

A gentile richiesta Salario minimo: basi di calcolo

“Con l'applicazione dal 1° dicembre 2021 del salario minimo cantonale in Ticino come verrà valutato il salario versato al lavoratore per determinare che esso è conforme ai minimi previsti dalla legge? Le indennità supplementari vengono considerate nel salario minimo?”

La legge cantonale che istituisce il salario minimo su tutto il territorio cantonale obbliga il datore di lavoro e il lavoratore a rispettare una soglia salariale minima, alla quale non è possibile derogare, nemmeno con l'accordo del lavoratore. Il salario minimo cantonale, inteso come salario orario minimo lordo per settore economico, corrisponde al 55% della mediana salariale nazionale ed è differenziato per settore economico. Per determinare quale sia il salario minimo che il datore di lavoro deve obbligatoriamente rispettare nella forchetta prevista dalle norme d'esecuzione della legge, si fa riferimento al settore di attività dell'azienda secondo il codice NOGA (Nomenclatura generale delle attività economiche) attribuite. Concretamente la verifica del rispetto del salario minimo tiene conto del salario mensile effettivamente versato al lavoratore, maggiorando l'importo unicamente dell'eventuale quota parte della tredicesima mensilità salariale che potrebbe essere versata alla fine dell'anno (o comunque con cadenza periodica diversa dalla fine di ogni mese). L'approccio dell'Autorità cantonale incaricata della corretta applicazione della leg-

ge sul salario minimo parte dal principio che il salario (minimo) versato al lavoratore deve essere fisso, garantito e prevedibile, non considerando quindi retribuzioni variabili, aleatorie, non certe o addirittura discrezionali da parte del datore di lavoro. Detto altrimenti, solo quelle componenti salariali che sono garantite incondizionatamente dal contratto di lavoro, ed effettivamente versate al lavoratore, sono prese in considerazione per la determinazione del salario mensile utile per l'accertamento del rispetto del salario minimo. Altre componenti salariali, come ad esempio le provvigioni, i bonus, le gratifiche o le varie tipologie di vantaggi in natura (benefit), sono ammessi solo al di sopra del salario minimo legale. Invece le eventuali indennità per lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, lavoro a turni, sono da aggiungere al salario minimo. Il rispetto del versamento del salario minimo al lavoratore viene valutato sulla scorta del salario mensile versato al lavoratore, non quindi su base annua. Solo il credito salariale del lavoratore per l'eventuale quota parte della tredicesima viene considerato sul salario mensile riconosciuto al dipendente. L'approccio è pertanto incentrato sulla semplicità e sul rigore, ritenuto che di principio non verranno presi in considerazione elementi salariali che non hanno garanzia incondizionata di essere versati al lavoratore e che non hanno un base di pagamento mensile, fatta eccezione per la sola tredicesima. Una particolarità va segnalata per i casi in

cui il datore di lavoro e il lavoratore hanno pattuito una compensazione in tempo libero per le ore di lavoro supplementare o straordinario (come permesso dall'art. 321c CO e dall'art. 13 LL): in simili casi, in cui usualmente vi può anche essere un orario flessibile, le ore in eccesso o in difetto nel monte ore del lavoratore dovranno essere gestite nel monte ore definito tra le parti. I controlli a livello cantonale sono stati demandati all'Ufficio dell'Ispezione del lavoro, che ha quindi il diritto di richiedere e ottenere informazioni e documenti atti ad accertare l'effettiva retribuzione dei lavoratori. In caso di violazione del salario minimo cantonale, oltre evidentemente al credito salariale del lavoratore per la differenza non versatogli, l'Autorità cantonale può infliggere una sanzione amministrativa (multa) sino a 30'000.- franchi. In caso di violazione sistematica dei minimi salariali per fine di lucro, si apre la via del perseguimento penale, con una multa fino a 40'000.- franchi, sempre che il comportamento del datore di lavoro non configuri un crimine o un delitto per il quale il Codice penale commina una pena più grave.

Costantino Delogu, avvocato,
esperto in diritto del lavoro

*Legge Cantonale sul Salario Minimo -
Introduzione e scopo della legge: Manuale
3.2.1.8.1 e ss*

Giurisprudenza

Il carattere abusivo della disdetta notificata a un collaboratore anziano e quadro dirigente. TF 4A_44/2021 del 2 giugno 2021. A ha lavorato per 37 anni alle dipendenze di B SA. Nel corso del rapporto lavorativo, egli è arrivato a ricoprire la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, a essere direttore e anche azionista minoritario della C SA, società che deteneva l'intero capitale azionario della E SA. A è stato licenziato in via ordinaria il 25 agosto 2016 e il rapporto di lavoro è terminato per finire nel mese di maggio 2017. A si è rivolto ai tribunali, chiedendo il riconoscimento di un'indennità ex art. 336a CO per disdetta abusiva. Sia la prima che la seconda istanza cantonale hanno ritenuto abusivo il licenziamento in ragione del trattamento riservato ad A, il quale ha lavorato per 37 anni presso B. L'Alta Corte ci ricorda la sua giurisprudenza relativa al licenziamento dei collaboratori anziani e con una lunga anzianità di servizio, riprendendo in particolare la sentenza 4A_384/2014. Quest'ultima pone i presupposti a cui si sono ispirati i giudici delle due istanze cantonali per ritenere abusiva la disdetta data ad A, con particolare riferimento all'assenza di un incontro preventivo con A, di un avvertimento e di proposte alternative al licenziamento. Pur riconoscendo il dovere del

datore di lavoro di prestare un'attenzione particolare al modo in cui viene notificata la disdetta ad un lavoratore anziano, l'estensione del dovere di diligenza prima di pronunciare un licenziamento verso questa categoria di lavoratori deve essere determinata di caso in caso, sulla base di una valutazione globale delle circostanze. L'Alta Corte ha osservato che A non era un collaboratore ordinario, in quanto membro del Consiglio di Amministrazione di B SA, oltre che presidente della direzione, con un considerevole potere decisionale all'interno della società. Delle soluzioni alternative non erano percorribili, poiché egli ricopriva la carica più alta. L'esercizio del diritto alla disdetta non può essere limitato, se non nel caso in cui conduca a un risultato sproporzionato, ciò che non è il caso per un direttore generale di una società con un ampio potere decisionale, assuntosi delle importanti responsabilità e con un salario piuttosto elevato. Il solo fatto di costruire un licenziamento abusivo per la mancanza di un incontro preventivo e della proposta di soluzioni alternative viola il diritto federale. Lo stesso dicasi per l'assenza di un avvertimento. In aggiunta, il fatto che il licenziamento non sia abusivo non implica che il datore di lavoro abbia adempiuto a tutti i suoi obblighi e abbia avuto un comportamento irreprensibile,

ma la sola questione pertinente è comprendere se il licenziamento violi le regole della buona fede. Considerando che non fosse il caso nella fattispecie, il Tribunale federale ha giudicato non abusiva la disdetta ordinaria notificata ad A. Con questa sentenza il Tribunale federale ha di conseguenza mitigato la portata della sua giurisprudenza anteriore relativa al trattamento dei lavoratori anziani, in particolare nei confronti dei dipendenti con delle importanti cariche e membri dei quadri dirigenti. Il trattamento da riservare ai lavoratori anziani, rispettivamente con una lunga anzianità di servizio, deve di conseguenza essere determinato di caso in caso, in funzione delle circostanze specifiche, senza che si possa ritenere in automatico il carattere abusivo della disdetta notificata a un collaboratore anziano per il solo fatto di non averlo preventivamente avvisato o di non aver fissato con lui un incontro per permettergli di esprimersi a riguardo.

Avv. Simone Beraldi
Studio legale e notarile Delogu

Protezione dalla disdetta del contratto di lavoro: Manuale 4.3

La disdetta abusiva e conseguenze: Manuale 4.3.1 e ss

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Il tema del salario minimo fissato *ex lege* è complesso. Da un punto di vista squisitamente economico, esso introduce un criterio di rigidità in un mercato inevitabilmente sempre più flessibile, nel bene e nel male. Inficia il principio della meritocrazia e della professionalità individuale, il libero rapporto contrattuale fra datore di lavoro e collaboratore e, soprattutto, fissa parametri simili per imprese molto diverse fra loro e che operano in svariate condizioni. Da un punto di vista sociale, l'assioma secondo cui esso possa assicurare un livello di vita dignitoso, è quanto meno discutibile, tanto più in un contesto come quello svizzero, il cui costo della vita è particolarmente elevato ed in cui le statistiche ufficiali non riflettono la reale evoluzione del potere d'acquisto, che negli anni è andato drasticamente diminuendo per molti. D'altro canto la nuova normativa giunge in una situazione particolarmente difficile del mercato del lavoro, in cui alle componenti strutturali, quali precarizzazione, incertezza, dumping, riqualificazione e reinserimento difficili se non impossibili, si uniscono quelle congiunturali connesse alla pandemia ed ai suoi effetti. Inoltre può generare distorsioni nelle scale salariali e negli equilibri fra lavoratori locali e frontalieri. Situazioni come lavoro parziale, home working, collaborazioni ordinarie camuffate da stage, remunerazioni ibride, contrattualistiche anomale, attività intercantionali, potranno generare situazioni incerte ed essere oggetto di contenzioso. Per il momento le aziende sono chiamate ad allinearsi ai nuovi criteri con i relativi adempimenti, sottoponendo eventualmente agli organi competenti quelle situazioni che ritengano incerte, così da evitare potenziali sanzioni.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- Imprese, adempimenti, controlli
- Un buon punto di partenza
- A gentile richiesta / Salario minimo: basi di calcolo
- Giurisprudenza / Disdetta abusiva a un dirigente anziano

Luci e ombre della nuova legge Salario minimo al via

Intervista a Oliviero Pesenti, Presidente AITI

Quale è il giudizio d'insieme che il mondo imprenditoriale dà della nuova legge che entra in vigore?

E' una legge che riguarda circa 11'000 - 12'000 lavoratori a fronte di 190'000 lavoratori a tempo pieno e 230'000 lavoratori compresi quelli a tempo parziale. Stiamo dunque parlando di una questione che riguarda una chiara minoranza di lavoratori e di aziende. Ma a guardare i mass media e ad ascoltare parte della politica sembra il problema più drammatico del Cantone. Il mondo imprenditoriale è sempre stato contrario al salario minimo perché secondo noi crea più problemi che opportunità per i lavoratori e mette in difficoltà proprio le parti più deboli, quali le donne, i giovani e le persone meno qualificate, che si vedranno confrontati con la concorrenza da parte di personale maggiormente qualificato. Inoltre, siccome siamo una regione di frontiera, il salario minimo rappresenta un fattore di attrazione di nuova manodopera frontaliera.

Può presentare problemi, in termini finanziari o procedurali, amministrativi, di adempimenti?

Dal punto di vista amministrativo non rilevo particolari problemi. Per contro, vi saranno problemi finanziari per quelle aziende e società che fanno più fatica ad adeguarsi ai salari minimi previsti dalla legge. Siccome il salario è comunque un costo dell'azienda, qualora l'azienda non potesse aumentare il maggior costo sulla massa salariale complessiva sarà costretta a intervenire sui salari più alti, bloccandone la crescita o addirittura riducendoli. **Tutto sommato, rende il mercato del lavoro ticinese più o meno competitivo?** Non cambia molto perché come detto il salario minimo riguarda una chiara minoranza delle lavoratrici e dei lavoratori. Tuttavia, due terzi dei salari mi-

nimi andranno a vantaggio di lavoratori che vivono in Italia e che oltretutto hanno un potere d'acquisto maggiore rispetto alle persone residenti in Ticino. Complessivamente non credo che l'economia ticinese sarà più competitiva per il fatto di avere introdotto il salario minimo obbligatorio. Sicuramente invece la categoria più avvantaggiata rischia di rendere il mercato del lavoro ancor più competitivo, a svantaggio della manodopera residente.

Vi sono "zone grigie" che possono risultare problematiche, come nel caso di indipendenti, rapporti di consulenza, imprese che operano in più Cantoni,...

In linea di principio il salario minimo si applica a tutti i lavoratori attivi in Ticino, salvo alcune eccezioni regolate dalla legge. Cosiddette "zone grigie" non dovrebbero esistere, ma siccome si tratta di una legge nuova qualche errore di applicazione, almeno all'inizio potreb-



be capitare. Sarà dunque opportuno che le autorità di controllo sappiano distinguere bene i furbi da chi invece può incorrere in eventuali errori.

Anche per le società di persone in cui operano familiari si presentano aspetti da chiarire?

Non credo. Rien- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Salario minimo al via

trano fra le tipologie escluse dall'applicazione della legge. Non posso tuttavia escludere che vi possano essere delle situazioni specifiche che richiedono delle spiegazioni.

In quali ambiti pensa possano nascere più situazioni di incertezza e contestazione con le autorità?

In settori come l'industria il lavoro è organizzato con modalità differenti secondo l'attività, e occorre tenere conto di diversi fattori: lavoro a turni, lavoro notturno, lavoro nei giorni festivi, straordinari, ecc. Tutte queste situazioni sono regolate e spiegate ai fini del calcolo del salario minimo. Ciò non toglie però che le singole casistiche aziendali siano numerose, e dunque sarà importante aiutare le aziende a comprendere bene il calcolo esatto del salario minimo. Tuttavia, ricordo che oltre il 90 per cento dei posti di lavoro non è toccato dal salario minimo, dunque ancora una volta si tratta di un problema circoscritto.

Può essere il caso ad esempio di salari "misti", con una parte fissa ed una variabile, a commissione...?

Il salario della persona deve essere fisso, garantito e prevedibile da parte dei lavoratori. Tutte quelle professioni organizzate nella forma di un salario base e una parte salariale variabile, dovranno perlomeno pagare il salario minimo. E' chiaro che in determinate attività potrà aumentare la parte salariale fissa rispetto alla situazione fino allo scorso mese di novembre, il che potrà incidere sulla parte variabile del salario. Insomma, potrebbe capitare che le differenze salariali fra chi è più bravo e chi è meno bravo si riducano, e ciò potrebbe creare problemi all'interno di quelle aziende che sono regolate in questa maniera. Stiamo comunque parlando di attività che complessivamente dovrebbero avere retribuzioni superiori al salario minimo, ma la nuova legge sul salario minimo potrebbe incidere negativamente sulla motivazione delle persone, in particolare di quelle più performanti.

Tutte le edizioni di **NewsletterLavoro** sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: **www.boss-editore.ch**.
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

Imprese, adempimenti, controlli

Intervista a Stefano Rizzi, Direttore della Divisione Economia del Dipartimento Finanze ed Economia (DFE)

Quali settori risultano al momento esclusi dall'applicazione della nuova legge?

L'unico settore di fatto escluso dal campo d'applicazione della legge sul salario minimo è quello agricolo. Il salario minimo infatti non si applica alle aziende agricole che esercitano delle attività quali, ad esempio, la viticoltura, l'orticoltura, la tenuta di bestiame d'allevamento e così via. La definizione di azienda agricola è stata ripresa a livello federale dall'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro. Le altre eccezioni previste dalla legge cantonale sono trasversali a tutta l'economia. Tra queste le più importanti sono sicuramente quella prevista per le apprendiste e gli apprendisti e quella per le persone in stage e in formazione.

È bene altresì ricordare che l'allegato al regolamento della legge cantonale sul salario minimo stabilisce criteri chiari per determinare se un rapporto di lavoro possa essere considerato stage.

Cosa accade nei casi di un calcolo ibrido del salario, ad esempio con componenti variabili, partecipazioni, gratifiche, e simili?

Il salario minimo deve essere fisso, garantito e prevedibile da parte dei lavoratori. Provvigioni, bonus, gratifiche e altre forme di vantaggi in natura (benefit) sono ammessi solo al di sopra del salario minimo. Indennità per lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, così come indennità turni, ecc., sono da aggiungere al salario minimo.

Può comportare adempimenti e difficoltà amministrative per le imprese?

È bene ricordare che il salario minimo toccherà una minoranza dei lavoratori presenti in Ticino. Inoltre, per consentire a tutti un tempo congruo di adattamento, la legge è entrata in vigore il 1° gennaio 2021, ma esplicita i suoi effetti solo a partire dal corrente mese di dicembre.

Anche il concetto di "tempo di lavoro" può prestarsi a varie interpretazioni?

Il Tribunale federale ha stabilito (DTF 124 III 249) che una persona "lavora" nella misura in cui è disponibile a rispondere ai bisogni del proprio datore di lavoro. L'Alta corte ha precisato che il lavoratore

non deve essere necessariamente attivo: il semplice fatto di essere a disposizione è sufficiente perché questo sia considerato tempo di lavoro. Lo stesso concetto è poi espresso anche nella legge federale sul lavoro (LL). Anche se per ogni situazione dovrà essere svolta una valutazione individualizzata, esiste una base giuridica adeguata per poter prendere delle decisioni in casi concreti.

Il Canton Ginevra ha ad esempio regolato il settore delivery in modo rigido. C'è da attendersi una tale estensione anche per il Ticino?

In Ticino l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, organo preposto alla verifica del rispetto del salario minimo, applicherà la legge, così come la dottrina e la giurisprudenza vigenti. Le stesse leggi prevedono poi anche dei rimedi di diritto per poter contestare eventuali decisioni. In ultima analisi, toccherà poi ai tribunali esprimersi.

Vi sono settori che presentano condizioni particolarmente problematiche, in cui ci si possono attendere più controlli?

Premetto che i controlli toccheranno tutta l'economia ticinese.

La Commissione tripartita in materia di libera circolazione è inoltre stata incaricata di individuare i settori da porre sotto stretta osservazione.

Questi sono principalmente stati scelti sulle base di dati statistici e si tratta di quelli in cui, secondo la statistica della rilevazione svizzera dei salari del 2018, erano presenti un numero rilevante di lavoratori con salari inferiori a quanto previsto dalla legge. A questi la Commissione tripartita ha poi aggiunto altri due settori, ovvero quello del delivery e quello delle assicurazioni.

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.

Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco.
Hanno collaborato: Oliviero Pesenti, Stefano Rizzi, Andrea Puglia, Costantino Delogu e Simone Beraldi.

Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch



Un buon punto di partenza

Intervista ad Andrea Puglia, sindacalista OCST



Quali sono gli aspetti positivi della legge sul salario minimo, e quali meno?

Il principale aspetto positivo è che ora in Ticino tutti i lavoratori avranno diritto ad un salario minimo di tipo sociale che permetterà loro di avere un riconoscimento dignitoso per il lavoro svolto. Fino a dieci anni fa non se ne sentiva l'esigenza, in quanto i salari mediани erano in costante rialzo. Al contrario negli ultimi anni i salari mediани si sono abbassati clamorosamente e in alcuni settori sprovvisti di contratti collettivi di lavoro (CCL) la situazione era divenuta critica, soprattutto per il ricorso scriteriato di alcuni impresari alla forza lavoro da oltre frontiera.

Penso in particolare al mondo del terziario, dove l'assenza di tariffari minimi ha spesso dato adito ad abusi clamorosi che facevano fuori completamente il personale residente. Basti pensare che il Cantone negli ultimi anni si è trovato spesso costretto ad imporre in alcuni comparti chiave del terziario dei contratti normali di lavoro, ovvero proprio dei salari minimi a termine con lo scopo di rialzare il livello degli stipendi. E non si tratta di comparti economici di nicchia, bensì settori strategici quali quello delle fiduciarie, degli impiegati di commercio, degli informatici ed altri.

Un altro elemento positivo è che la nuova legge incentiva le aziende a sottoscrivere dei contratti collettivi di lavoro con i sindacati, al fine di poter accompagnare le aziende stesse ad alzare gli stipendi in modo graduale, permettendo loro di "digerire" questo impatto (ricordo infatti che la legge prevede la possibilità di andare in deroga al salario minimo in caso di CCL). Non solo, discutendo di CCL si vanno a meglio regolamentare altri aspetti che tutelano il lavoratore, dagli orari, al numero di giorni di ferie, ai congedi, alle politiche di welfare, alla partecipazione dei dipendenti agli utili d'impresa ed altro ancora.

L'aspetto negativo è invece dato dal rischio che nei settori dove sono già in atto dei salari ben superiori al minimo si tenda ad allinearsi al ribasso. In tal senso va specificato che il salario minimo deve essere inteso unicamente come una misura minima di dignità sociale. Nei settori a medie ed alte qualifiche bisognerà fare di tutto per contrattare salari ben superiori, rispettosi della caratura dei profili professionali che costituiscono il settore stesso.

Vi sono punti poco chiari che possono determinare incertezza, contenzioso?

Un punto di incertezza è dato dal fatto che a nostro avviso andavano fissate regole più chiare in merito alla possibilità di derogare al salario minimo per mezzo di un CCL. Un contratto collettivo nasce quando vi è un accordo tra il sindacato e il datore di lavoro (o una sua rappresentanza), votato in modo libero dalla maggioranza dei dipendenti. I lavoratori poi, in riconoscimento di questa volontà, devono pagare un contributo professionale (che in modo altrettan-

to libero potranno destinare al sindacato o ad un fondo di solidarietà controllato dall'azienda). Questi elementi che sembrerebbero ovvi, nella legge non sono specificati e questo ha dato vita allo scempio generato dal "sindacato" Ti-Sin, una trovata di alcuni imprenditori sleali che hanno fondato una nuova associazione sindacale (ma di fatto padronale) per firmare dei finti CCL, i quali prevedono salari da fame (attorno ai 14 CHF all'ora!), non richiedono alcun tipo di contributo da parte del dipendente, nessuna discussione libera tra i lavoratori e i propri rappresentanti, nessun tipo di miglioramento delle condizioni di lavoro. La nostra speranza è che le autorità cantonali possano ora dichiarare come fittizi questi CCL che sono un chiaro raggirio della nuova legge per poter continuare a produrre in Ticino con stipendi di 2'500 CHF al mese. Uno scandalo.

Come giudicate la questione degli addetti alle consegne, regolate altrove in modo più specifico?

Al momento il mondo del *delivery* è un Far West. La Legge sul Lavoro è molto indietro e per questo occorre che si fissino regole più precise per il calcolo del salario di queste persone. Oggi molte aziende del settore non calcolano come tempo di lavoro quei momenti morti di "tempo libero" tra una consegna e l'altra, di fatto vincolando il lavoratore a dover attendere i nuovi ordini senza essere pagato. Qui però non può bastare lo sforzo del sindacato, ma ci vuole una maggiore serietà nel chinarsi sul problema da parte della politica cantonale e federale.

Calcolo del tempo di lavoro ed home-working, lavoratori interinali,.... Può essere un problema?

Non crediamo che questi elementi possano essere un problema per il salario minimo. La legge in tal senso è chiara: chi lavora in home-office è soggetto agli stessi orari previsti dal contratto di lavoro, con il diritto alla disconnessione nel tempo libero. Lo stesso vale per le regole sugli straordinari, i festivi, ecc. E' però chiaro che per l'home-office diventa più difficile per le autorità

controllare gli orari, ma esistono sistemi moderni di timbrature da remoto che andranno richiesti per quelle aziende che implementano tali forme di lavoro. Più in generale l'home-office migliora il work-life balance, riduce le emissioni e allenta la pressione sul traffico. Tuttavia è uno strumento che va dosato nel modo corretto per evitare l'isolamento sociale delle persone (secondo noi il lavoro non è solo un mezzo di sostentamento ma molto di più, ovvero è un luogo di socialità e crescita umana).

Gli interinali sono un settore molto controllato dalla relativa Commissione paritetica. Sarà per altro uno dei settori più toccati dagli innalzamenti salariali dovuti alla nuova legge sul salario minimo.

In generale va specificato che il controllo del salario minimo non è immediato, in quanto alcune indennità (quale la tredicesima) vanno calcolate mentre altre no (ad esempio i festivi e le ferie). Per questa ragione il sindacato OCST mette a disposizione per tutti un calcolatore online gratuito con il quale è possibile verificare se il proprio salario orario è conforme alla nuova Legge sul salario minimo: <https://www.ocst.ch/calcolatore-salario-minimo>.

Contratti collettivi che "aggirano" il salario minimo, finte consulenze ed altro. Cosa ne pensate?

Il Contratto collettivo di lavoro serve a migliorare le condizioni dei lavoratori ed i salari. Possono poi esserci aziende a basso valore aggiunto che fanno oggettivamente fatica ad arrivare a quei livelli salariali. In tal caso però il sindacato parla coi lavoratori, capisce quale può essere un punto di caduta leale, alza comunque i salari il più possibile e va anche a migliorare altre voci del contratto. Basti pensare che di tutti i CCL firmati da OCST ve ne è solo uno che partirà leggermente al di sotto del salario minimo per poi comunque raggiungere la soglia legale nel giro di due anni.

Una legge che può mutare gli equilibri fra lavoratori residenti e frontalieri?

La nuova legge produrrà aumenti salariali per almeno 8'000 lavoratori, molti dei quali sono frontalieri. Una parte dell'opinione pubblica ha quindi usato toni populistici per dire che questa legge aiuta solo i lavoratori d'oltre frontiera. Ma non è così. Tante aziende infatti oggi sfruttano i frontalieri pagandoli una miseria per una sola ragione di risparmio, di fatto escludendo dal mercato i residenti. Ora invece la legge aiuterà a mitigare il problema, in quanto le aziende saranno costrette ad alzare questi salari che potranno tornare ad essere appetibili anche per i residenti. Certo, non si pensi che questa sola legge sistemerà le cose. Per migliorare davvero il mercato del lavoro servono maggiori CCL con salari ben al di sopra di quelli minimi. Questa legge però è un buon punto di partenza.