356* (0.12)	0.234* (0.06)	0.249* (0.10)	0.277** (0.06)	0.063* (0.02)	0.353* (0.11)	0.266*** (0.03)
Effetto 2021	0.055 (0.04)	0.029 (0.02)	-0.050 (0.07)	0.126 (0.07)	0.015 (0.03)	0.020 (0.02)	0.017 (0.01)
Effetto 2022	0.094 (0.05)	0.073* (0.03)	-0.042 (0.06)	0.178 (0.11)	0.023 (0.05)	0.037 (0.02)	0.041 (0.04)
D: Anno Covid	0.119* (0.04)	0.044 (0.03)	0.050 (0.03)	0.080 (0.04)	0.001 (0.01)	0.107 (0.04)	0.076** (0.01)
d. < 250 impiegati	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
Età	-0.020 (0.05)	-0.021 (0.03)	0.083 (0.05)	-0.021 (0.02)	0.017 (0.01)	-0.050 (0.04)	-0.059** (0.01)
d. nazionalità straniera			0.010 (0.28)	0.164** (0.03)	0.041* (0.01)	-0.015 (0.13)	0.038 (0.08)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore lavoro	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
EF individuo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	20'758	14'576	9'605	12'010	27'007	20'121	28'517

Note: La Tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) per l'insieme dei settori dei servizi di comunicazione e informazione, finanziario e assicurativo, immobiliare. Ogni colonna riporta i coefficienti stimati separatamente per ogni gruppo di individui. La variabile dipendente è il logaritmo del reddito annuale.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fonte: Elaborazione IRE su dati IAS.

Tabella B 7: Probabilità di entrata per diverse categorie di lavoratori (settori della manifattura, estrattivo e costruzioni)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Stranieri	Svizzeri	19-34	Donne	Piccole medie imprese (<250)
D: Anno 2021	0.021 (0.02)	0.079 (0.04)	-0.212*** (0.04)	0.031 (0.02)	-0.021 (0.01)
D: Anno 2022	0.005 (0.04)	0.077 (0.04)	-0.365*** (0.04)	0.031 (0.03)	-0.029 (0.01)
Effetto 2021	0.018 (0.03)	0.046 (0.03)	0.064 (0.04)	0.012 (0.02)	-0.025* (0.01)
Effetto 2022	-0.007 (0.06)	0.089 (0.05)	0.037 (0.06)	-0.038 (0.03)	-0.103** (0.01)
D: Anno Covid	0.011 (0.01)	0.068*** (0.01)	-0.123** (0.04)	0.015 (0.01)	-0.026 (0.03)
d. < 250 impiegati	0.037 (0.02)	0.044* (0.01)	0.144** (0.04)	0.018 (0.02)	
Età	-0.034* (0.01)	-0.065*** (0.01)		-0.024 (0.01)	
d. nazionalità straniera			0.820*** (0.04)	0.158 (0.17)	0.000 (.)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore lavoro	SI	SI	SI	SI	SI
EF individuo	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	29,222	5,403	8,576	17,116	14,491

Nota: La Tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) per l'insieme dei settori dell'estrattivo, costruzioni e manifattura. Ogni colonna riporta i coefficienti stimati separatamente per ogni gruppo di individui. La variabile dipendente è la probabilità di entrata.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fonte: Elaborazione IRE su dati IAS.

Tabella B 8: Probabilità di entrata per diverse categorie di lavoratori (settori della manifattura)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Stranieri	Svizzeri	19-34	Donne	Piccole medie imprese (<250)
D: Anno 2021	0.031 (0.01)	0.113 (0.05)	-0.168*** (0.02)	0.032 (0.02)	-0.021 (0.01)
D: Anno 2022	0.032 (0.02)	-0.013 (0.03)	-0.322*** (0.03)	0.036 (0.03)	-0.029 (0.01)
Effetto 2021	-0.005 (0.02)	-0.005 (0.04)	0.022 (0.03)	0.009 (0.02)	-0.025* (0.01)
Effetto 2022	-0.051 (0.02)	0.153** (0.03)	-0.005 (0.05)	-0.045 (0.03)	-0.103** (0.01)
D: Anno Covid	0.007 (0.01)	0.066* (0.02)	-0.120* (0.04)	0.014 (0.01)	-0.026 (0.03)
d. < 250 impiegati	0.034 (0.02)	0.038* (0.01)	0.142** (0.04)	0.018 (0.02)	
Età	-0.028** (0.01)	-0.057*** (0.01)		-0.024 (0.01)	
d. nazionalità straniera			0.820*** (0.04)	0.158 (0.18)	0.000 (.)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore lavoro	SI	SI	SI	SI	SI
EF individuo	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	27,315	3,944	7,514	16,710	14,491

Nota: La Tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) per l'insieme dei settori della manifattura. Ogni colonna riporta i coefficienti stimati separatamente per ogni gruppo di individui. La variabile dipendente è la probabilità di entrata.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fonte: Elaborazioni IRE su dati IAS.

Tabella B 9: Probabilità di rimanere occupati per diverse categorie di lavoratori (settori estrattivo, costruzioni e manifattura)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) Piccole medie imprese (<250)
	Stranieri	Svizzeri	19-34	Donne	
D: Anno 2021	0.004 (0.01)	0.011 (0.01)	0.007 (0.01)	0.003 (0.01)	0.010* (0.00)
D: Anno 2022	0.014 (0.01)	0.016 (0.01)	0.016 (0.01)	0.012 (0.01)	0.017* (0.00)
Effetto 2021	-0.022 (0.02)	-0.004 (0.01)	-0.028 (0.01)	-0.031 (0.02)	0.008** (0.00)
Effetto 2022	-0.014 (0.01)	-0.002 (0.01)	-0.019 (0.01)	-0.016 (0.01)	0.007* (0.00)
D: Anno Covid	-0.016 (0.01)	0.004 (0.01)	-0.028 (0.01)	-0.022 (0.02)	0.007* (0.00)
d. < 250 impiegati	0.447 (0.25)	0.938*** (0.05)	0.357 (0.24)	0.336 (0.20)	
Età	-0.005 (0.00)	-0.004 (0.00)	-0.007 (0.01)	-0.006 (0.00)	-0.005* (0.00)
d. nazionalità straniera			0.000 (.)	-0.007 (0.01)	0.000 (.)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore lavoro	SI	SI	SI	SI	SI
EF individuo	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	27,101	4,964	7,150	16,144	13,755

Note: La Tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) per l'insieme dei settori estrattivo, costruzioni e manifattura. Ogni colonna riporta i coefficienti stimati separatamente per ogni gruppo di individui. La variabile dipendente è la probabilità di rimanere occupati.

***p <0.01, **p<0.05, *p<0.1

Fonte: Elaborazioni IRE su dati IAS.

Tabella B 10: Probabilità di rimanere occupati per diverse categorie di lavoratori (settori della manifattura)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) Piccole medie imprese (<250)
	Stranieri	Svizzeri	19-34	Donne	
D: Anno 2021	0.004 (0.01)	0.015 (0.01)	0.011 (0.01)	0.002 (0.01)	0.010* (0.00)
D: Anno 2022	0.014 (0.01)	0.022 (0.01)	0.019 (0.02)	0.011 (0.01)	0.017* (0.00)
Effetto 2021	-0.020 (0.02)	-0.006 (0.01)	-0.032 (0.02)	-0.030 (0.02)	0.008** (0.00)
Effetto 2022	-0.013 (0.01)	-0.004 (0.01)	-0.023 (0.01)	-0.016 (0.01)	0.007* (0.00)
D: Anno Covid	-0.017 (0.01)	0.005 (0.01)	-0.031 (0.02)	-0.023 (0.02)	0.007* (0.00)
d. < 250 impiegati	0.435 (0.25)	0.930*** (0.06)	0.344 (0.23)	0.335 (0.20)	
Età	-0.006 (0.00)	-0.006 (0.00)	-0.008 (0.01)	-0.006 (0.00)	-0.005* (0.00)
d. nazionalità straniera			0.000 (.)	-0.007 (0.01)	0.000 (.)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore lavoro	SI	SI	SI	SI	SI
EF individuo	SI	SI	SI	SI	SI
Osservazioni	25,459	3,618	6,276	15,771	13,755

Note: La Tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) per l'insieme dei settori della manifattura. Ogni colonna riporta i coefficienti stimati separatamente per ogni gruppo di individui. La variabile dipendente è la probabilità di rimanere occupati.

***p <0.01, **p<0.05, *p<0.1

Fonte: Elaborazioni IRE su dati IAS.

Tabella B 11: Analisi della robustezza dell'effetto sul reddito annuo

	Manifattura				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
d. nazionalità straniera	-0.138** (0.04)	-0.153*** (0.02)	0.030 (0.13)	0.021 (0.13)	0.030 (0.13)
d. < 250 impiegati	-0.129 (0.07)	0.048*** (0.01)	-0.060*** (0.00)	-0.061** (0.01)	-0.046* (0.01)
Età	0.017*** (0.00)	0.018*** (0.00)			
D: Anno 2021	0.013** (0.00)	0.003 (0.00)	0.016** (0.00)	0.006 (0.00)	0.008 (0.01)
D: Anno 2022	0.027*** (0.00)	0.004 (0.01)	0.093*** (0.00)	0.082*** (0.00)	0.085*** (0.01)
Effetto 2021	0.001 (0.01)	-0.008 (0.01)	0.007 (0.01)	0.011 (0.01)	0.006 (0.01)
Effetto 2022	0.017 (0.02)	0.024 (0.02)	0.035** (0.01)	0.037 (0.02)	0.034** (0.01)
D: Anno Covid					-0.022 (0.02)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore lavoro	NO	SI	SI	SI	SI
EF individuo	NO	NO	SI	SI	SI
Osservazioni	33,333	33,286	31,273	24,703	31,273
Anno 2020	SI	SI	SI	NO	SI

Nota: La tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) nella colonna (5) e alternative specificazioni nelle altre colonne. La variabile dipendente è il logaritmo del reddito reale annuo. Gli standard error sono clusterizzati a settore noga 2 cifre. Nella colonna (4) si omette l'anno 2020.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fonte: Elaborazioni IRE su dati IAS.

Tabella B 12: Analisi della robustezza dell'effetto sul reddito annuo di lavoratori stranieri (manifattura)

	Stranieri				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
d. < 250 impiegati	-0.091 (0.06)	0.053*** (0.01)	-0.063*** (0.00)	-0.064** (0.02)	-0.048* (0.01)
Età	0.015*** (0.00)	0.016*** (0.00)			
D: Anno 2021	0.010** (0.00)	-0.000 (0.00)	0.016*** (0.00)	0.005* (0.00)	0.007 (0.01)
D: Anno 2022	0.012* (0.00)	-0.004 (0.00)	0.089*** (0.01)	0.078*** (0.01)	0.080*** (0.01)
Effetto 2021	0.001 (0.01)	-0.004 (0.01)	0.010 (0.01)	0.013 (0.02)	0.009 (0.02)
Effetto 2022	0.032 (0.02)	0.036 (0.02)	0.044** (0.01)	0.047 (0.02)	0.043** (0.01)
D: Anno Covid					-0.024 (0.02)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore lavoro	NO	SI	SI	SI	SI
EF individuo	NO	NO	SI	SI	SI
Osservazioni	29,032	28,987	27,315	21,610	27,315
Anno 2020	SI	SI	SI	NO	SI

Note: La tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) nella colonna (5) e alternative specificazioni nelle altre colonne. La variabile dipendente è il logaritmo del reddito reale annuo. Gli standard error sono clusterizzati a settore noga 2 cifre. Nella colonna (4) si omette l'anno 2020. La tabella riporta i coefficienti per il sottogruppo di lavoratori stranieri nella manifattura.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fonte: Elaborazioni IRE su dati IAS.

Tabella B 13: Analisi della robustezza dell'effetto sulla probabilità di entrata dei lavoratori svizzeri

	Probabilità entrata lavoratori svizzeri				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
d. < 250 im- piegati	0.043*	-0.005	0.026	0.020	0.036*
	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)
Età	-0.007***	-0.007***			
	(0.00)	(0.00)			
D: Anno 2021	0.086	0.073*	-0.020	0.051	-0.027
	(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.04)
D: Anno 2022	0.017	-0.001	-0.202***	-0.139***	-0.210***
	(0.02)	(0.01)	(0.00)	(0.01)	(0.01)
Effetto 2021	-0.091	-0.070	-0.007	-0.055	-0.006
	(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.04)
Effetto 2022	0.042	0.052	0.151**	0.102**	0.152**
	(0.04)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)
D: Anno Covid					-0.018
					(0.02)
EF Noga 2	SI	SI	SI	SI	SI
EF Datore la- voro	NO	SI	SI	SI	SI
EF individuo	NO	NO	SI	SI	SI
Osservazioni	4,301	4,268	3,944	3,075	3,944
Anno 2020	SI	SI	SI	NO	SI

Note: La tabella riporta i coefficienti della specificazione (3a) nella colonna (5) e alternative specificazioni nelle altre colonne. La variabile dipendente è la probabilità di entrata dei lavoratori. Gli standard error sono clusterizzati a settore NOGA 2 cifre. Nella colonna (4) si omette l'anno 2020. La tabella riporta i coefficienti per il sottogruppo di lavoratori svizzeri nella manifattura.

***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1

Fonte: Elaborazioni IRE su dati IAS.