

## Legge sul salario minimo (LSM)<sup>1</sup>

dell'11 dicembre 2019 (stato 21 aprile 2023)

IL GRAN CONSIGLIO  
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

- richiamata l'iniziativa popolare costituzionale elaborata 9 aprile 2013 «Salviamo il lavoro in Ticino!» approvata dal popolo il 14 giugno 2015;
- visto il messaggio 8 novembre 2017 n. 7452 del Consiglio di Stato;
- visto il rapporto 26 novembre 2019 n. 7452R della Commissione gestione e finanze,

**decreta:**

### Scopo della legge

**Art. 1** La legge persegue lo scopo di introdurre un salario minimo con l'obiettivo di assicurare un tenore di vita dignitoso.

### Campo di applicazione

**Art. 2** <sup>1</sup>Sono sottoposti alla legge tutti i rapporti di lavoro, compresi quelli riguardanti i lavoratori e le lavoratrici interinali e distaccati, che si svolgono nel Cantone.<sup>2</sup>

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

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

### Eccezioni

**Art. 3** <sup>1</sup>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.

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

### Fissazione del salario minimo differenziato

**Art. 4** <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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.

<sup>1</sup> Titolo modificato dalla L 13.2.2023; in vigore dal 21.4.2023 - BU 2023, 143.

<sup>2</sup> Cpv. modificato dalla L 13.2.2023; in vigore dal 21.4.2023 - BU 2023, 143.

### Commissione tripartita

**Art. 5** La Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone (in seguito Commissione) fissa annualmente gli obiettivi e le priorità in materia di controlli sul salario minimo.

### Controllo

**Art. 6** <sup>1</sup>Il Consiglio di Stato designa l'organo di controllo competente per verificare il rispetto della legge e per sanzionare le violazioni.

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

<sup>3</sup>Se i documenti necessari non ci sono o non sono più disponibili, il datore o la datrice di lavoro deve dimostrare l'osservanza delle disposizioni legali, in quanto non possa fornire la prova di non aver alcuna colpa nella perdita dei documenti giustificativi.

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

### Sanzioni amministrative

**Art. 7** <sup>1</sup>L'autorità cantonale competente può per infrazioni alla presente legge o alle disposizioni di applicazione pronunciare una sanzione amministrativa che prevede il pagamento di un importo sino a 30'000 franchi.

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

<sup>3</sup>L'autorità cantonale competente può addossare totalmente o parzialmente alle imprese inadempienti i costi dei controlli.

<sup>4</sup>È applicabile la legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013 (LPAm).

### Sanzioni penali

**Art. 8** <sup>1</sup>Chiunque:

- a) viola sistematicamente e per fine di lucro la presente legge o le disposizioni di applicazione;
  - b) in violazione dell'obbligo di dare informazioni, rifiuta di darle o fornisce scientemente informazioni false, si oppone al controllo dell'autorità competente o lo impedisce in altro modo;
- è punito con una multa fino a 40'000 franchi, sempre che non sia stato commesso un crimine o delitto per il quale il Codice penale commina una pena più grave.

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

<sup>3</sup>È applicabile la legge di procedura per le contravvenzioni del 20 aprile 2010.

### Vigilanza

**Art. 9** Dopo un periodo di 4 anni la Commissione valuterà la strategia di controllo e l'adeguatezza delle risorse a disposizione dell'organo di controllo, tenuto anche conto delle possibilità concesse dalla legge concernente il rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro del 25 settembre 2016 e dell'andamento del mercato del lavoro stesso.

### Esame di impatto

**Art. 10** <sup>1</sup>Il Consiglio di Stato, entro il 30 giugno 2024, valuta l'impatto dell'introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese e sottopone un Messaggio al Gran Consiglio.

<sup>2</sup>La valutazione deve segnatamente tenere conto dei seguenti elementi:

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

<sup>3</sup>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.

#### **Termini di attuazione**

**Art. 11** <sup>1</sup>I contratti che disciplinano i rapporti di lavoro devono essere adeguati entro le scadenze dei successivi capoversi.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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.

<sup>6</sup>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.

#### **Disposizioni transitorie**

**Art. 12** Entro nove mesi dall'adozione della presente legge il Consiglio di Stato presenta al Gran Consiglio un Messaggio di eventuale adeguamento di norme in materia di prestazioni sociali in modo che dall'introduzione del salario minimo non derivi per i lavoratori o le lavoratrici una riduzione di prestazioni sociali superiore all'aumento di salario.

#### **Entrata in vigore**

**Art. 13** <sup>1</sup>Trascorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum, la presente legge è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi.

<sup>2</sup>La legge entra in vigore il 1° gennaio 2021.

Pubblicata nel BU **2020**, 43.