

FAQ - Domande frequenti sul salario minimo

1. Qual è lo scopo della Legge sul salario minimo?

La Legge ha lo scopo di introdurre un salario minimo così da garantire un tenore di vita dignitoso per tutti.

2. Il salario minimo ai sensi della Legge si applica a tutti i lavoratori attivi in Ticino?

Sì, ma la Legge prevede le seguenti eccezioni:

- a) apprendisti e apprendiste;
- b) lavoratori e 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) giovani alla pari;
- d) persone in stage e in formazione, purché quest'ultima sfoci in un certificato ufficiale riconosciuto;
- e) persone la cui capacità lavorativa è ridotta e riconosciuta da un'assicurazione sociale e/o dall'assistenza sociale;
- f) 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) personale occupato nell'ambito di misure a carattere sociale finanziate dall'ente pubblico;
- h) personale occupato in un'azienda agricola secondo l'articolo 5 capoverso 1 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro del 10 maggio 2000 (OLL1);
- i) rapporti di lavoro per i quali è in vigore un contratto collettivo di lavoro di obbligatorio generale o che fissa un salario minimo obbligatorio.

3. Quando entra in vigore la nuova Legge sul salario minimo?

La Legge sul salario minimo entra in vigore il 1° gennaio 2021. Tuttavia esplica i suoi effetti da dicembre 2021, mese nel quale i minimi salariali dovranno essere versati conformemente alla prima scadenza di attuazione. Ciò significa che l'intero stipendio del mese di dicembre 2021 (a decorrere dal 1° dicembre) dovrà rispettare il minimo salariale del rispettivo settore economico fissato nel [decreto esecutivo del Consiglio di Stato](#).

4. A quanto ammonta il salario minimo?

- ✓ 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.
- ✓ Le soglie inferiori e superiori sono aggiornate annualmente secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo.
- ✓ 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.

- ✓ Tuttavia, quale misura transitoria, la Legge prevede le seguenti scadenze di attuazione:
 - 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. A questo proposito si rimanda al decreto esecutivo con indicati tutti i [salari minimi per ciascun settore economico](#).
 - 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.
 - 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. Dove posso ottenere ulteriori informazioni, rispettivamente segnalare un eventuale abuso?

Ulteriori informazioni e il modulo per la segnalazioni di eventuali abusi si possono ottenere sul sito dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, alla pagina: www.ti.ch/sorveglianza-mercatolavoro.

6. Chi verifica che il salario minimo venga rispettato?

Il Consiglio di Stato ha designato l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) quale organo di controllo e di perseguimento delle infrazioni in questo ambito.

7. Quali sono gli strumenti di controllo a disposizione dell'UIL?

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.

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.

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.

8. I datori di lavoro controllati hanno l'obbligo di collaborare con l'UIL?

Sì, chiunque 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.

9. C'è un obbligo di trasmettere i dati salariali, in quale forma (indicazione del salario riferito al singolo lavoratore oppure dati anonimizzati?) e se sì, qual è la base legale? L'azienda può fare visionare i dati salariali senza però trasmetterli formalmente all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro?

Per quanto riguarda il diritto dell'autorità a ottenere le necessarie informazioni, il Tribunale federale ha stabilito che quello a carico del datore di lavoro costituisce un obbligo di consegna ("Herausgabepflicht") e non un semplice diritto, per l'autorità, di visionare i documenti presso la sede aziendale ("Einsichtsrecht"). Si veda al riguardo il consid 3.6 di cui alla DTF 143 II 102. Tale obbligo, ha precisato la massima Corte, discende per analogia dagli artt. 360 b cpv. 5 CO e 7 cpv. 2 LDist.

10. A quali conseguenze incorrono i datori di lavoro che non rispettano il salario minimo ai sensi della Legge sul salario minimo?

Dal profilo amministrativo la Legge indica che l'autorità cantonale competente può pronunciare una sanzione amministrativa che prevede il pagamento di un importo sino a 30'000 franchi.

Dal profilo penale contravvenzionale chiunque viola sistematicamente e per fini di lucro la Legge sul salario minimo 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.

In ogni caso la sanzione pecuniaria ammonta al 160% della differenza salariale riscontrata. Nel caso in cui l'azienda riconosce retroattivamente le differenze la multa viene ridotta al 50% delle stesse.

11. Come si definiscono le "persone in stage"?

Nel Regolamento viene specificata la nozione di "stagista", figura professionale che rientra fra le eccezioni previste dalla Legge e che, pertanto, non è assoggettata al salario minimo. In base al Regolamento gli "stagisti" 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 al Regolamento.