

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 in modo tale 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. I titolari di un'azienda familiare, i loro coniugi e i loro parenti in linea retta sono sottoposti alla Legge sul salario minimo?

I titolari di un'azienda individuale, il loro coniuge o il partner registrato, i parenti in linea retta e i loro coniugi o i loro partner registrati e i propri figliastri non sottostanno alla Legge (art. 3 cpv. 1 lett. f).

È importante sottolineare che le società di capitali non sono considerate aziende familiari ai sensi dell'art. 4 cpv. 1 della Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio. Pertanto, nelle società di capitali (SA o SAGL), soltanto le persone che come soci, compartecipi finanziari o membri di un organo decisionale supremo dell'azienda determinano o possono influenzare risolutivamente le decisioni dell'azienda, siano essi iscritti a registro di commercio quali amministratori/gerenti delle stesse o meno, non sottostanno alla Legge. Il loro coniuge o il partner registrato, i parenti in linea retta e i loro coniugi o i loro partner registrati e i propri figliastri sottostanno invece alla Legge.

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

La Legge sul salario minimo è entrata in vigore il 1° gennaio 2021. Tuttavia esplicherà i suoi effetti da dicembre 2021, mese in cui l'intero stipendio (a decorrere dal 1° dicembre) dovrà rispettare il minimo salariale del rispettivo settore economico, così come fissato nel decreto esecutivo del Consiglio di Stato.

5. A quanto ammonta il salario minimo?

- Il salario minimo orario lordo è fissato in un intervallo compreso 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.

6. Come faccio a verificare se il salario mensile/annuo versato ai miei dipendenti è conforme alla Legge sul salario minimo?

Nella Legge è indicato unicamente il salario minimo orario.

Per trasformare il salario mensile in salario orario, la formula è la seguente:
salario mensile / 4.33 (numero medio di settimane in un mese) / ore di lavoro settimanali.

Per trasformare il salario annuo in salario orario, la formula è la seguente:
salario annuo / 52 (numero di settimane in un anno) / ore di lavoro settimanali.

Se lo stipendio è pagato per 13 mensilità utilizzare la formula del salario annuo.

Il risultato deve essere almeno uguale al minimo orario stabilito dalla Legge per il settore d'attività.

Esempi di calcolo

Salario mensile: Fr. 4'000
Numero di settimane medie in un mese: 4.33
Ore lavorate settimanalmente: 40
Salario orario: $(4'000 / 4.33) / 40 = Fr. 23.09$

Salario annuo: Fr. 52'000

Settimane in un anno: 52
 Ore lavorate settimanalmente: 42
 Salario orario: $(52'000 / 52) / 42 = \text{Fr. } 23.81$

7. In caso di retribuzione oraria devo aggiungere all'importo del salario minimo un'indennità per vacanze e giorni festivi?

Sì, per i lavoratori retribuiti ad ore al salario orario di base vanno aggiunte le indennità vacanze (8.33% per 4 settimane o 10.64% per 5 settimane) e festivi (3.60% per 9 giorni festivi).

Esempi di calcolo

Metodo cumulato per l'aggiunta delle indennità vacanze e festivi

	Base		
Salario orario minimo			Fr. 19.50
Indennità per giorni festivi	Fr. 19.50	3.60%	Fr. 0.70
Indennità per vacanze	Fr. 20.20	8.33%	Fr. 1.68
Salario minimo con indennità obbligatorie			Fr. 21.88

Metodo non cumulato per l'aggiunta delle indennità vacanze e festivi

	Base		
Salario orario minimo			Fr. 19.50
Indennità per giorni festivi	Fr. 19.50	3.60%	Fr. 0.70
Indennità per vacanze	Fr. 19.50	8.33%	Fr. 1.62
Salario minimo con indennità obbligatorie			Fr. 21.82

Entrambi i metodi di calcolo sono ammessi.

8. La tredicesima mensilità è presa in considerazione nella valutazione del salario minimo?

Sì, se il versamento della tredicesima mensilità è previsto, questa è presa in considerazione da parte dell'Autorità.

9. Bonus, gratifiche, benefit, provvigioni e indennità straordinarie (lavoro supplementare, indennità turni, lavoro notturno, ecc.) sono presi in considerazione per la verifica del rispetto del salario minimo?

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.

10. Come viene gestita la compensazione delle ore supplementari o straordinarie per i dipendenti retribuiti con un salario fisso mensile?

Il principio sancito dalla Legge sul salario minimo (LSM) è il seguente: ogni ora lavorata deve essere retribuita, a cadenza mensile, quantomeno con il salario minimo orario di base stabilito settorialmente dal decreto esecutivo del Consiglio di Stato.

Tuttavia, in caso di orario flessibile con retribuzione mensile fissa, per la verifica del rispetto della LSM si farà riferimento alla durata del lavoro definita contrattualmente. Eventuali ore in eccesso o in difetto dovranno essere gestite nel monte ore definito nel regolamento per l'applicazione dell'orario flessibile.

Si precisa inoltre che le ore straordinarie, ai sensi della Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (LL) e dell'Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro (OLL1), devono essere remunerate con un supplemento salariale almeno del 25% o compensate in tempo libero entro 14 settimane (a meno che il datore o i datori di lavoro e il lavoratore o i lavoratori convengano un termine più lungo, che non deve però superare 12 mesi).

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro verificherà la corretta applicazione di questi aspetti e se nell'ambito dei controlli si dovesse accertare un'applicazione non conforme dell'orario flessibile (sistematicamente ore supplementari da parte dei lavoratori senza mai recuperarle), per la verifica del rispetto del salario minimo saranno considerate le ore effettivamente lavorate dai dipendenti.

11. Ai commessi viaggiatori, assunti presso la mia azienda, devo garantire il salario minimo?

Sì, anche per i commessi viaggiatori il salario minimo deve essere fisso, garantito e prevedibile.

Questa categoria di lavoratori non rientra nel campo di applicazione della Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, di conseguenza non vi è l'obbligo di registrare giornalmente gli orari di lavoro. Tuttavia, la Legge cantonale prevede un salario minimo orario e quindi gli elementi per verificarne il rispetto consistono essenzialmente nella remunerazione mensile versata e nelle ore di lavoro svolte nel mese oggetto dell'eventuale controllo.

Per questo motivo, anche per i commessi viaggiatori, le aziende, su richiesta, dovranno fare in modo di poter comunicare all'Autorità preposta le ore lavorate mensilmente da tutti i propri dipendenti.

12. Il salario minimo deve essere garantito mensilmente oppure annualmente?

Il versamento del salario deve essere effettuato su base mensile. Solo il versamento della tredicesima mensilità può essere differito.

13. 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 .

14. Chi verifica che il salario minimo venga rispettato?

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

15. Quali sono gli strumenti di controllo a disposizione dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro?

Il datore 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 di lavoro deve dimostrare l'osservanza delle disposizioni legali e fornire la prova di non aver alcuna colpa nella perdita dei documenti giustificativi.

Il datore di lavoro deve accordare in ogni momento all'autorità competente il libero accesso al luogo di lavoro e ai locali amministrativi.

16. I datori di lavoro controllati hanno l'obbligo di collaborare con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro?

Sì chiunque, in violazione dell'obbligo di dare informazioni, rifiuta di dare o fornisce consapevolmente 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.

17. C'è un obbligo di trasmettere i dati salariali all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro?

Sì, l'Autorità ha il diritto di ottenere tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto del salario minimo. Questo diritto non si limita alla possibilità di visionare i documenti presso la sede aziendale, ma prevede anche l'obbligo per il datore di lavoro di trasmettere all'Ufficio per l'ispettorato del lavoro tutti i dati richiesti al fine di poter svolgere del controllo.

18. 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 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 un 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.

19. 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](#).