

Rapporto

numero

8444 R

data

5 novembre 2024

competenza

DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

della Commissione gestione e finanze sul messaggio 26 giugno 2024 concernente la Legge sul salario minimo Valutazione dell'impatto del salario minimo

INDICE

1. INTRODUZIONE	2
<i>Strategia di controllo della LSM</i>	3
2. RISULTATI 2022	3
3. RISULTATI 2023	3
4. APPROFONDIMENTO SUGLI STAGES	4
5. CONCLUSIONI RELATIVE ALLE VERIFICHE	4
6. IMPATTO DEL SALARIO MINIMO SUL MERCATO DEL LAVORO TICINESE (METODOLOGIA STUDIO IRE)	4
7. GLI EFFETTI SUI SALARI IN TICINO MISURATI DALL'IRE	5
8. EFFETTI SULL'ECONOMIA TICINESE	5
9. EFFETTI SULL'OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE GIOVANILE	6
10. EFFETTI SULLA SOSTITUZIONE DELLA MANODOPERA RESIDENTE DA PARTE DI MANODOPERA FRONTALIERA	6
11. EFFETTI SULLE PRESTAZIONI DI SICUREZZA SOCIALE EROGATE A FAVORE DI LAVORATORI O LAVORATRICI	6
12. MODIFICA DEI PARAMETRI DELLE PRESTAZIONI COMPLEMENTARI AVS/AI	6
13. TERMINE DEL PERIODO DI ATTUAZIONE	6
14. IMPORTO DEL SALARIO MINIMO	7
15. INDICE SVIZZERO DEI SALARI	7
16. PREVISIONI CONGIUNTURALI	7
17. LAVORI COMMISSIONALI E CONCLUSIONI	7

1. INTRODUZIONE

La Legge sul salario minimo (RL 843.600, in seguito **LSM**) e relativo regolamento di attuazione (RL 843.610) sono entrati in vigore il primo gennaio 2021. Contro questa Legge è stato interposto un ricorso, poi respinto, al Tribunale federale (TF). Per le motivazioni del TF si rinvia al Messaggio, così come per la sentenza ad esso allegato.

L'articolo 11 della LSM prevede quanto segue:

Termini di attuazione

Art. 11

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

²Entro 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.

³Entro 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.

⁴Entro 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.

⁵Entro 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.

⁶Entro 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.

Il Gran Consiglio deve quindi decidere se prorogare o meno, di al massimo un anno, l'entrata in vigore dell'ultima tappa. Questo sulla base dei risultati di uno studio sull'impatto dell'introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese.

L'art. 10 cpv. 1 LSM imponeva al Governo di presentare un esame di impatto dell'introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro ticinese entro il 30 giugno 2024.

Il messaggio di cui si discute presenta tale esame che ex art. 10 cpv. 2 della legge tiene 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.*

Giusta l'art. 10 cpv. 3 LSM, il Consiglio di Stato può proporre al Gran Consiglio di adattare il salario minimo previsto dall'art. 4 cpv. 1 LSM peraltro ripreso anche dall'art. 4 cpv.1 del

RLSM (compreso tra 19.75 fr l'ora e una soglia superiore di 20.25 fr l'ora), segnatamente in funzione dell'evoluzione del costo della vita, della congiuntura e della situazione del mercato del lavoro.

L'esame dell'impatto in discussione è stato eseguito dall'Istituto di ricerche economiche (IRE) dell'Università della Svizzera italiana (USI) ed è pure allegato al Messaggio. Si rinvia allo stesso per i dettagli.

Strategia di controllo della LSM

Secondo l'articolo 5 della LSM, la Commissione tripartita ha il compito di vigilare sull'applicazione del salario minimo.

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.

I controlli devono essere effettuati dal 2022 su almeno il 20% delle aziende che non sottostanno a un contratto collettivo, di almeno il 30% di quelle che sottostanno a un contratto normale di lavoro in vigore e su un numero statisticamente rilevante di quelle in cui un contratto normale di lavoro è in scadenza.

Sulla base di dati forniti dall'Ufficio di statistica vengono definiti i settori economici sotto stretta osservazione, nei quali i controlli sono effettuati sul 35% delle aziende.

A questi controlli si aggiungono quelli effettuati a seguito di segnalazioni.

Le aziende soggette ai controlli, escludendo quelle che aderiscono a un Contratto collettivo di lavoro di validità generale, così come le imprese individuali, il settore agricolo e l'amministrazione pubblica, erano circa 12'000 al momento dell'entrata in vigore della nuova legge. I rapporti annuali delle Commissioni tripartite – che sono pubblicati – indicano i dettagli che riguardano anche i controlli usuali delle misure di accompagnamento all'Accordo sulla libera circolazione delle persone.

2. RISULTATI 2022

Su 4'248 aziende e 25'637 lavoratori controllati si sono riscontrate infrazioni in 122 aziende pari a 833 lavoratori. Una buona parte delle infrazioni sono dovute a errori di calcolo.

3. RISULTATI 2023

Su 4'450 aziende per un totale di 21'390 persone si sono riscontrate infrazioni in 174 aziende pari a 482 lavoratori. Come nel 2022 buona parte delle infrazioni sono dovute a errori di calcolo.

4. APPROFONDIMENTO SUGLI STAGES

La Commissione tripartita ha effettuato controlli anche sugli stages, verificando le condizioni di assunzione. La Commissione tripartita ha delle specifiche direttive per verificarle le assunzioni.

Queste direttive sono state utilizzate nell'ambito dei controlli della Legge sul salario minimo.

Nell'ambito del controllo sul rispetto della Legge sul salario minimo i casi problematici sono stati 26.

5. CONCLUSIONI RELATIVE ALLE VERIFICHE

Nei primi due anni di controlli sul rispetto della LSM da parte della Commissione tripartita è stato controllato più del 70% delle aziende assoggettate alla legge. Le aziende in cui è stata riscontrata un'infrazione sono 296 su 8'698 controllate, pari al 3,4% del totale e riguardano 1'315 lavoratori, ovvero il 2,8%, su 47'027 controllati.

6. IMPATTO DEL SALARIO MINIMO SUL MERCATO DEL LAVORO TICINESE (METODOLOGIA STUDIO IRE)

"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"¹.

Per l'analisi sono stati utilizzati due metodi, uno descrittivo e uno 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 sono stati creati due gruppi di aziende, uno molto esposto al salario minimo ("gruppo trattato") e uno meno (gruppo di controllo").

Inoltre

"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"².

¹ Messaggio 8444, p.6.

² Messaggio 8444, p.7.

7. GLI EFFETTI SUI SALARI IN TICINO MISURATI DALL'IRE

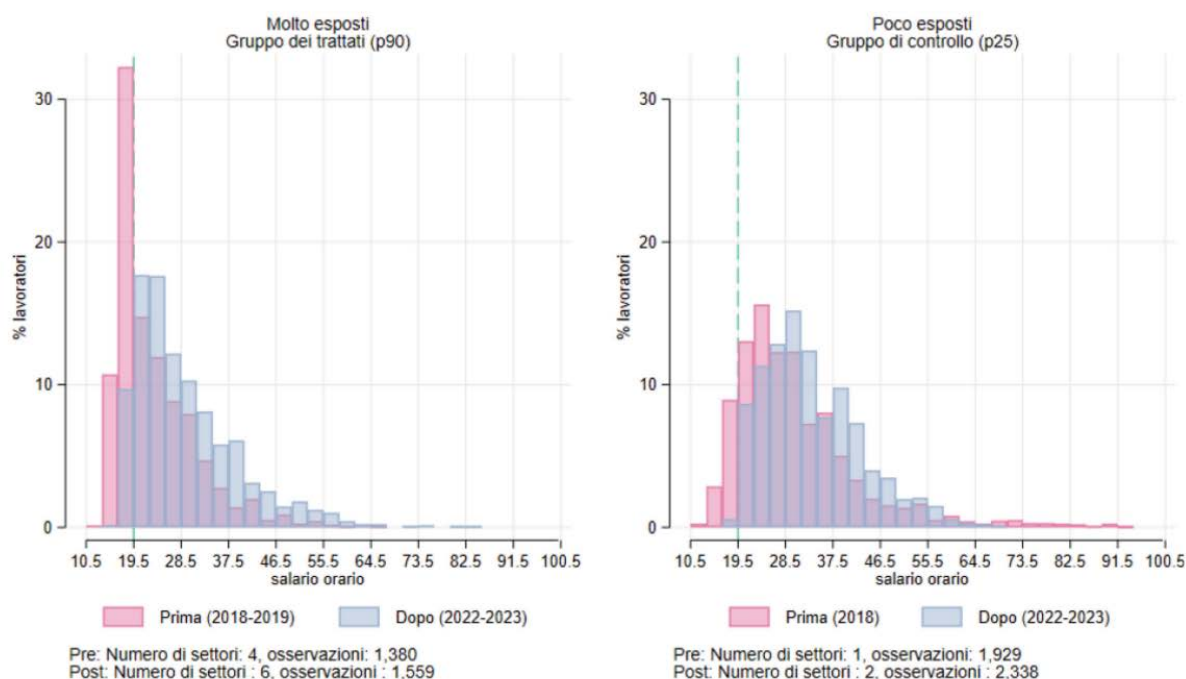
Dai grafici di seguito riprodotti si nota che prima dell'entrata in vigore della LSM v'era una forte concentrazione di salari al di sotto del salario minimo nel settore dei molto esposti, mentre nei settori di controllo la distribuzione dei salari è molto più omogenea.

Dopo l'introduzione del salario minimo vi è stata una forte diminuzione dei salari al di sotto del salario minimo.

Le stime indicano un aumento del 36% dei salari nel gruppo dei trattati. Questo aumento comporta il passaggio da un salario medio di 17,25 franchi a uno di 23,46 franchi. Si tratta di un aumento che interessa tutte le fasce di salario, anche quelle distanti dalla soglia del salario minimo. L'effetto è maggiore per le classi vicine al salario minimo, ma si protrae anche oltre. Anche nel gruppo di controllo si è notato un forte spostamento verso l'alto di quasi tutti i salari.

Si tratta di un aspetto molto rilevante, considerando che una delle preoccupazioni principali era il rischio di una riduzione dei salari più elevati.

Distribuzione dei salari orari



In questo senso possiamo valutare positivamente l'introduzione del salario minimo per tutte le classi di lavoratrici e lavoratori.

8. EFFETTI SULL'ECONOMIA TICINESE

Lo studio IRE riporta che non si sono notati effetti statisticamente rilevanti sul numero di occupati, sul numero di imprese e sulle fluttuazioni del tasso di disoccupazione.

Se prendiamo congiuntamente l'aumento dei salari, del numero di occupati e di aziende, possiamo dire che le aziende hanno trovato le risorse per l'adeguamento al rialzo dei salari.

L'economia ticinese non ha subito alcun effetto negativo nel suo complesso.

9. EFFETTI SULL'OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE GIOVANILE

Lo studio IRE riporta che non si sono notati effetti statisticamente rilevanti sulla disoccupazione, nemmeno su quella giovanile.

10. EFFETTI SULLA SOSTITUZIONE DELLA MANODOPERA RESIDENTE DA PARTE DI MANODOPERA FRONTALIERA

Lo studio IRE riporta che non ci sono effetti di sostituzione dovuti all'introduzione del salario minimo.

11. EFFETTI SULLE PRESTAZIONI DI SICUREZZA SOCIALE EROGATE A FAVORE DI LAVORATORI O LAVORATRICI

Si rileva un aumento dei beneficiari di prestazioni Laps con attività lavorativa. L'importo medio percepito è comunque diminuito, così come il numero totale di beneficiari di prestazioni.

Non è possibile stabilire un legame diretto con la LSM.

12. MODIFICA DEI PARAMETRI DELLE PRESTAZIONI COMPLEMENTARI AVS/AI

Lo studio IRE riporta che l'effetto del salario minimo sulle prestazioni complementari AVS/AI non è chiaro.

13. TERMINE DEL PERIODO DI ATTUAZIONE

Come già indicato in ingresso (art. 11 cpv. 5 LSM), entro il 31 dicembre 2024 la legge prevede che il salario minimo deve essere quello previsto dall'articolo 4 capoverso 1, ossia 19.75 – 20.25.

Il Gran Consiglio può prorogare di un anno l'entrata in vigore di detta forchetta, se lo studio sull'impatto del salario minimo avesse indicato che l'introduzione del salario minimo ha avuto effetti comprovati negativi per i salari in Ticino e per l'economia ticinese.

Considerato il fatto che non sono stati rilevati effetti negativi, anzi, il Governo e la scrivente Commissione propongono di non prorogare di un ulteriore anno la seconda tappa intermedia ossia quella tra 19.50 fr. e 20.00 fr.

14. IMPORTO DEL SALARIO MINIMO

Il Consiglio di Stato può proporre al Gran Consiglio di adattare il salario minimo in funzione dell'evoluzione del costo della vita, della congiuntura e della situazione del mercato del lavoro (art. 10 cpv. 3 LSM) con riferimento anche a quanto previsto dall'art. 4 cpv. 1 LSM, ripreso anche dall'art. 4 cpv.1 del RLSM.

Vero è che dall'introduzione del salario minimo l'inflazione, dopo molti anni a livelli pari a zero, è tornata a crescere.

15. INDICE SVIZZERO DEI SALARI

L'indice svizzero dei salari è un indice calcolato annualmente dall'Ufficio di statistica e si basa sulle osservazioni di circa 250'000 salari individuali, escludendo il settore primario, gli stagisti e gli apprendisti.

Dall'entrata in vigore del salario minimo l'indice svizzero dei salari ha segnato un aumento del 2.6%.

Aumentare di conseguenza del 2.6% le soglie del salario minimo vorrebbe dire portarle a 20.25 – 20.75.

16. PREVISIONI CONGIUNTURALI

Le previsioni congiunturali della SECO prevedono in svizzera per il 2024 una crescita del PIL del 1.2%. Crescita inferiore rispetto a quella degli scorsi anni.

Le previsioni (BAK) per il Ticino sono leggermente inferiori e la crescita attesa si attesta all'1.1%.

Il tasso di disoccupazione in Svizzera e in Ticino rispetto al 2023 è leggermente in crescita, passando in Ticino da un 2,1% a un 2,4%. In termini assoluti il numero di disoccupati iscritti è aumentato in Ticino da 3'436 di maggio 2023 ai 3'899 del 2024.

Nonostante un leggero raffreddamento dell'economia la congiuntura non desta particolari preoccupazioni.

17. LAVORI COMMISSIONALI E CONCLUSIONI

[Excursus] L'indice dei prezzi al consumo

Una parte della Commissione ha voluto approfondire la questione se non sia corretto, o più corretto, considerare anche l'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC). L'IPC mostra di quanto prezzi dei beni di consumo sono cresciuti rispetto al mese precedente, all'anno precedente o a qualsiasi altro momento precedente. L'IPC è uno tra gli indicatori economici importanti e maggiormente utilizzati. Esso è riconosciuto quale strumento di orientamento in politica e in economia. L'indice dei prezzi al consumo rapportato ai salari permette di misurare il potere di acquisto di un salario nominale.

Dall'introduzione del salario minimo l'indice dei prezzi al consumo è aumentato di 7.2 punti percentuali. Qualcuno avrebbe auspicato già in questo Rapporto, sulla base anche di altre

argomentazioni, che le soglie del salario minimo fossero adattate al rincaro, ciò che le porterebbe a 21.15 fr. all'ora rispettivamente a fr. 21.65 fr. all'ora. Tali argomentazioni non hanno raccolto la maggioranza dei commissari. Consapevoli che questo importante adeguamento non sarebbe proponibile, alcuni correlatori ha proposto di introdurre un adeguamento delle soglie del salario minimo alla metà dell'inflazione, ossia al 3.6%, portando il salario minimo a un intervallo compreso tra 20.50 e 21.00 franchi. Ma neppure tale proposta risulta condivisa dalla maggioranza della Commissione, ragion per cui il presente Rapporto unico presenta la conclusione "di compromesso" accettata da tutti. Sta di fatto che l'indice svizzero dei salari resta un indicatore significativo. Non è pensabile prendere una decisione in merito al presente Rapporto senza considerare anche la congiuntura attuale.

Con RG 4474 del 1809.2024, il Consiglio di Stato, rispondendo a delle sollecitazioni commissionali rispondeva quanto segue:

La statistica più recente riguardante i salari nel nostro Cantone è quella della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) del 2022 e non tiene quindi conto dell'evoluzione salariale avvenuta nel frattempo o dell'adeguamento del salario minimo avvenuto a dicembre 2023, quando l'intervallo della soglia inferiore e di quella superiore è passato da franchi 19.00 – 19.50 a franchi 19.50 – 20.00 e il numero di lavoratori al di sotto della soglia del salario minimo potrebbe quindi essere sovrastimato.

La RSS raccoglie anche informazioni sulla tipologia di contratto stipulato con la maggioranza dei dipendenti di un'impresa, distinguendo tra:

- *Contratti individuali, ovvero forme contrattuali che definiscono il livello salariale tramite negoziazione bilaterale tra azienda e dipendente.*
- *Contratti non individuali, tra cui si trovano i contratti collettivi di lavoro di associazione (di forza obbligatoria e non), i contratti collettivi aziendali e altre forme di contrattazione collettiva al di fuori di un contratto collettivo di lavoro che definiscono un livello salariale di riferimento. I contratti normali di lavoro (CNL) rientrano in questa categoria.*

Secondo i dati RSS 2022 i lavoratori che percepiscono una retribuzione inferiore al salario minimo proposto dal Consiglio di Stato (forchetta compresa tra franchi 20.00 e 20.50) sarebbero il 6.0%. Di questi il 68.7% sono frontalieri e il 31.3% residenti. Per quanto riguarda la tipologia di contratto lavorativo, tra tutti i lavoratori che percepivano un salario inferiore alla soglia minima proposta nel messaggio in oggetto, il 48.7% era sottoposto a una contrattazione non individuale.

In cifre assolute, nel 2022 i lavoratori al di sotto del salario minimo nella forchetta proposta di 20.00 – 20.50 sarebbero stati circa 11'200, di cui 7'700 frontalieri. Tra i 3'500 residenti circa 1'800 lavoratori, pari al 52%, hanno un contratto di lavoro non individuale, mentre tra i frontalieri sono 3'650, ovvero il 47%.

Sempre secondo la citata fonte statistica, tra i settori più esposti troviamo la fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica (NOGA 26) con circa 1'100 dipendenti, quello delle attività di servizi per edifici e per paesaggio (NOGA 81) con circa 700 lavoratori, il settore delle altre industrie manifatturiere (NOGA 32) con circa 650 lavoratori, il commercio all'ingrosso (NOGA 46) e al dettaglio (NOGA 47) con rispettivamente circa 500 e 650 dipendenti, le industrie alimentari (NOGA 10) con 400 lavoratori, i servizi di alloggio (NOGA 55) con 400 lavoratori e altre attività dei servizi personali (NOGA 96) con 350 dipendenti.

Nonostante il dettaglio di analisi molto fine che si può raggiungere con la RSS non è possibile suddividere questi lavoratori tra residenti e frontalieri, né sapere quale sia la tipologia di contratto che hanno sottoscritto.

Circa **lo studio dell'IRE**, oltre a quanto emerso in audizioni (cfr. infra), va riconosciuto che detto istituto aveva di base, una limitazione di dati disponibili sull'arco di pochi anni e questo rende difficile catturare la complessità del fenomeno. Verosimilmente la politica ha auspicato una valutazione sull'impatto dell'introduzione del salario minimo in un arco di tempo troppo ristretto per poter contare su dati sufficientemente robusti. L'approccio usato potrebbe presentare qualche criticità, senza che con questo lo studio non risulti attendibile. Le criticità più importanti sono:

- 1) il gruppo di controllo (cfr. pag. 16 dello Studio IRE) è solo parzialmente di controllo (la legge vale per tutti e potrebbe influenzare chiunque, non solo fasce basse o medie - e oltre a questo, il gruppo di controllo e quello dei trattati sono diversi su varie dimensioni socio-economiche, quindi non completamente paragonabili. Anche la verifica dei trend paralleli - necessaria a convalidare la bontà del paragone tra i due gruppi - non è convincente al 100%).
- 2) Da alcuni grafici (cfr. grafico dei gap a pag. 21 dello Studio IRE) sembrerebbe potersi concludere che ci siano degli effetti anticipatori che non sono stati considerati nell'analisi e potrebbero modificare l'estensione dell'effetto. L'economia pare stesse già tendendo, prima dell'introduzione dei salari minimi, verso dei salari soglia.

Ciò detto, i risultati danno comunque un'indicazione importante e utile, anche se un po' meno sul livello delle soglie minime (visto che è stato possibile considerarne solo una).

Sarebbe importante, in futuri studi, considerare grazie a maggiori dati, soprattutto (1) la necessità di una transizione graduale per le imprese; (2) i possibili effetti dei nuovi frontalieri; e (3) la riflessione sull'inflazione che comunque, per legge (art. 4 cpv. 1 LSM e RLSM) resta di principio un compito del Consiglio di Stato.

Rilevato quanto precede, la Commissionale invita il Gran Consiglio ad approvare il presente rapporto ed il Decreto esecutivo proposto dal Governo.

Ciò considerando, da un lato, che sia necessario riconoscere un aumento del salario minimo in ragione dell'andamento dei salari effettivamente corrisposti nell'economia privata, ma, dall'altro lato, che sia 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 LSM 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.

Anche le audizioni tenute dai relatori e la successiva discussione nel plenum della Commissione gestione e finanze non hanno permesso di trovare un'unità d'intenti su di una forchetta unica.

Infatti, **dall'audizione dei rappresentanti delle associazioni economiche (AITI e Cc-Ti)** è emerso quanto segue:

- *AITI e Cc-Ti non contestano l'ultima forchetta di salario minimo proposta col Messaggio in discussione, ma*
- *desiderano che durante gli aggiornamenti dello studio IRE e il monitoraggio futuro siano approfonditi alcuni elementi, ritenuto che il salario minimo è una componente dei costi aziendali, a volte anche la più importante ma è una variabile che non può crescere a dismisura senza limiti.*
- *Adeguando i salari immediatamente vicini al salario minimo, non si riscontrano grosse difficoltà. Se ne riscontrano però adeguando i salari più alti, ben superiori al minimo.*
- *L'80% dei lavoratori interessati dal salario minimo non risiede in Ticino o in Svizzera. I residenti in Ticino percepiscono salari più alti. Le preoccupazioni di AITI e Cc-Ti riguardano questi ultimi e perciò richiedono un approfondimento.*
- *La massa salariale è una variabile che non muta automaticamente a seconda delle situazioni aziendali. Alcune aziende hanno limiti nell'adeguamento della massa salariale e, se costrette ad alzare i salari più bassi, di conseguenza cercano di rallentare la crescita dei salari più alti, altrimenti i conti non tornano. Si tratta di fenomeni non generalizzati. Ma gli stessi ricercatori ammettono che occorre valutarne gli effetti più a lungo termine. Nel 2017 questa analisi è stata effettuata per un contratto normale di lavoro introdotto dalla Commissione tripartita in un settore specifico ed è stato osservato, a distanza di tre anni, che i salari più alti sono stati bloccati. Allora fu necessario rivedere la crescita dei salari (riconoscimento, ad esempio, della metà di quanto previsto).*
- *Serve una relazione ben chiara tra le soglie salariali: aumentando il salario minimo o le retribuzioni più basse, ci si avvicina ai gradini successivi delle retribuzioni. Al momento in cui il rapporto tra i vari gradini non è più ritenuto ottimale dai lavoratori, questi ultimi richiedono spiegazioni all'azienda. In teoria tutta la scala salariale dovrebbe adeguarsi, ma nella pratica non sempre ciò avviene.*
- *Tra le aziende che sono state costrette a adeguarvisi, una parte del maggior costo è stato ribaltato sui prezzi.*
- *Nel settore secondario il salario minimo non ha mai costituito una difficoltà.*
- *Il salario minimo si è avvicinato alla soglia limite sociale oltre la quale il salario minimo diventa un salario economico e non più applicabile.*
- *Occorrerà valutare se il salario minimo non abbia influito negativamente sulle fasce di salario medie e più alte, che sono percepite dai residenti. Un articolo dell'Ufficio cantonale di statistica, riferendosi ai CCL, ha valutato che nei settori in cui c'è un CCL a beneficiarne sono stati i salari medio-bassi, che sono stati tutelati rispetto a chi ha una contrattazione individuale. Però salendo nella scala dei salari ha notato che chi sottostà a un CCL con un salario medio-alto è svantaggiato rispetto a chi contratta individualmente.*
- *Per stessa ammissione dei ricercatori, lo studio si riferisce a un lasso di tempo molto breve, in cui non entra in considerazione il nuovo accordo sulla fiscalità dei frontalieri applicato da quest'anno, i cui effetti si osserveranno solo dal prossimo anno. Avrà un impatto sul mercato del lavoro ticinese (non si conosce ancora quale) e anche probabilmente su determinati salari. È un elemento che manca nello studio, perché l'applicazione dell'accordo è posteriore, ma che andrà considerato per il monitoraggio,*

che continuerà. Andrebbe osservato in quale modo l'accordo può influenzare il livello salariale in Ticino.

- *L'Italia si rallegra dell'accordo perché le permette di trattenere manodopera importante sul suo territorio. Sta introducendo anche una tassa per i sanitari. In teoria in Ticino ci sarà probabilmente scarsità di certi profili e quindi ci sarà una competizione per averli alle proprie dipendenze. Ciò si ripercuoterà sui salari, anche se non è noto in quale proporzione. È un elemento che andrà considerato negli aggiornamenti dello studio.*
- *In Italia crescono i salari, nonostante il lavoro in Italia costi due volte e mezzo rispetto al salario versato (un lavoratore che percepisce 4'000 Euro all'azienda costa 10'000 Euro). Dalla parte svizzera avviene già lo stesso. Un'azienda che ha veramente bisogno di un profilo paga qualsiasi prezzo. Ciò si accompagna a un altro fenomeno. Le generazioni più giovani hanno un atteggiamento un po' diverso: desiderano da subito lavorare al massimo all'80%. Quindi occorre reperire più manodopera. Anche ai concorsi dello Stato partecipa una media del 50%/60% di persone rispetto a un anno fa. Ciò avviene anche nel privato.*
- *È anche interessante osservare l'età dei frontalieri. Nel settore industriale ci sono 16'500 frontalieri. Oltre 10'000 hanno più di cinquant'anni e quindi entro quindici anni il settore li perderà. È un fenomeno economico importante.*

L'audizione dei rappresentanti sindacali (UNIA e OCST) tenutasi il 22 ottobre 2024 ha portato in sintesi i seguenti elementi:

- le forze sindacali hanno sostanzialmente sposato lo studio dell'IRE con le sue conclusioni ed anche la proposta governativa;
- anche i sindacati hanno accertato pochissime violazioni del salario minimo;
- esse non hanno comunque nascosto che nei loro obiettivi vi sarebbero stati salari minimi ben superiori come comprensibile da quel punto di vista tenuto conto del loro obiettivo raggiungimento di un importo di 22 fr;
- essi rilevano che non ci sono stati stravolgimenti a seguito dell'entrata in vigore della LSM. Si pensa in particolare (preoccupazione dei sindacati) a un'eventuale dismissione del partenariato sociale (CCL), vista l'introduzione del salario minimo. Non è avvenuto. Anzi, i CCL si sono anche aggiornati dall'introduzione della LSM;
- mentre che per UNIA la questione di possibili ricorsi per la questione del riconoscimento del rincaro resti aperta per l'OCST alla fine la forchetta proposta dal governo tiene conto anche del fattore rincaro, o almeno in parte;
- esse prendono però atto della proposta del CdS. Era importante smuovere il salario minimo per giungere all'ultimo scalino. Un piccolo passetto in più il CdS l'ha compiuto, ed è importante;
- in diversi contratti collettivi sono stati previsti dei rincari anche in questi anni di valutazione della LSM.

Infine, dal profilo giuridico e da un confronto con il Consiglio di Stato e i suoi servizi la Commissione ha ricevuto per mail le seguenti valutazioni dipartimentali, di cui si è limitata a prendere atto:

Se il GC volesse fissare autonomamente una forchetta, servirebbe una modifica dell'art. 4 cpv. 1 (tramite decreto legislativo da allegare al rapporto).

Per quanto concerne l'entrata in vigore della forchetta salariale eventualmente decisa dal GC, sarà da valutare con il Servizio della legislazione come fissarla. Se si volesse farla entrare in vigore immediatamente (vale a dire senza avere un periodo di applicazione della forchetta 19.75 – 20.25) potrebbe essere necessario adottare un DL urgente (che durerebbe solo un massimo di 12 mesi e non sarebbe soggetto a referendum facoltativo), accompagnato da un DL ordinario, vale a dire con l'usuale termine referendario. Una procedura simile era stata adottata pochi anni fa nella gestione dei casi di rigore COVID-19 (cfr. M7948).

La legge sul salario minimo prevede che il decreto esecutivo che fisserà l'importo del salario minimo entri in vigore il 1° dicembre 2024.

Inoltre, con RG 4962 del 16.10.2024 il Governo ha indicato alla Commissione la necessità di prendere delle decisioni, tenuto conto delle tempistiche seguenti:

La seduta del Gran Consiglio prevista dal 18 al 20 novembre 2024 rappresenta quindi l'ultimo termine utile per garantire che i datori di lavoro siano informati per tempo su quale salario minimo dovranno corrispondere ai propri dipendenti a partire dal mese di dicembre 2024.

Richiamando la nostra comunicazione del 18 settembre scorso, segnaliamo che nel caso in cui la discussione del rapporto non potesse essere inserita all'ordine del giorno della penultima sessione di quest'anno, il Consiglio di Stato non avrà margine per modificare le soglie previste dalla legge (art. 11 cpv. 4 LSM) e procederà dunque a emanare, nella seduta del 13 novembre, il decreto che determinerà il salario minimo cantonale in un intervallo compreso tra 19.75 e 20.25 franchi all'ora, così da poterlo pubblicare nel Bollettino ufficiale il 15 novembre 2024.

Tenuto conto di tutto quanto sopra esposto e delle nuove prospettive del mondo del lavoro evidenziate dagli attori economici e sindacali, **la Commissionale accetta il prospettato 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.**

Per quanto riguarda l'adeguamento di tali importi al rincaro - secondo quale percentuale e a partire da quale data -, così come indicato sopra, la competenza resta del Consiglio di Stato come previsto dagli art. 4 cpv. 1 della legge e de regolamento.

Per la Commissione gestione e finanze:

Matteo Quadranti, Ivo Durisch, Sabrina Gendotti, Omar Balli, Roberta Soldati (con riserva) e Samantha Bourgoïn, relatori

Agustoni - Bignasca - Caprara - Caroni -
Dadò - Ferrara - Galeazzi (con riserva) -
Gianella Alessandra - Guerra - Sirica - Speziali