

Novità**Seminario: La nuova Legge sul salario minimo del Canton Ticino**

A chi desidera approfondire la tematica cui è dedicata questa NewsletterLavoro, segnaliamo il seminario organizzato da Boss Editore, che si terrà:

Giovedì 1° aprile 2021 dalle ore 13.30 alle ore 15.30

Perché è stata decisa l'introduzione del salario minimo? Quando e a chi andrà applicato il salario minimo? Quali categorie sono escluse dal salario minimo? A quanto ammonterà il salario minimo? Come avverrà il controllo? Quali sono le sanzioni in caso di violazione?

Questi sono solo alcuni degli argomenti che verranno trattati nel corso del seminario **che si prefigge di esaminare tutti gli aspetti della nuova Legge sul salario minimo** entrata in vigore il 1 gennaio 2021.

Come sempre durante il corso sarà dato ampio spazio alle domande dei partecipanti per rispondere ai quesiti.

Relatori:

Lorenza Rossetti, Capoufficio Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro

Gianluca Chioni, Capoufficio Ufficio dell'ispettorato del lavoro

Sharon Guggiari Salari, Avvocato specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law

Maggiori informazioni: www.boss-editore.ch

Novità del 2021: congedo pagato per assistenza ai familiari

A cura di Emanuela Colombo Epiney, avvocato, già giudice, relatrice e membro del team di autori de "Il diritto del lavoro applicato"

Per migliorare la situazione dei familiari assistenti (o curanti), le Camere federali hanno adottato il 20 dicembre 2019 una legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari (Foglio federale 2019 7217). Il termine di referendum è scaduto inutilizzato il 9 aprile 2020. A quel momento era già scoppiata la pandemia e il Consiglio federale ha deciso di mettere in vigore la nuova legge a tappe, per evitare un accumulo di lavoro e ritardi agli organi esecutivi.

Il 1° gennaio 2021 sono entrate in vigore quattro misure:

- 1) Il diritto a un congedo di assistenza ai familiari per un breve periodo, che permette un'assenza dal lavoro pagata per l'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute, limitato a un massimo di tre giorni per evento e di dieci giorni complessivi all'anno (art. 329g CO, 36 cpv. 3 e 4 LL).
- 2) Nella LAVS è stato introdotto il diritto a

un accredito per compiti assistenziali in favore degli assicurati che si occupano di parenti in linea ascendente o discendente o di fratelli e sorelle beneficiari di un assegno per grandi invalidi AVS, AI, dell'assicurazione per gli infortuni o dell'assicurazione militare. Rientrano nella nozione di parenti anche i coniugi, i suoceri e i figliastri e il partner che convive con l'assicurato da almeno 5 anni senza interruzione (art. 29septies cpv. 1 LAVS). Gli assicurati devono far valere tale diritto ogni anno in forma scritta.

3) Nell'ambito dell'assegno per grandi invalidi AI a minorenni, il diritto alle prestazioni non decadrà in caso di degenza ospedaliera di durata superiore a un mese, quando la presenza dei genitori in ospedale è necessaria ed effettiva.

4) Nell'ambito della riforma delle prestazioni complementari (PC), l'importo massimo riconosciuto per le spese di pigione sarà pari a quello previsto per una persona che

vive in un'economia domestica composta da due persone, indipendentemente dal numero di persone che vivono nella stessa economia domestica e che non sono comprese nel calcolo delle PC. Il 1° luglio 2021 è prevista l'entrata in vigore del congedo di assistenza di 14 settimane (art. 329h CO) per la cura di figli con gravi problemi di salute.

Le norme sul congedo di assistenza ai familiari e a un figlio con gravi problemi di salute sono di diritto semi-imperativo, vale a dire che un contratto individuale di lavoro, un contratto normale e/o un contratto collettivo di lavoro possono derogarvi solo a vantaggio del lavoratore. In altre parole, il datore di lavoro può concedere congedi pagati per periodi superiori alla norma legale, ma non può ridurli.

Congedi: Manuale 3.2.4.4

Obbligo di annuncio dei posti vacanti: novità - nel 2021 più professioni assoggettate

In seguito alla crisi del coronavirus e al forte aumento della disoccupazione registrato da marzo 2020, il numero di generi di professioni assoggettati a tale obbligo nel 2021 è cresciuto rispetto al 2020. Tutti i generi di professioni che nel 2020 erano soggetti all'obbligo di annunciare i posti vacanti lo saranno anche nel 2021. A ciò si aggiungono, a causa dell'elevata disoccupazione, altri generi di professioni. Tra i più colpiti dalla crisi del coronavirus vi sono i

servizi alla persona (ad es. industria alberghiera e della ristorazione, commercio al dettaglio), il settore dell'arte e dell'intrattenimento, il settore dei viaggi (aviazione, operatori turistici) e l'industria manifatturiera (ad es. orologeria e industria MEM). Molti dei nuovi generi di professioni soggetti all'obbligo di annuncio provengono da questi settori, come i cuochi, gli addetti alla ristorazione, gli addetti alle pulizie in uffici, esercizi alberghieri ed altri eserci-

zi, i responsabili di eventi, gli agenti di sicurezza, i tassisti, i saldatori, gli operatori in orologeria nonché i dirigenti nei servizi di vendita e di marketing. L'elenco completo dei generi assoggettati all'obbligo di annuncio da gennaio 2021 è consultabile sul sito: www.lavoro.swiss

Obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti: Manuale 3.14 e ss

**A gentile richiesta
Telelavoro - Diritto alla pausa per allattamento?**

"Abbiamo una dipendente che ha appena terminato il periodo di maternità ed è in fase di allattamento, ha diritto alle pause previste dalla Legge federale sul lavoro anche nel caso in cui sia occupata al domicilio in telelavoro?"
A seguito della pandemia globale di Covid-19 attualmente ancora in essere, lo strumento del telelavoro rimane sempre molto utilizzato dai datori di lavoro, anche in Svizzera. Tale misura può eventualmente toccare anche una dipendente che sia appena rientrata al lavoro dopo aver concluso il periodo di maternità e desideri continuare ad allattare il proprio figlio. La Legge federale sul lavoro (LL) prevede il diritto della madre a effettuare periodicamente delle pause per l'allattamento. Legittimamente, dunque, il datore di lavoro può essere portato a chiedersi se la dipendente abbia diritto a usufruire delle pause anche lavorando da casa.

Ai sensi dell'art. 35a cpv. 2 LL Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso e alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento. L'attività professionale non deve infatti impedire di allattare alle donne che lo desiderano. Tale disposizione è implementata dall'art. 60 cpv. 2 dell'Ordinanza concernente la legge federale sul lavoro (OLL 1), se-

condo cui alle madri allattanti devono essere concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte. Di questi, durante il primo anno di vita del bambino vengono computati come tempo di lavoro retribuito: per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore: almeno 30 minuti (lett. a); per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore: almeno 60 minuti (lett. b); per una durata del lavoro giornaliero superiore a sette ore: almeno 90 minuti (lett. c). Tramite questa disposizione il legislatore ha voluto che i datori di lavoro adottino tutte le misure necessarie per permettere alle donne che esercitano una professione di allattare anche dopo il congedo maternità. La madre può usufruire del tempo di allattamento in una sola volta, rispettivamente frazionarlo a seconda delle esigenze fisiologiche del figlio. Il periodo di pausa per l'allattamento è accordato sia nel caso in cui la lavoratrice allatti presso l'azienda che in un luogo diverso. Ciò include anche il caso in cui la dipendente in questione si sposti al proprio domicilio per allattare. La sola differenza è che non è previsto un prolungamento retribuito del tempo dedicato all'allattamento per gli spostamenti. Ad ogni modo, ciò comporta automaticamente il riconoscimento delle pause per l'allattamento anche a

quelle dipendenti che al rientro dal periodo di maternità vengono occupate in telelavoro. Lo scopo delle norme in questione è infatti quello di riconoscere l'importanza dell'allattamento e garantire a ogni dipendente la possibilità di usufruire del tempo sufficiente per dedicarsi, indipendentemente dal luogo in cui lo si esegue, compreso il domicilio. Le disposizioni della LL e dell'OLL 1 concernenti l'allattamento trovano applicazione anche nel caso in cui la dipendente che lavora da casa abbia il proprio domicilio all'estero. L'art. 1 cpv. 1 LL sancisce infatti che tale legge è applicabile a tutte le aziende pubbliche e private. Il campo di applicazione è dunque definito in base all'azienda e non in base al luogo in cui il lavoratore svolge il proprio lavoro. Di conseguenza il datore di lavoro deve rispettare le norme sull'allattamento anche nei confronti delle dipendenti in telelavoro presso il proprio domicilio all'estero, in quanto il datore di lavoro rimane tenuto a rispettare la LL e le relative ordinanze nella loro integralità.

Simone Beraldi, avvocato, Studio Delogo

*Allattamento - promemoria: Manuale 8.A
Gravidanza e maternità: Manuale 8.G*

Giurisprudenza

secondo la quale, una parte contrattuale può liberarsi dalle proprie obbligazioni in caso di una modifica importante ed imprevedibile delle circostanze che comporta una disproporzione grave tra la prestazione e la controprestazione. L sosteneva che non potendo più lavorare come carrozziere, a causa di un'allergia ai solventi, necessitava di più tempo per la ricerca di un nuovo impiego e dunque la clausola del CCL era inapplicabile.

Il TF rammenta che il consenso del lavoratore è necessario per compensare con un congedo le ore supplementari e si può fare a meno del consenso **solo** in una situazione di abuso di diritto. Nel caso specifico il TF ha ritenuto che il CCL prevedeva la compensazione e che non si poteva invocare la teoria dell'imprevedibilità ritenuto soprattutto che L non aveva aderito a nessuna misura di reinserimento professionale. Per quanto concerne l'indennità per vacanze, il TF ha ricordato che in principio, anche dopo la disdetta del rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate in denaro. Tuttavia, non si tratta di un principio assoluto e l'indennizzo è ammesso se non vi è sufficiente tempo per poterne beneficiare. Nel caso del lavoratore esonerato dall'obbligo di lavorare, è necessario tenere conto del rapporto tra la

durata dell'esonerazione e il numero dei giorni di vacanza restanti. In particolare, oltre ai giorni di vacanza, il lavoratore esonerato deve avere tempo a sufficienza da consacrare alla ricerca di un nuovo impiego. Nella fattispecie, il TF ha considerato lecita la compensazione di 35,67 giorni di vacanza su un periodo di 75,46 giorni di esonerazione, negando dunque il pagamento di un indennizzo.

Martina Coviello MLaw
Studio Legale Avv. Sharon Guggiari Salari

*Per disdetta: Manuale 4.2.2
Termini: Manuale 4.2.2.3*

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Direzione
Hanno collaborato: Sharon Guggiari Salari, Lorenza Rossetti, Gianluca Chioni, Emanuela Colombo Epiney, Simone Beraldi e Martina Coviello.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER
LAVORO

Gennaio 2021

Editoriale

L'inizio del nuovo anno ha sancito l'entrata in vigore della Legge sul salario minimo, rendendo il Ticino il terzo Cantone, dopo Neuchâtel e Giura, ad introdurre un salario minimo cantonale. Un processo iniziato sei anni fa con la votazione popolare del giugno 2015 e culminato il 18 settembre 2020, quando il Consiglio di Stato ha adottato il Regolamento d'applicazione e il Decreto esecutivo concernente il salario minimo per settore economico.

Grazie al contributo dell'avvocato Sharon Guggiari Salari, la prima edizione della *NewsletterLavoro* 2021 vuole offrire una panoramica generale della nuova legge, illustrandone i principi cardine e i termini d'attuazione nel contesto del mercato del lavoro ticinese.

Ma su quali strategie e strumenti possono contare gli organi preposti a garantire l'osservanza di tali normative? I rispettivi capi dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro e dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, Lorenza Rossetti e Gianluca Chioni, risponderanno ai quesiti principali in materia di controllo e sanzioni in caso d'inadempienza. Nella consueta sezione "Giurisprudenza", spazio ad un caso di compensazione e relativa sentenza del Tribunale Federale. Infine, tratteremo nuovamente il tema del telelavoro, misura resa recentemente obbligatoria dalla Confederazione al fine di rallentare la diffusione della pandemia COVID-19, ma che ha sollevato diversi dubbi legati ai diritti dei lavoratori. La rubrica "A gentile richiesta" ne affronta un esempio concreto.

Stefano Brughera

All'interno:

- **Salario minimo: strategia di controllo e sanzioni**
- **Novità del 2021: Congedo pagato per assistenza ai familiari**
- **A gentile richiesta / Diritto alla pausa per allattamento**
- **Giurisprudenza / Richiesta indennità dopo la disdetta**

Salario minimo**Che cosa prevede la legge**

Intervista a Sharon Guggiari Salari, avv., specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in Tax Law

Quale scopo persegue la legge sul salario minimo?

La legge persegue lo scopo d'introdurre un salario minimo con l'obiettivo di assicurare un tenore di vita dignitoso (art. 1 LSM).

Quando entra in vigore la legge cantonale sul salario minimo?

La legge cantonale sul salario minimo entra in vigore il 1° gennaio 2021 (art. 13/2 LSM).

Tuttavia, al fine di permettere al mondo economico di adattarsi gradualmente a questa novità legislativa, è stata prevista nella legge una norma transitoria (art. 11 LSM) che stabilisce quanto segue:

- 1 I contratti che disciplinano i rapporti di lavoro devono essere adeguati entro le scadenze dei successivi capoversi.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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.

Il Regolamento della legge cantonale sul salario minimo (RLSM) all'articolo 5, specifica che 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.

Ai fini pratici, ciò significa che è solo a partire dal **1° dicembre 2021** che i datori di lavoro avranno l'obbligo di applicare un determinato salario a dipendente del settore economico al quale appartengono.

Gli ulteriori adattamenti al rialzo del salario minimo dovranno essere attuati entro la scadenza del **1° dicembre 2023** nonché entro la scadenza del **1° dicembre 2024**.

Qual è la portata geografica della legge cantonale sul salario minimo?

La legge cantonale sul salario minimo ha una portata geografica limitata al territorio del Canton Ticino.



Essa prevede che siano sottoposti alla legge tutti i rapporti di lavoro, compresi quelli riguardanti i lavoratori e le lavoratrici interinali, che si svolgono abitualmente nel Cantone (art. 2 LSM).

Il Regolamento specifica che 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 (art. 1 RLSM).

Dunque, per determinare se la legge sul salario minimo sia applicabile o meno, fa stato il luogo in cui viene svolta l'attività lavorativa in ma- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Che cosa prevede la legge

niere abituale, fatto salvo per i lavoratori distaccati provenienti dall'estero per i quali la legge si applica sempre ed in ogni caso.

In particolare, la legge non dovrebbe applicarsi nei seguenti casi:

- lavoratore assunto da un datore di lavoro con sede in Ticino ma lavora fisicamente all'estero e/o in un altro Cantone,
- lavoratore assunto da un datore di lavoro con sede in un altro Cantone in cui svolge abitualmente la sua attività lavorativa e si reca solo saltuariamente in Ticino.

La legge sul salario minimo si applica a tutti i lavoratori?

In principio la legge si applica a tutti i lavoratori fatto salvo per le seguenti eccezioni previste in maniera esaustiva nella legge (art. 3 LSM):

- apprendisti/apprendiste
- ai lavoratori e alle lavoratrici con meno di diciotto anni di età nel caso di lavori leggeri ai sensi dell'articolo 8 OLLS;
- ai giovani e alle giovani alla pari;
- alle persone in stage e in formazione, purché quest'ultima sfoci in un certificato ufficiale riconosciuto;
- alle persone la cui capacità lavorativa è ridotta e riconosciuta da un'assicurazione sociale e/o dall'assistenza sociale;
- alle persone occupate in un'azienda familiare secondo l'articolo 4 capoverso 1 LL;

g) al personale occupato nell'ambito di misure a carattere sociale finanziate dall'ente pubblico. Il Regolamento specifica che si tratta di 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 (art. 2/2 RLSM;

h) al personale occupato in un'azienda agricola secondo l'articolo 5 capoverso 1 OLL1;

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.

Inoltre, la legge specifica che i rapporti di lavoro retti dal diritto pubblico sono assoggettati alla legge sul salario minimo limitatamente alla norma della fissazione del salario minimo (art. 3/2 LSM). Ciò significa in sostanza che anche i contratti di lavoro di diritto pubblico devono rispettare i minimi salariali previsti nella legge.

In quali casi la legge sul salario minimo non si applica agli stagisti?

Come visto sopra, i lavoratori con un contratto di stage sono esclusi dall'applicazione del salario minimo. Tuttavia, è importante sottolineare che vengono considerati stagisti solo gli studenti di scuole superiori o universitarie, come pure le persone che devono reinserirsi in un'attività professionale purché corrispondano a criteri rigorosi e tassativi previsti dall'allegato al Regolamento della legge cantonale sul salario minimo (art. 2/1 RLSM).

Tale allegato definisce in maniera dettagliata i criteri per distinguere gli stagisti da altre figure professionali. L'azienda che assume una persona quale stagista dovrà per esempio concordare per iscritto gli obiettivi formativi, avere nell'azienda una o più persone di riferimento che possano seguire e controllare la formazione, il lavoro non deve essere ripetitivo ma permettere allo stagista di acquisire maggiori competenze, ecc.

Volendo semplificare non può definirsi contratto di stage se non vi è una finalità formativa.

Se i criteri menzionati nell'allegato non vengono rispettati lo stagista non è considerato tale e pertanto dovrà essere applicata la legge sul salario minimo.

A quanto ammonta il salario minimo da rispettare?

Il salario minimo orario lordo per settore economico a livello cantonale da rispettare ammonta al 55% della mediana salariale nazionale per settore economico. In ogni caso esso è compreso tra una determinata soglia inferiore e una soglia superiore (art. 4/2 LSM).

In concreto, ciò significa che se il 55% della mediana salariale nazionale dovesse essere superiore alla soglia superiore, si applicherà in ogni caso la soglia supe-

riore (es. settore fabbricazione prodotti chimici).

Se per contro dovesse essere inferiore alla soglia inferiore si applicherà in ogni caso la soglia inferiore (es. settore fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche). Infine, se il 55% della mediana salariale nazionale si situa tra la soglia inferiore e quella superiore, allora il salario minimo corrisponderà al 55% della mediana salariale nazionale (es. settore magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti).

Vista la norma transitoria dell'art. 11 della legge, la tabella sottostante riporta le soglie applicabili per ogni periodo di riferimento:

Periodo	Soglia inferiore	Soglia superiore
Dal 01.12.2021 al 30.11.2023	CHF 19.00	CHF 19.50
Dal 01.12.2023 al 30.11.2024	CHF 19.50	CHF 20.00
Dal 01.12.2024	CHF 19.75	CHF 20.25

Dopo il periodo transitorio, il Consiglio di Stato, fisserà all'inizio di ogni anno, per decreto, il salario minimo orario lordo di riferimento per settore economico in relazione all'evoluzione della mediana salariale nazionale e del rincaro (art. 4/3 LSM).

Esso ha emesso il 18 novembre 2020 un primo decreto esecutivo che stabilisce l'ammontare del salario minimo lordo per ogni singolo settore economico applicabile dal 1° dicembre 2021 fino al 30 novembre 2023 e che trovate riportato nella tabella alla pagina seguente.

Il datore di lavoro può conteggiare nel salario minimo anche eventuali benefit?

Il Regolamento prevede che il salario minimo sia 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 (art. 3 RLSM). In altre parole, i benefits di qualsiasi natura (come contributo mensa, maggiori premi LPP, presa a carico dei premi dell'assicurazione infortunio non professionale e/o assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia) non possono essere conteggiati per definire il rispetto del salario minimo.

Il datore di lavoro può derogare contrattualmente al salario minimo?

La legge prevede che non può essere derogato a svantaggio del lavoratore o della lavoratrice (art. 2/2 LSM).

Pertanto, il datore di lavoro può prevedere dei salari superiori al minimo salariale ma non può prevedere dei salari più bassi al minimo salariale.

Il datore di lavoro che soggiace ad un contratto normale di lavoro deve rispettare i salari previsti nella legge sul salario minimo?

Sì, se il contratto normale di lavoro prevede dei salari che sono inferiori a quelli della legge cantonale sui salari minimi (art. 2 cpv. 3 LSM). Per contro, se il salario previsto nel contratto normale di lavoro è più alto del salario minimo, allora si applica il salario previsto nel contratto normale di lavoro.

Il datore di lavoro che soggiace ad un contratto collettivo di lavoro deve rispettare anche la legge sul salario minimo?

Dipende dal tipo di contratto collettivo di lavoro (CCL) applicabile al datore di lavoro. La legge sul salario minimo (art. 3 lett. i LSM), prevede espressamente che essa non si applichi ai rapporti di lavoro per i quali è in vigore:

- un CCL di obbligatorietà generale, ossia un CCL che è stato decretato dal Cantone o dalla Confederazione avere una portata generale, oppure
- un CCL non decretato di obbligatorietà generale a condizione che fissi un salario minimo obbligatorio. Può dunque trattarsi di un CCL aziendale, ossia concluso tra un datore di lavoro e uno o più sindacati oppure di un CCL associativo concluso tra un'associazione di categoria padronale e uno o più sindacati.

Cod.	Divisione economica (NOGA 2008)	Salario orario mediano svizzero (fr./ora)	55% del salario orario mediano svizzero (fr./ora)	Salario minimo (fr./ora)	Cod.	Divisione economica (NOGA 2008)	Salario orario mediano svizzero (fr./ora)	55% del salario orario mediano svizzero (fr./ora)	Salario minimo (fr./ora)
02	Silvicoltura	41.13	22.62	19.50	51	Trasporto aereo	39.64	21.80	19.50
03	Pesca e acquicoltura	19.50	52	Magazzinaggio, attività di supporto ai trasporti	35.24	19.38	19.38
05	Estrazione di carbone e lignite	19.50	53	Servizi postali e attività di corriere	33.69	18.53	19.00
06	Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale	19.50	55	Servizi di alloggio	25.52	14.03	19.00
07	Estrazione di minerali metalliferi	19.50	56	Attività di servizi di ristorazione	25.38	13.96	19.00
08	Altre attività estrattive	35.81	19.70	19.50	58	Attività editoriali	44.42	24.43	19.50
09	Servizi di supporto all'estrazione	X	X	19.50	59	Produzione audiovisivi	32.69	17.98	19.00
10	Industrie alimentari	30.07	16.54	19.00	60	Attività di programmazione e trasmissione	48.84	26.86	19.50
11	Produzione di bevande	34.62	19.04	19.04	61	Telecomunicazioni	51.02	28.06	19.50
12	Industria del tabacco	51.13	28.12	19.50	62	Attività informatiche	51.84	28.51	19.50
13	Industrie tessili	31.38	17.26	19.00	63	Attività dei servizi d'informazione	53.09	29.20	19.50
14	Confezione di articoli di abbigliamento	23.88	13.13	19.00	64	Servizi finanziari	57.24	31.48	19.50
15	Confezione di articoli in pelle e simili	30.01	16.51	19.00	65	Assicurazioni	51.09	28.10	19.50
16	Industria dei prodotti in legno (senza mobili)	34.88	19.18	19.18	66	Attività ausiliarie dei servizi finanziari e assicurativi	48.72	26.79	19.50
17	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	33.53	18.44	19.00	68	Attività immobiliari	39.00	21.45	19.50
18	Stampa, riproduzione su supporti registrati	35.44	19.49	19.49	69	Attività legali e contabilità	44.67	24.57	19.50
19	Cokefazione, raffinazione	X	X	19.50	70	Attività di sedi centrali; consulenza gestionale	56.62	31.14	19.50
20	Fabbricazione di prodotti chimici	44.55	24.50	19.50	71	Architettura e ingegneria; analisi tecniche	42.06	23.13	19.50
21	Industria farmaceutica	56.23	30.93	19.50	72	Ricerca scientifica e sviluppo	50.87	27.98	19.50
22	Fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche	34.38	18.91	19.00	73	Pubblicità e ricerche di mercato	38.46	21.15	19.50
23	Fabbricazione altri prodotti minerali non metalliferi	35.48	19.51	19.50	74	Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	37.80	20.79	19.50
24	Attività metallurgiche	35.33	19.43	19.43	75	Servizi veterinari	34.77	19.12	19.12
25	Fabbricazione di prodotti in metallo	35.13	19.32	19.32	77	Attività di noleggio e leasing	37.47	20.61	19.50
26	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica	39.40	21.67	19.50	78	Ricerca, selezione, fornitura di personale	31.17	17.14	19.00
27	Fabbricazione di apparecchiature elettriche	39.40	21.67	19.50	79	Attività delle agenzie di viaggio	33.52	18.44	19.00
28	Fabbricazione di macchinari e apparecchiature n.c.a.	40.44	22.24	19.50	80	Servizi di investigazione e vigilanza	29.14	16.03	19.00
29	Fabbricazione di autoveicoli	35.08	19.29	19.29	81	Attività di servizi per edifici e paesaggio	29.20	16.06	19.00
30	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	41.26	22.69	19.50	82	Attività amministrative, supporto alle imprese	34.57	19.01	19.01
31	Fabbricazione di mobili	34.64	19.05	19.05	84	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazioni sociali	47.64	26.20	19.50
32	Altre industrie manifatturiere	35.90	19.75	19.50	85	Istruzione	49.44	27.19	19.50
33	Riparazione e installazione di macchine e apparecchiature	37.78	20.78	19.50	86	Attività dei servizi sanitari	38.86	21.37	19.50
35	Fornitura di energia	47.30	26.02	19.50	87	Servizi di assistenza residenziale	33.62	18.49	19.00
36	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	41.77	22.97	19.50	88	Assistenza sociale non residenziale	36.68	20.17	19.50
37	Gestione delle reti fognarie	36.62	20.14	19.50	89	Attività creative e d'intrattenimento	38.91	21.40	19.50
38	Raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti	34.59	19.03	19.03	90	Biblioteche, archivi e musei	42.08	23.14	19.50
39	Risanamento, altri servizi gestione rifiuti	X	X	19.03	92	Attività riguardanti scommesse e case da gioco	33.74	18.56	19.00
41	Costruzione di edifici	36.63	20.15	19.50	93	Attività sportive e ricreative	35.67	19.62	19.50
42	Ingegneria civile	38.07	20.94	19.50	94	Attività di organizzazioni associative	42.32	23.27	19.50
43	Lavori di costruzione specializzati	35.25	19.39	19.39	95	Riparazione beni uso personale e domestico	33.34	18.34	19.00
44	Commercio e riparazione di autoveicoli	33.53	18.44	19.00	96	Altre attività di servizi personali	23.91	13.15	19.00
45	Commercio all'ingrosso	40.48	22.26	19.50	97	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro	19.00
46	Commercio al dettaglio	28.13	15.47	19.00	98	Produzione di beni e di servizi indiff. per uso proprio	19.00
49	Trasporto terrestre e mediante condotte	36.00	19.80	19.50	99	Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali	19.00
50	Trasporti marittimi e per vie d'acqua	35.48	19.51	19.50					

Sharon Guggiari Salari

Laureata in diritto all'Università di Losanna nel 1998, ha conseguito il brevetto di avvocato ed è stata ammessa all'Ordine degli avvocati nel 2002 e all'Ordine dei notai l'anno successivo. Ha lavorato per 14 anni in uno dei più importanti studi legali a Lugano per poi aprire il proprio studio nel 2014. Ha conseguito nel 2009 il Master of Advance Studies (MAS) in Tax Law presso la SUPSI. Dal 2016 è avvocato specialista FSA in diritto del lavoro. Insegna regolarmente alla SUPSI per il MAS in Tax Law e per il MAS in Human Capital Management diritto del lavoro. Relatrice e membro del team di autori de "Il diritto del lavoro applicato" edito da Boss Editore.

Salario minimo: strategia di controllo e sanzioni

Intervista a **Lorenza Rossetti**, Capo dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro e **Gianluca Chioni**, Capo dell'Ufficio Ispettorato del lavoro



ranno definiti settori e aziende da controllare?

Nella fase di selezione delle aziende da controllare verrà data precedenza alle segnalazioni che potranno pervenire dalle parti sociali o direttamente dai lavoratori interessati, al fine di effettuare controlli mirati. Tenuto conto dell'impatto che la misura avrà sull'economia ticinese, è ragionevole ipotizzare che le verifiche a seguito delle segnalazioni saranno le più numerose e, verosimilmente, le più efficaci ed efficienti. Per la seconda tipologia di verifiche, l'UIL agirà su mandato della CT, intervenendo in maniera accresciuta nei settori o nei comparti in cui si ritiene siano più probabili le violazioni al salario minimo. Oltre alle prime due tipologie di verifiche, l'UIL avrà la facoltà di eseguire delle ispezioni in modo casuale.

In concreto, la strategia di controllo verte su tre pilastri:

- la verifica puntuale di aziende segnalate
- la verifica di aziende operanti nei settori economici decisi dalla CT in base al rischio di infrazione
- la verifica di aziende in base a controlli a campione

Quali sono gli organi preposti alla verifica dell'applicazione del salario minimo?

Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento della legge cantonale sul salario minimo (RLSM) l'organo incaricato del controllo e del perseguimento delle infrazioni è l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL).

Sulla base di quali criteri e priorità ver-

Lorenza Rossetti

Laureata in diritto all'Università di Losanna nel 1987, Lorenza Rossetti è stata segretaria di concetto presso il Comune di Quinto. Dal 1993 lavora per l'amministrazione cantonale, dapprima come giurista presso la Divisione dell'economia del Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), poi presso la Divisione delle risorse sempre del DFE. Dal 2009, ha assunto la conduzione dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, occupandosi dell'esecuzione delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone.

il datore o datrice di lavoro deve dimostrare in altro modo l'osservanza delle disposizioni legali e fornire la prova di non aver alcuna colpa nella perdita dei documenti giustificativi. Inoltre, all'autorità competente deve sempre essere garantito il libero accesso al luogo di lavoro e ai locali amministrativi.

Quali procedure sanzionatorie (amministrative e penali) sono previste per le aziende che non rispettano la legge sul salario minimo?

L'autorità cantonale può pronunciare una sanzione amministrativa che prevede il pagamento di un importo sino a 30'000 franchi. In ogni caso la sanzione pecuniaria ammonta al 160% della differenza salariale riscontrata. In caso di comprovata integrazione salariale retroattiva, la sanzione può essere ridotta fino al 50% della differenza tra il salario dovuto e il salario effettivamente versato. Dal profilo penale chi viola sistematicamente e per fini di lucro la LSM, si rifiuta di fornire le informazioni richieste, fornisce scientemente informazioni false o si oppone al controllo dell'autorità 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. Anche in questo caso la multa ammonta al 160% della differenza salariale riscontrata. In caso di comprovata integrazione salariale retroattiva la sanzione può essere ridotta fino al 50% della differenza tra il salario dovuto e il salario effettivamente versato. L'UIL può inoltre addossare totalmente o parzialmente alle imprese inadempienti i costi dei controlli.

Quali sono i termini per rivendicare il pagamento del salario in caso di mancato rispetto della legge?

Il salario minimo costituisce un obbligo per i datori di lavoro e, soprattutto, un diritto per i lavoratori rivendicabile dinanzi ai fori civili, fino a 5 anni dopo il termine del rapporto di lavoro.

Gianluca Chioni

Gianluca Chioni dal 2013 è Capo dell'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro (Divisione dell'economia). Dal 2005 al 2013 è stato Capo dell'Ufficio dell'amministrazione e del controlling. Ha un diploma di ingegnere di sicurezza CFSL conseguito nel 2003 a Losanna e un Master in Ingegneria gestionale e gestione d'impresa (MBA) nel 2001, oltre a un diploma di Scuola superiore specializzata di tecnica opzione elettronica elettrotecnica.