

Rapporto per la
Commissione Tripartita Cantonale

Modello di valutazione del dumping salariale

Lugano 13 Novembre 2013

Sommario

Questo rapporto intende presentare i principi e le regole che la Commissione Tripartita deve applicare per la valutazione del dumping salariale in Ticino, alla luce dell'ultima proposta di modello di valutazione del dumping salariale votata dalla Commissione Tripartita il 13 Settembre 2013.

Redazione:

Moreno Baruffini[♣]

Responsabile

Valentina Mini[♣]

[♣] Osservatorio del Mercato del Lavoro, O-Lav IRE

Per maggiori dettagli vedasi il seguente rapporto:

- Mini, V. Baruffini, M. 2013, *Modello di valutazione del dumping salariale – procedura di sviluppo del modello* IRE Lugano

Modello di valutazione del dumping - Situazione attuale (2013)

Nell'ambito delle misure d'accompagnamento¹ è previsto l'obbligo per ogni Cantone e per la Confederazione di istituire Commissioni tripartite in materia di libera circolazione delle persone, composte da rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, come pure dello Stato. Tali Commissioni hanno il compito di osservare l'evoluzione del mercato del lavoro, di individuare le situazioni d'abuso e, se necessario, proporre alle autorità politiche (Consiglio di Stato o Consiglio federale) l'adozione di determinate misure.

La Commissione ticinese è stata perciò chiamata a decidere su di un metodo che permettesse di stabilire chiaramente la situazione salariale nei settori non coperti da contratti collettivi di lavoro, al fine dell'espletamento dei suoi compiti.

Il modello attualmente in vigore di valutazione del dumping salariale è stato elaborato dall'O-Lav/IRE² in collaborazione con l'USML³ e viene correntemente utilizzato dall'USML per verificare l'esistenza di dumping salariale in un determinato ramo economico. Tale versione è stata approvata dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone il 13 settembre 2013. Eventuali modifiche devono sempre essere approvate dalla Commissione Tripartita.

Il dumping salariale a livello settoriale si verifica se i casi di abuso (salario effettivo inferiore al minimo di riferimento) riscontrati sul mercato del lavoro in un determinato ramo economico sono gravi e ripetuti.

Il procedimento attuale di valutazione del dumping salariale è strutturato come segue:

- 1- Vengono selezionati annualmente i rami economici e/o professionali in cui effettuare le inchieste del mercato del lavoro secondo 4 criteri di base: situazioni sospette/segnalazioni, settori indicati annualmente dalla SECO come “sotto stretta osservazione”, settori con CNL con salari minimi vincolanti, indicatori economici.
- 2- Si effettua poi un controllo esaustivo, **prendendo in esame l'intero universo dei lavoratori di un intero settore economico o di una specifica professione all'interno di un settore economico.** In passato il controllo poteva essere invece circoscritto ad un campione rappresentativo dei lavoratori di un settore economico.
- 3- Si passa quindi, da parte degli ispettori, al controllo effettivo dei salari percepiti dai lavoratori nel ramo/professione in analisi.
- 4- Si applica il modello di valutazione del dumping salariale. Se si tratta di un ramo/professione con un CCL/CNL che indica un salario minimo di riferimento, si utilizza quest'ultimo come soglia minima di raffronto, in caso contrario si utilizza un “salario di riferimento” calcolato con il “modello di stima per soglie salariali in settori sprovvisti di minimi salariali di riferimento”, realizzato dall'IRE. Tale modello calcola il salario individuale di riferimento come una funzione di diverse caratteristiche (caratteristiche individuali, caratteristiche dell'azienda, caratteristiche del posto di

1

http://www.personenfreizuegigkeit.admin.ch/content/fza/it/home/aufenthalt_und_arbeitsmarkt/flankierende_massnahmen.html

² <http://www.opol.usi.ch/it/o-lav>

³ <http://www4.ti.ch/dfe/de/usml/ufficio/>

lavoro, etc.), in base alla teoria economica. A tale scopo vengono utilizzati i dati della RSS (Rilevazione svizzera della struttura dei salari⁴) che sul “campione Ticino” (considerato dall’Ufficio federale di Statistica “grande regione” sulla quale sono raccolti dati esaustivi) contiene circa 40’000 lavoratori con salari e caratteristiche.

- 5- Se i casi di abusi GRAVI, stabiliti in base a soglie dipendenti dalla presenza di CCL o CNL con salario minimo di riferimento e salario effettivamente percepito superiore o inferiore a 3’000 CHF, superano la frequenza stabilita di abuso RIPETUTO, viene segnalata alla Commissione tripartita la presenza di dumping salariale nel ramo/professione in analisi. Il dumping salariale è perciò così definito:

DUMPING SALARIALE = ABUSO GRAVE E RIPETUTO

(* se settore con percentuale di “contratti stipulati negli ultimi due anni” minore del 15%: applicazione del modello all’universo dei lavoratori controllati;

* se settore con percentuale di “contratti stipulati negli ultimi due anni” maggiore o uguale al 15%: applicazione del modello all’universo dei “contratti stipulati negli ultimi due anni” (nuove assunzioni, rinnovo contratti, etc.)

ABUSO = salario effettivo < salario minimo di riferimento

GRAVE = salario effettivo < (salario minimo di riferimento – margine di tolleranza)

MARGINE DI TOLLERANZA = intervallo all’interno del quale un abuso non è reputato grave. Diverso a seconda della presenza/assenza di un CCL o CNL con salario minimo di riferimento.

- Settori con CCL o CNL con salario minimo di riferimento:

- margine di tolleranza 0%;

- Settori senza CCL e senza CNL:

- se il salario effettivamente percepito dai lavoratori controllati è inferiore a Fr. 3’000.-: margine di tolleranza 0%

- se il salario effettivamente percepito dai lavoratori controllati è uguale o superiore a Fr. 3’000.-: margine di tolleranza 10%

RIPETUTO = frequenza elevata di abuso grave. È diversa a seconda della presenza/assenza di un CCL o CNL con salario minimo di riferimento.

- Settori con CCL o CNL con un salario minimo di riferimento:

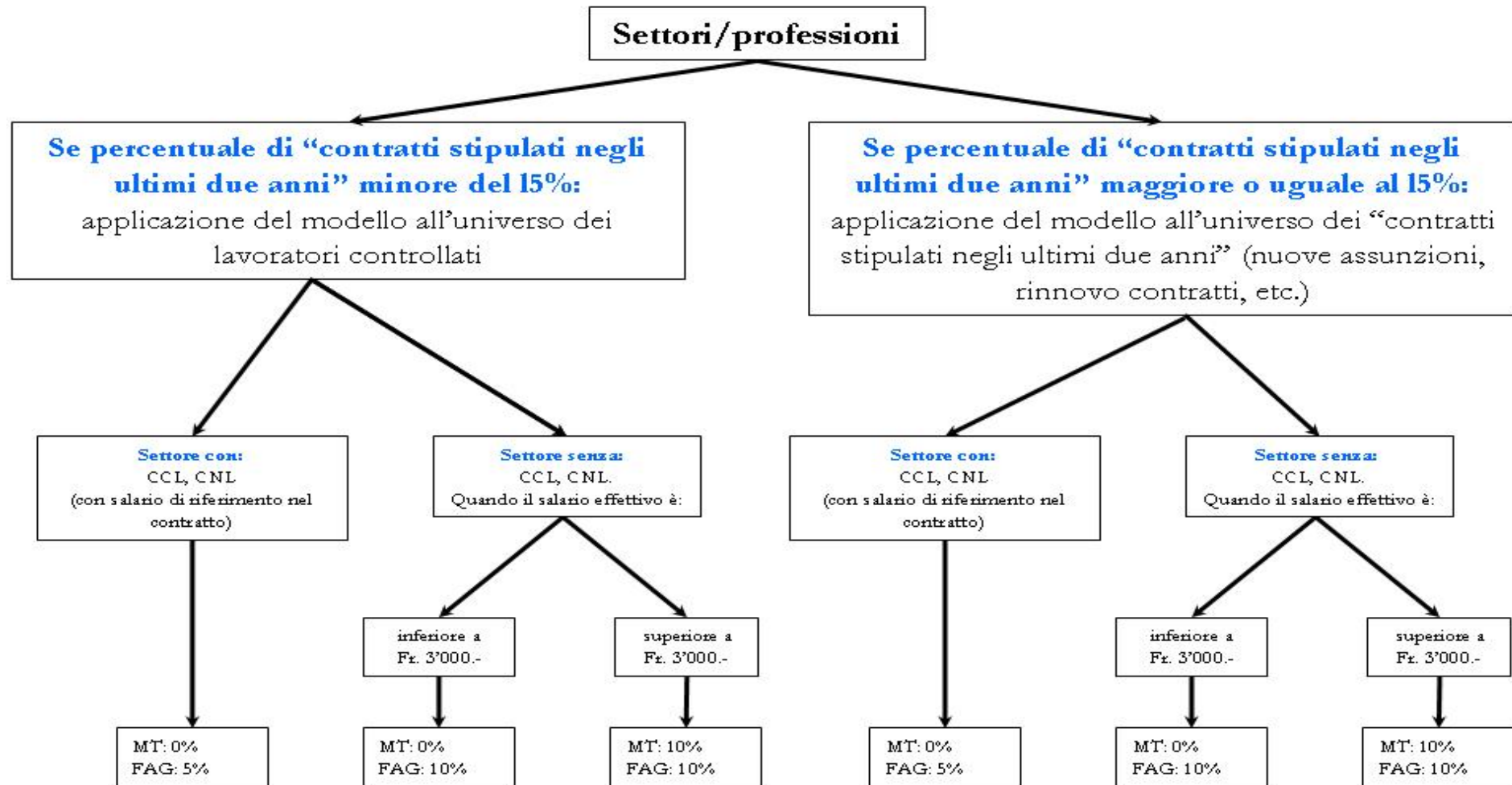
- soglia che determina la ripetitività fissata al 5%

- Settori senza CCL e senza CNL:

- soglia che determina la ripetitività fissata al 10%

⁴ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/sle/00.html

Schema di applicazione del modello di valutazione del dumping (2013)



- Settori con percentuale di “contratti stipulati negli ultimi due anni” minore del 15%:

Procedura di valutazione del dumping a livello settoriale applicata all'intero universo dei lavoratori controllati (margini di tolleranza proporzionali e frequenze di abusi gravi variabili a seconda del ramo in analisi).

- Settori con percentuale di “contratti stipulati negli ultimi due anni” maggiore o uguale al 15%:

Viene modificata la definizione di “Dumping salariale a livello settoriale”, passando a considerare l'insieme dei “contratti stipulati negli ultimi due anni” (nuove assunzioni, rinnovo contratti, etc.) nel ramo in analisi.

Procedura di valutazione del dumping modificata con l'applicazione del modello all'universo dei “contratti stipulati negli ultimi due anni” nel ramo in analisi (margini di tolleranza proporzionali e frequenze di abusi gravi variabili a seconda del ramo in analisi).