

Numero
3071

sl

0

Bellinzona
25 giugno 2025

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Commissione economia e lavoro

tiziano.fontana@ti.ch

Iniziativa popolare legislativa (IP 145) "Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!" di Angelica Lepori Sergi

Signor Presidente,
signore commissarie e signori commissari,

ci riferiamo alla vostra richiesta del 2 giugno scorso, tramite la quale ci avete inoltrato il documento che, a mente dei rappresentanti degli iniziativaisti, è da considerarsi conforme all'iniziativa medesima. Richiamiamo, a complemento di quanto segue, le RG 541 del 9 febbraio 2022 e 2994 del 15 giugno 2022, tramite le quali abbiamo formulato alcune osservazioni.

Prima di entrare nel merito del disegno di *Legge sul rilevamento e controllo delle condizioni di lavoro e della parità di genere in Ticino* desideriamo ribadire le nostre considerazioni di carattere generale.

Come indicato nella RG n. 541 del 9 febbraio 2022, preso atto del testo generico dichiarato ricevibile e allo stato attuale delle cose, non riteniamo utile né necessario questo massiccio aumento di personale, che – in base al tenore letterale dell'iniziativa (cfr. FU 83/2019 del 15 ottobre 2019) – ricordiamo essere di 74 nuove unità ispettive (34 dedicate al mercato del lavoro, mentre 40 sono dedicate al punto 6 dell'iniziativa), per un maggior costo del personale stimato prudenzialmente in oltre 8'200'000 franchi all'anno (senza la valutazione dei costi dei servizi d'appoggio). Ricordiamo infatti che il nostro Cantone è costantemente – e di gran lunga – in testa nella graduatoria federale relativa al numero di controlli effettuati sul mercato del lavoro.

Preso atto della bozza di testo conforme, segnaliamo nuovamente che le unità ispettive da noi stimate lo scorso mese di febbraio 2022 non sarebbero sufficienti se il Gran Consiglio dovesse considerare più attinente alla volontà popolare il menzionato testo conforme degli iniziativaisti. In questo senso auspichiamo che la vostra commissione possa fare chiarezza in vista del dibattito parlamentare. Infatti, la nostra precedente stima

era basata sul tenore letterale dell'iniziativa¹ – circoscritto dunque al controllo dei mutamenti sul mercato del lavoro (verifica dei contratti nuovi e/o disdetti) – mentre la bozza trasmessa dagli iniziativaisti appare imporre il controllo a tappeto, a cadenza annuale, dei contratti in essere oltre che il controllo dei nuovi contratti e dei rapporti disdetti (cfr. art. 3 cpv. 2 e cpv. 3 progetto).

Di seguito, come già indicato nella RG n. 2994 del 15 giugno 2022, riprendiamo la stima dell'onere annuo (esclusi i costi dei servizi d'appoggio) qualora si dovessero svolgere annualmente tutti i controlli proposti, ritenuto che in media un ispettore controlla circa 2'400 dipendenti l'anno. Il numero di ispettori da ingaggiare salirebbe da 34 a 126 e i costi salirebbero indicativamente a oltre 14 milioni di franchi, ai quali sono da aggiungere gli oltre 4 milioni di franchi legati al punto 6 dell'iniziativa popolare (lotta alle discriminazioni di genere). Con questo aumento del personale ispettivo si potranno controllare tutti i rapporti di lavoro in essere come pure tutti gli 80'000 nuovi contratti di lavoro e lo scioglimento degli stessi durante l'anno.

Il numero di 126 ispettori è ottenuto dividendo per 2'400 (numero di lavoratori che un ispettore controlla annualmente) il risultato della somma del numero degli addetti (253'000²) dedotti 31'400² indipendenti e aggiunti 80'000 nuovi contratti e disdette (numero stimato). I dettagli del calcolo sono esposti alle pagine 2 e 3 della RG 541 del 9 febbraio 2022 e si riferiscono alle statistiche dell'epoca.

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

È importante sottolineare che all'importo stimato di oltre 18.5 milioni di franchi andrebbero ad aggiungersi i costi legati ai servizi d'appoggio, alla logistica, l'indicizzazione dei salari

¹ [...] Ogni datore di lavoro [...] è tenuto a notificare, al più tardi entro 30 giorni dalla stipulazione, ogni contratto di lavoro all'autorità competente [...] La stessa procedura verrà osservata al momento dello scioglimento di un contratto di lavoro [...]

² Fonte: Ufficio cantonale di statistica – dati IV trimestre 2024

al rincaro, eccetera. La quantificazione dell'impatto finanziario dell'iniziativa potrà essere più precisa quando sarà definito il mansionario del personale addetto alla parità di genere e – di conseguenza – il numero totale di collaboratori da assumere e i relativi costi per i servizi d'appoggio, la logistica eccetera.

Ad ogni buon conto, questo nuovo compito dello Stato inficerebbe, da un lato, l'attuale modello organizzativo per la sorveglianza del mercato del lavoro che, basandosi sull'operato della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT) e delle commissioni paritetiche (CP), è volto a un ottimale utilizzo delle risorse disponibili per raggiungere risultati efficaci. D'altro canto, l'obbligo per i datori di lavoro di notificare i nuovi contratti di lavoro, come pure lo scioglimento degli stessi, entro trenta giorni, genererebbe un onere importante per le aziende, già fortemente sotto pressione a causa del contesto economico attuale, con un conseguente peggioramento delle condizioni quadro.

Con la trasmissione di tutti i nuovi contratti di lavoro come pure lo scioglimento degli stessi, comprese le relazioni di lavoro nei settori in cui vige un contratto collettivo di lavoro, si sminuirebbe e indebolirebbe il ruolo del partenariato sociale. Infatti, il controllo del rispetto delle disposizioni contenute nei contratti collettivi di lavoro incombe proprio alle parti sociali contraenti e alle commissioni paritetiche istituite da quest'ultime. Come detto, si tratta di un pilastro fondamentale del mercato del lavoro svizzero, che va incentivato anziché indebolito.

La Legge sul rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro, ovvero la concretizzazione del controprogetto all'iniziativa "Basta con il dumping salariale in Ticino!", approvato in votazione popolare il 25 settembre 2016, ha ottimizzato e valorizzato le risorse, sia all'interno dell'Amministrazione cantonale che delle commissioni paritetiche, avendo permesso al Consiglio di Stato, su proposta della Commissione tripartita, di potenziarle in funzione delle reali necessità ispettive. La Legge ha pure valorizzato il ruolo del partenariato sociale, fornendo un indispensabile sostegno alla professionalizzazione delle commissioni paritetiche e al loro potenziamento in termini di personale ispettivo, secondo le esigenze specifiche delle comunità contrattuali contraenti.

Dal profilo squisitamente operativo, v'è poi da considerare che la gestione amministrativa continuativa di così tanti dati raccolti annualmente (si stimano circa 80'000 nuovi contratti e contratti conclusi³) non garantisce necessariamente maggiore efficacia nella lotta agli abusi salariali. Si ritiene, infatti, che attraverso questa procedura l'autorità di controllo non potrà in ogni caso assicurare che ogni datore di lavoro adempia all'obbligo di notifica al momento di ogni assunzione o di ogni scioglimento dei rapporti di lavoro. Infatti l'autorità potrebbe verificare il rispetto di questo obbligo del datore di lavoro solamente nell'ambito di un controllo aziendale puntuale, in cui sarà chiesta al datore di lavoro la documentazione pertinente (contratti di lavoro, buste paga ecc.) la quale sarà, in seguito, confrontata con i documenti precedentemente notificati. In altri termini, per avere il controllo sul rispetto di questo obbligo di notifica, l'autorità, ogni anno, dovrebbe controllare tutti i datori di lavoro in Ticino, operazione questa manifestamente non sostenibile.

³ Fonte: Ufficio cantonale di statistica

L'iniziativa in oggetto propone un approccio ridondante oltre che eccessivo, macchinoso e difficilmente controllabile per quanto concerne la sua attuazione pratica (si pensi ad esempio al richiamo dei datori di lavoro che non dovessero fornire i dati e le eventuali sanzioni che dovessero essere pronunciate). Tale approccio generalizzato non porta nuovi elementi al sistema messo in atto dalla CT per l'individuazione degli indizi di abusi salariali. Quest'ultima ha deciso, infatti, di agire con l'ausilio di misure più mirate meno invasive, meno complicate a livello di attuazione e quindi meno costose. Tali misure contemplano inoltre la raccolta e l'analisi dei dati relativi al salario di tutti i contratti di assunzione per le nuove entrate di lavoratori frontalieri (trattandosi di una componente del mercato del lavoro che rischia di creare pressioni salariali), nonché il loro monitoraggio tramite la collaborazione instauratasi fra la Sezione della popolazione, l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) e l'Ufficio cantonale di statistica e l'Istituto di Ricerche Economiche (IRE) dell'Università della Svizzera italiana.

A ciò si aggiungono le segnalazioni dei lavoratori e dei loro rappresentanti, che permettono l'individuazione di settori economici problematici, con conseguente avvio di indagini mirate. È inoltre opportuno sottolineare che l'autorità di controllo verifica sistematicamente e in modo approfondito tutti i contratti a tempo parziale di personale non residente, in quanto per esperienza maggiormente esposto a fenomeni che distorcono il mercato del lavoro ticinese.

Vale quindi la pena ricordare che in Ticino è stato controllato, nel 2024, circa il 30%⁴ dei datori di lavoro, un dato, come detto, di gran lunga superiore all'obiettivo posto dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) a livello nazionale, che si colloca tra il 3 e il 5%.

Oltre a quanto indicato finora, è opportuno ricordare l'entrata in vigore della Legge sul salario minimo (LSM). Questa nuova legge, che ha iniziato ad esplicare i suoi effetti dal 1° dicembre 2021, oltre che volta a garantire un tenore di vita dignitoso ai lavoratori attivi in Ticino, costituisce una solida base legale per la verifica dei livelli salariali erogati sul territorio ticinese. Anche in questo contesto la Commissione tripartita gioca un ruolo centrale nella determinazione della strategia di controllo, sempre nell'ottica dell'efficace sistema di sorveglianza del mercato del lavoro implementato e affinato negli anni. I risultati della valutazione dell'impatto dell'introduzione della LSM sono stati presentati al Parlamento con il Messaggio no. 8444 del 26 giugno 2024.

Va altresì ricordato che, giusta l'art. 9 della LSM, dopo un periodo di 4 anni la Commissione tripartita 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. Ne consegue che nel corso del 2026 la CT si chinerà sulla questione.

Visto tutto quanto precede, confermiamo di non ritenere efficace quanto previsto dall'iniziativa.

⁴ percentuale stimata rispetto all'universo delle aziende attive in Ticino nei settori privi di CCL, escluse le aziende individuali, le aziende agricole a conduzione familiare e l'amministrazione pubblica.

RG n. 3071 del 25 giugno 2025

Esposte queste doverose considerazioni, entriamo nel merito del disegno di *Legge sul rilevamento e controllo delle condizioni di lavoro e della parità di genere in Ticino*, trasmessovi dai promotori dell'iniziativa popolare.

Di seguito riprendiamo puntualmente tutti gli articoli di legge proposti dai promotori formulando le eventuali proposte di emendamento e le relative osservazioni.

Art. proposto dai promotori	Ev. emendamenti	Osservazioni
<p>Art. 1 La legge disciplina: a) l'obbligo dei datori di lavoro aventi sede o domicilio nel Cantone Ticino, di fornire all'autorità competente i dati essenziali inerenti i contratti di lavoro; b) l'impiego di tali dati da parte dell'autorità competente; c) i parametri per definire il numero di ispettori preposti all'osservazione del mercato del lavoro; d) i parametri per definire il numero di ispettori e d'ispettrici preposte al rispetto della parità tra i sessi; e) le sanzioni in caso di mancata notifica dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro.</p>		
<p>Art. 2 Il Consiglio di Stato designa l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro per l'attuazione della presente legge ed emana le necessarie disposizioni esecutive.</p>	<p>Art. 2 Il Consiglio di Stato designa le autorità competenti per l'attuazione della presente legge ed emana le necessarie disposizioni esecutive.</p>	<p>La delega di competenza viene specificata nel regolamento di applicazione della Legge</p>
<p>Art. 3 ¹Ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare, all'inizio ed alla fine di ogni rapporto di lavoro, all'autorità competente, tramite formulario i dati fondamentali dei contratti di lavoro, in particolare: a) Forma del contratto (scritto, orale) b) Durata del contratto (determinato, indeterminato) c) Funzione d) Genere di qualifica richiesta per la funzione e) Formazione f) Luogo di lavoro g) Ore di lavoro a settimana h) Grado di occupazione i) Retribuzione j) Precedente retribuzione di questa funzione (in caso di sostituzione di manodopera) k) Età l) Sesso m) Nazionalità e tipo permesso n) Domicilio o) Figli a carico ²Devono essere notificati i dati relativi ai contratti di lavoro <u>esistenti</u> all'inizio dell'anno e quelli conclusi durante l'anno. I dati relativi ai contratti esistenti devono essere notificati entro fine gennaio. Per i nuovi contratti, i dati devono essere notificati entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro. ³Quanto indicato nei cpv. 1 e 2 deve anche essere svolto al momento dello scioglimento di un rapporto di lavoro. La</p>	<p>² I dati relativi ai nuovi contratti di lavoro devono essere notificati entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. Quelli relativi alla fine del contratto di lavoro, devono essere notificati entro 30 giorni dallo scioglimento del rapporto di lavoro.</p>	<p>Art. 3 cpv. 1: Lo scrivente Consiglio nutre forti dubbi circa la possibilità di considerare dati fondamentali del contratto tutti gli elementi elencati nell'iniziativa in particolare dalla lettera j) alla lettera o).</p> <p>Le parti eliminate dal cpv.2 servono a rendere conforme il testo di legge al testo dell'iniziativa che al punto 2 cita: <i>Ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare, al più tardi entro 30 giorni dalla stipulazione, ogni contratto di lavoro all'autorità competente, tramite formulario – cartaceo o elettronico - e a trasmetterne copia al dipendente.</i></p>

RG n. 3071 del 25 giugno 2025

<p>notifica deve essere fatta entro 30 giorni dell'intimazione dello scioglimento del contratto di lavoro. ⁴Il dipendente, contemporaneamente all'invio alle autorità competenti, deve ricevere una copia delle notifiche.</p>		
<p>Art. 4 Allorquando, nell'ambito della raccolta dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro, l'autorità riscontrasse palesi infrazioni a legge o contratti obbligatori, esse saranno segnalate agli organismi competenti alla loro applicazione.</p>		<p>Riteniamo questo articolo di difficile applicazione, ritenuto che l'autorità non può sostituirsi alle Commissioni paritetiche.</p>
<p>Art. 5 ¹L'autorità competente allestisce e pubblica annualmente una statistica sui contratti di lavoro esistenti e sui salari nel Cantone Ticino. ²L'allestimento della statistica sarà valutata e sorvegliata ad una commissione composta di rappresentanti dell'amministrazione cantonale e delle organizzazioni sindacali e padronali. ³Tale statistica riferisce in particolare il livello dei salari nel Cantone Ticino e serve quale base di riferimento per l'attività della Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone.</p>	<p>²L'allestimento della statistica sarà valutata e sorvegliata dalla Commissione Tripartita in materia di libera circolazione delle persone. ³Tale statistica riferisce in particolare il livello dei salari nel Cantone Ticino e serve quale ulteriore base di riferimento per l'attività della stessa Commissione.</p>	<p>La proposta del testo conforme del cpv. 2 oltre che essere ridondate, risulta essere inefficiente in quanto esiste già la Commissione tripartita alla quale può essere affidato anche questo ulteriore compito.</p>
<p>Art. 6 ¹Ai fini dell'esecuzione della presente legge, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro è dotato di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale. ²Ai fini dell'esecuzione della legge sulla parità dei sessi, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro istituisce un ufficio specifico dotato di un ispettore, un'ispettrice ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra il numero di ispettori ed ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera attiva sul mercato del lavoro cantonale. ³L'organico dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro viene adattato annualmente.</p>	<p>Art. 6 ¹Ai fini dell'esecuzione della presente legge, le autorità cantonali competenti sono dotate di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale ²Ai fini dell'esecuzione della legge sulla parità dei sessi, le autorità cantonali competenti istituiscono un ufficio specifico dotato di un ispettore, un'ispettrice ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra il numero di ispettori ed ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera attiva sul mercato del lavoro cantonale. ³L'organico delle autorità competenti viene adattato annualmente.</p>	<p>La delega di competenza viene specificata nel regolamento di applicazione della Legge</p>
<p>Art. 7 ¹La mancata notifica dei dati relativi ai contratti, di cui all'art. 2, è punibile con una sanzione amministrativa sino a fr. 5'000.-. ²Sono riservate le sanzioni e disposizioni penali previste nelle leggi federali.</p>	<p>Art. 7 ²Sono riservate le sanzioni e disposizioni penali previste nelle leggi federali e cantonali.</p>	<p>Si ricorda che nel 2021 è entrata in vigore la Legge cantonale sul salario minimo (LSM).</p>
<p>Art.8 La presente legge entra in vigore con la pubblicazione nel Bollettino ufficiale delle leggi.</p>		

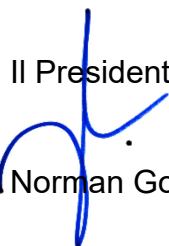
Come già indicato nella RG n. 2994 del 15 giugno 2022, rispetto al punto 6 dell'iniziativa, il quale propone di disporre di un/una ispettore/trice ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro preposti/e all'esecuzione dei controlli della parità salariale tra donne e uomini, il Consiglio di Stato ritiene che vi siano altre iniziative già in atto che permettono il controllo della parità salariale nelle aziende ticinesi. In particolare, attraverso un progetto pilota che coinvolge il Servizio per le pari opportunità, il Centro di competenze in materia di commesse pubbliche e l'Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche, negli anni sono stati introdotti i meccanismi di controllo della parità salariale tra donne e uomini

nell'ambito delle commesse pubbliche⁵. Ciò permetterà di verificare se le aziende rispettano effettivamente la parità salariale come dichiarato all'interno dell'autocertificazione dell'offerente della parità di trattamento tra uomo e donna. Oltre a ciò, a seguito della modifica dell'art. 6 cpv. 1 della legge per l'innovazione economica del 14 dicembre 2015 (LInn), approvata dal Gran Consiglio in occasione della seduta del 26 maggio 2020 e entrata in vigore il 7 agosto 2020, la quale prevede che gli incentivi all'innovazione possono essere erogati unicamente se è comprovato il rispetto della parità salariale fra donna e uomo, l'Ufficio per lo sviluppo economico ha introdotto il controllo del rispetto della parità salariale per le aziende che ricevono dei sussidi cantonali all'innovazione per il tramite di un'autocertificazione. Sul piano nazionale si rileva che il 1° luglio 2020 è entrata in vigore una modifica della legge federale sulla parità dei sessi (LPar) che introduce l'obbligo per i datori e le datrici di lavoro che impiegano almeno 100 lavoratori e lavoratrici (esclusi/e gli/le apprendisti/e) di svolgere un'analisi interna della parità salariale (art. 13a-13i LPar) e di farla verificare da un organo indipendente. Infine, all'interno della Strategia Parità 2030 della Confederazione viene indicato che entro il 2030 il Consiglio federale intende intensificare le azioni per rafforzare ulteriormente il ruolo del settore pubblico nel promuovere la parità salariale e attuare su larga scala la Carta per la parità salariale (già ratificata dal Cantone Ticino nel 2016). L'insieme di queste azioni – sul piano cantonale e federale – permetterà il promovimento del rispetto della parità salariale e l'aumento dei controlli all'interno delle aziende che ottengono un appalto pubblico.

Vi ringraziamo anticipatamente per coinvolgerci nuovamente prima di sottoporre il testo conforme, con la vostra raccomandazione, al Parlamento.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore commissarie e signori commissari, i sensi della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente

(Norman Gobbi)

Il Cancelliere

Arnaldo Coduri

Copia a:

- Consiglio di Stato (decs-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch)
- Servizi del Gran Consiglio (sgc@ti.ch)
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (dfe-usml@ti.ch)
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch)

⁵ Per maggiori informazioni: <https://www4.ti.ch/can/sgc/ds/pari-opportunita/parita-salariale/controlli-della-parita-salariale-nel-settore-delle-commesse-pubbliche>