

**Regolamento  
della legge cantonale sul salario minimo  
(RLSM)**

(del 18 novembre 2020)

IL CONSIGLIO DI STATO  
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

vista la legge sul salario minimo dell'11 dicembre 2019 (di seguito LSM),

**decreta:**

**Campo di applicazione**

(art. 2 LSM)

**Art. 1** <sup>1</sup>La legge sul salario minimo si applica a tutti i lavoratori che svolgono abitualmente la loro attività nel Cantone, compresi i lavoratori distaccati provenienti dall'UE o da Stati terzi.

<sup>2</sup>I contratti normali di lavoro che prevedono anche salari inferiori al salario minimo legale, rimangono in vigore. In questi casi il salario minimo legale prevale sui salari minimi inferiori del contratto normale di lavoro.

**Eccezioni**

(art. 3 LSM)

**Art. 2** <sup>1</sup>Gli stagisti ai sensi dell'art. 3 lett. d della legge sono studenti delle scuole superiori o universitarie oppure persone che intendono reinserirsi in una nuova attività professionale che soddisfano i criteri di cui all'allegato 1 del presente regolamento.

<sup>2</sup>Sono considerate occupate nell'ambito di misure a carattere sociale finanziate dall'ente pubblico ai sensi dell'art. 3 cpv. 1 lett. g della legge le persone che partecipano, segnatamente, a misure di reinserimento, perfezionamento o riqualifica professionale in materia di assicurazione contro la disoccupazione, contro gli infortuni o in materia di assicurazione invalidità, come pure le persone che svolgono attività lavorative in materia d'asilo o altre misure di carattere sociale.

**Salario minimo**

(art. 4 cpv. 1 LSM)

**Art. 3** Il salario minimo di cui alla LSM deve essere fisso, garantito e prevedibile da parte dei lavoratori. Provvigioni, bonus, gratifiche e altre forme di vantaggi in natura (benefit) sono ammessi solo a partire dal salario minimo.

**Adeguamento del salario minimo**

(art. 4 LSM)

**Art. 4** <sup>1</sup>Il Consiglio di Stato adegua al rincaro ogni anno la soglia inferiore e la soglia superiore del salario minimo in base all'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi del mese di novembre (base 2015), con entrata in vigore il 1° gennaio.

<sup>2</sup>Il Consiglio di Stato fissa ogni anno il salario minimo orario lordo di riferimento per settore economico, secondo i parametri di cui all'art. 4 cpv. 2 della legge, in base ai dati più recenti della mediana salariale nazionale, con entrata in vigore il 1° gennaio.

<sup>3</sup>Gli adeguamenti di cui al cpv. 2 nella fase di attuazione giusta l'art. 11 della legge vengono decisi dal Consiglio di Stato nel mese di novembre, con entrata in vigore il 1° dicembre, in base ai dati più recenti della mediana salariale nazionale.

**Termini di attuazione**

(art. 11 LSM)

**Art. 5** L'adeguamento dei contratti che disciplinano i rapporti di lavoro deve avvenire entro il 31 dicembre. L'adeguamento del salario deve essere attuato già a partire dal salario del mese di dicembre. Tale interpretazione vale per ogni fase di attuazione di cui all'art. 11 della legge.

**Organo incaricato del controllo**

(art. 6 cpv. 1 LSM)

**Art. 6** L'organo incaricato del controllo e del perseguimento delle infrazioni è l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro.

**Entrata in vigore**

**Art. 7** Il presente regolamento è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi ed entra in vigore il 1° gennaio 2021.

Allegato

**Criteri per distinguere gli stagisti da altre figure professionali  
(art. 3 lett. d LSM)**

Un rapporto di lavoro è considerato stage se soddisfa almeno uno dei criteri di cui alla lettera A e otto dei dieci criteri di cui alla lettera B.

A.

- A.1 Presenza di un contratto a tre tra un istituto di formazione, lo studente e il datore di lavoro. Lo stage è contemplato nel piano di studio dell'istituto di formazione.
- A.2 Lo stage viene svolto nel quadro di un reinserimento professionale o di un nuovo orientamento professionale della durata massima di sei mesi.
- A.3 Periodo lavorativo di pre-tirocinio avente durata massima di quattro settimane presso l'azienda in cui verrà svolto l'apprendistato o nella prospettiva di un'assunzione del candidato apprendista. La proroga della durata del pre-tirocinio potrà essere ammessa soltanto sulla scorta di un contratto di apprendistato firmato e potrà protrarsi al massimo fino all'inizio dell'anno scolastico seguente.
- A.4 Stage di fine studio al termine di un percorso accademico o per neo diplomati di scuole o istituti di formazione professionale a tempo pieno. Sono considerati stage i periodi di formazione nell'anno successivo all'ottenimento del diploma.
- A.5 Stage richiesto da un istituto di formazione presso il quale lo stagista è iscritto della durata massima prevista dal regolamento dell'istituto di formazione. Questo tipo di stage può essere svolto quale prerequisito per accedere alla formazione o essere integrato nella stessa al fine dell'ottenimento del titolo accademico o del diploma.

B.

- B.1 Il datore di lavoro e lo stagista hanno concordato per iscritto gli obiettivi dello stage prima dell'inizio dello stesso.
- B.2 All'interno dell'azienda sono identificabili una o più funzioni di riferimento che ipoteticamente al termine dello stage la persona potrebbe svolgere.
- B.3 All'interno dell'azienda sono identificabili una o più persone di riferimento che seguono lo stagista nel suo percorso formativo.
- B.4 Durante il periodo di stage sono programmati dei colloqui tra lo stagista e la persona di riferimento al fine di verificare le diverse fasi di acquisizione delle conoscenze professionali.
- B.5 Alla fine dello stage il datore di lavoro rilascia allo stagista un attestato con gli obiettivi raggiunti ed il dettaglio delle diverse fasi di apprendimento.
- B.6 Il lavoro svolto dallo stagista non è ripetitivo e deve permettere allo stesso di acquisire il maggior numero di conoscenze possibili nel lasso di tempo a disposizione.
- B.7 L'orario di lavoro è definito tra le parti in funzione degli obiettivi formativi.
- B.8 L'attività svolta dallo stagista in azienda non deve avere uno scopo lucrativo per il datore di lavoro.
- B.9 Al momento dell'ingaggio dello stagista non è stata garantita l'assunzione.
- B.10 All'interno dell'azienda la proporzione tra il numero di stagisti rispetto al personale effettivo è sostenibile rispetto agli obiettivi formativi.

Pubblicato nel BU **2020**, 335.