

**COMMISSIONE TRIPARTITA
IN MATERIA DI LIBERA
CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE**

*rapporto d'attività
1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2010*

LR/sp maggio 2011

RAPPORTO D'ATTIVITÀ

1. Attività

- 1.1 Riunioni CT
- 1.2 Decisioni e date significative 2010
- 1.3 Gruppi di lavoro della CT:
 - 1.3.1 Gdl “mercato del lavoro”
 - 1.3.2 Gdl “Agenzie di collocamento”
 - 1.3.3 Forum industriale ticinese
 - 1.3.4 Gruppo interprofessionale di osservazione edilizia: GIOE

2. Libera circolazione delle persone e misure di accompagnamento

- 2.1 Prestazioni transfrontaliere di servizio e assunzioni temporanee
 - 2.1.1 Notifiche
 - 2.1.2 Controlli
 - 2.1.3 Sanzioni
- 2.2 Monitoraggio del mercato del lavoro
- 2.3 Riassunto delle inchieste settoriali discusse dal Gdl Mdl
- 2.4 Associazione interprofessionale di controllo (AIC)

3. Osservatorio del mercato del lavoro

4. Lavoro nero

ALLEGATI

- A. Rapporto “Proposta di modifica del modello di valutazione del dumping salariale a livello settoriale”
- B. Giornata informativa GIOE del 16.11.2010
- C. Rapporto Associazione interprofessionale di controllo (AIC)
- D. Comunicati stampa
- E. Composizione Commissione tripartita

RAPPORTO D'ATTIVITÀ

1. *Attività*

1.1 *Riunioni*

Commissione tripartita

La Commissione, durante il 2010, si è riunita quattro volte: 5 marzo, 7 maggio, 17 settembre e 10 dicembre.

1.2 *Decisioni e date significative per l'attività svolta nel 2010*

Riunione Commissione del 5 marzo 2010

- Viene presentato alla CT il rapporto "Proposta di modifica del modello di valutazione del dumping salariale a livello settoriale" (cfr. allegato A). Lo stesso era stato già ampiamente discusso nell'ambito del Gdl "Mercato del lavoro", ragione per cui la CT ha approvato la modifica proposta. Viene altresì evidenziato il fatto che questa proposta si inserisce in un più ampio discorso volto a un graduale aumento del livello salariale in Ticino, motivo per cui la stessa potrà eventualmente essere ridiscussa dopo aver analizzato la situazione alla luce dei risultati ottenuti con i nuovi parametri adottati.
- La CT approva il CNL con salari minimi obbligatori per gli istituti di bellezza (CNLE). Lo stesso viene pubblicato sul FU 24/2010 del 26 marzo 2010 ed entra in vigore il 1. aprile 2010.
- L'IRE presenta il progetto inerente alla possibilità di effettuare uno studio approfondito circa le ultime evoluzioni del mercato del lavoro ticinese, con particolare attenzione all'afflusso di frontalieri. La CT approva il progetto e dà quindi formalmente mandato all'IRE di approfondire lo studio.

Riunione Commissione del 7 maggio 2010

- La CT ha preso atto dell'istanza presentata da UNIA e OCST per la regolamentazione salariale e contrattuale del ramo orologiero. In pratica, le aziende hanno chiesto la sospensione degli adeguamenti salariali per il 2010, violando di conseguenza l'accordo inizialmente stipulato per il periodo 2008-2010. La clausola di salvaguardia prevista dall'accordo stesso, non è unilaterale, per cui in caso di mancato accordo tra le parti, l'accordo deve essere rispettato. Dopo ampia discussione, è stata messa in votazione la proposta del Presidente di intimare alle parti di trovare un accordo entro la fine del prossimo mese di giugno. La proposta è stata accettata con 11 voti favorevoli e 4 contrari. L'incontro del forum è già stato previsto per lunedì 17 maggio 2010. In caso di mancato accordo, inizierà la procedura per determinare se vi sono le condizioni per l'adozione di un contratto normale di lavoro con salari minimi vincolanti, come richiesto dalla parte sindacale.

Riunione Commissione del 17 settembre 2010

- La CT prende atto che per quanto attiene al settore orologiero, nell'ambito dell'ultimo incontro del forum industriale (31.08.2010), le parti hanno trovato un nuovo accordo per il 2011. Nella sostanza i sindacati hanno accettato il ricorso alla clausola di salvaguardia per il 2010 e quanto previsto per il 2010 (salvo qualche modifica) viene ripreso a partire dal prossimo anno. Il nuovo accordo non è tuttavia ancora stato sottoscritto da tutte le parti. Per altre informazioni su questo tema, si veda anche la sezione 1.4 del presente rapporto.

Riunione Commissione del 10 dicembre 2010

- CNL "gommisti"
 - Nel settore dei gommisti, dove era stata riscontrata una situazione di dumping salariale, non essendo possibile estendere il campo di applicazione del CCL di obbligatorietà generale delle autorimesse, il Gdl "Mercato del lavoro" ha formulato una proposta di CNL con salari minimi vincolanti. La CT decide pertanto di pubblicare il CNL sul FU con un termine di 30 giorni per l'inoltro di eventuali osservazioni. Scaduto il termine di 30 giorni la CT ne porrà l'adozione dal CdS.

1.3 Gruppi di lavoro della CT

1.3.1 Gdl "mercato del lavoro"

Il Gruppo di lavoro "Mercato del lavoro" (Gdl Mdl) è un sottogruppo della CT, formato da due rappresentanti dello Stato, due dei sindacati e due dei datori di lavoro. All'inizio di ogni anno, questo gruppo si riunisce per discutere e pianificare i rami economici o professionali da monitorare per l'anno in corso. Durante il 2010, il gruppo si è riunito sette volte: 5 febbraio, 22 febbraio, 19 aprile, 14 giugno, 17 settembre, 11 ottobre e 6 dicembre.

- **Nuovo modello di valutazione del dumping salariale a livello settoriale**

Nella prima parte del 2010, il Gdl Mdl si è occupato della rivisitazione del modello di valutazione del dumping salariale a livello settoriale. Il modello utilizzato fino a quel momento prevedeva di stabilire l'esistenza di dumping salariale a livello settoriale se in un determinato ramo ci fossero più del 10% dei salari percepiti (frequenza massima tollerata) inferiori di più del 10% ai salari minimi di riferimento (margine di tolleranza che distingue un abuso "semplice" da uno "grave"). La discussione ha riguardato proprio la revisione dei parametri utilizzati per la valutazione del dumping salariale a livello settoriale. Alla fine il gruppo ha deciso di differenziare il margine di tolleranza e la frequenza massima di abusi tollerata nella maniera seguente:

 - Nei settori con CCL o CNL con salari minimi obbligatori: margine di tolleranza 0% e abbassamento della frequenza massima di abusi tollerata al 5%;
 - Nei settori senza CCL e senza CNL con salari minimi obbligatori:
 - Se il salario effettivamente percepito dai lavoratori controllati è inferiore a fr. 3'000.- al mese: margine di tolleranza 0% e soglia che determina la ripetitività 10%;

-
- Se il salario effettivamente percepito dai lavoratori controllati è uguale o superiore a fr. 3'000.- al mese: margine di tolleranza 10% e soglia che determina la ripetitività 10%.

La proposta di revisione dei parametri per la valutazione del dumping salariale a livello settoriale è stata in seguito sottoposta alla CT che l'ha accettata. Da marzo 2010 è quindi in vigore il nuovo modello, che è un po' più restrittivo del precedente. Il rapporto relativo alla proposta di modifica del modello di valutazione del dumping salariale a livello settoriale, approvato dalla CT, è consultabile nell'allegato A di questo rapporto.

- ***Inchieste settoriali***

Per quanto riguarda le inchieste settoriali effettuate dall'UIL, rimandiamo alla sezione 2.3, dove presentiamo un breve riassunto dei risultati e delle discussioni scaturite in seno al Gdl Mdl.

1.3.2 Gdl "Agenzie di collocamento"

In attesa della formalizzazione della domanda di obbligatorietà generale del CCL concluso a livello nazionale, nel 2010 il gruppo non si è riunito.

1.3.3 Forum industriale ticinese

Il forum industriale ticinese, sottogruppo della Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone, aveva sottoscritto un accordo triennale 2008-2010 per il settore industriale orologiero in Ticino.

Questa regolamentazione ha contribuito a fissare i salari minimi di primo impiego a fr. 2'500.- mensili nel 2009 (fr. 2'300.- al 1. gennaio 2006).

A seguito della richiesta di deroga formulata da AITI per conto delle aziende orologiere di non procedere ad adeguamenti salariali per il 2010, il forum industriale si è incontrato a più riprese per cercare di trovare nuovamente un'intesa tra le parti imprenditoriali e sindacali.

Il 15 settembre 2010 i rappresentanti del Forum industriale ticinese (composto da AITI – OCST – UNIA), delle imprese industriali operanti nel settore dell'orologeria in Ticino, della Association patronale de l'Horlogerie et de la Microtechnique e dell'Association Swatch Group Industries hanno sottoscritto la nuova regolamentazione salariale e contrattuale valida per l'anno 2011.

Nella sostanza i sindacati hanno accettato il ricorso alla clausola di salvaguardia per il 2010 e quanto previsto per il 2010 (salvo qualche modifica) è stato ripreso a partire dal 2011.

1.3.4 Gruppo interprofessionale di osservazione edilizia: GIOE

Il GIOE, composto da rappresentanti dello Stato (DFE, DT e DI), dell'AFD, delle associazioni padronali e sindacali vicine al settore dell'edilizia e dell'artigianato, è stato costituito allo scopo di discutere e adottare eventuali misure per lottare contro gli abusi

riscontrati nel settore della costruzione, con particolare riferimento agli appalti pubblici e privati, ai subappalti e alle sicurezza sui cantieri.

L'obiettivo principale era dunque quello di monitorare da vicino questo settore, per garantire una corretta applicazione delle normative sulle commesse pubbliche, sui lavoratori distaccati, sulle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone, ecc., applicando – se del caso – sanzioni rapide e tali da fungere da deterrente per chi viola queste disposizioni.

Il 16 novembre 2010 a Bellinzona c'è stata la prima giornata, rivolta alle associazioni padronali e sindacali del settore dell'edilizia e dell'artigianato, dal titolo "Misure di accompagnamento: appalti/controlli e sicurezza sui cantieri", in cui sono state presentate le proposte scaturite dal GIOE volte a permettere di attuare maggiori controlli e essere, di conseguenza, più incisivi nella lotta contro gli abusi nel settore degli appalti pubblici e privati, così come a cercare di far rispettare le misure di sicurezza sui cantieri (cfr. allegato B).

2. Libera circolazione delle persone e misure di accompagnamento

2.1 Prestazioni transfrontaliere di servizio e assunzioni temporanee

2.1.1 Notifiche

Le aziende provenienti dai primi 15 Stati membri dell'Unione europea possono distaccare i propri lavoratori dipendenti per effettuare delle prestazioni di servizio in Svizzera, per un massimo di 90 giorni per anno civile, tramite una procedura di notifica. Allo stesso modo, anche i prestatori di servizio indipendenti beneficiano della procedura di notifica. I lavoratori dipendenti distaccati e gli indipendenti formano i **prestatori transfrontalieri di servizio**.

Oltre a questi, anche i lavoratori provenienti dall'UE assunti presso un datore di lavoro svizzero beneficiano della procedura di notifica per un massimo di 90 giorni o 3 mesi per anno civile.

Nel 2010 si sono notificate presso l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro in totale 16'770 persone per attività di una durata massima di 90 giorni o 3 mesi per anno civile, così suddivise: 7'833 assunzioni d'impiego presso datore di lavoro ticinese, 6'559 lavoratori dipendenti distaccati e 2'378 prestatori di servizio indipendenti.

I prestatori transfrontalieri di servizio ($6'559+2'378=8'937$) si sono notificati per un totale di 204'238 giorni lavorativi. Mediamente, quindi, i prestatori transfrontalieri di servizio hanno lavorato per circa 23 giorni ciascuno nell'arco di tutto l'anno.

Le 7'833 persone assunte presso un datore di lavoro svizzero fino ad un massimo di 90 giorni o 3 mesi per anno civile hanno invece lavorato in totale per 369'963 giorni. Questo significa che ogni persona ha quindi lavorato in media per circa 47 giorni nel corso del 2010.

Considerando il totale dei giorni lavorati dai prestatori transfrontalieri di servizio e dalle persone assunte presso un datore di lavoro svizzero fino ad un massimo di 90 giorni o 3 mesi per anno civile, possiamo effettuare una stima dei posti di lavoro in equivalenti a tempo pieno che queste persone rappresenterebbero. Secondo delle nostre stime, i prestatori transfrontalieri di servizio nel 2010 rappresenterebbero 851 posti di lavoro a tempo pieno, mentre le persone assunte presso un datore di lavoro svizzero, tramite la procedura di notifica, circa 1'542 posti di lavoro a tempo pieno.

I dati dettagliati relativi alle persone notificate sono consultabili al link seguente dell'Ufficio Cantonale di Statistica:

http://www.ti.ch/DFE/USTAT/DATI_CANTONE/03_lavoro/tabelle/T_030207_12C.html

2.1.2 Controlli

Per quanto riguarda l'attività di controllo, vanno premesse alcune cose. In primo luogo, si distinguono i controlli dei prestatori transfrontalieri di servizio da quelli delle ditte insediate in Ticino. In merito ai primi, sono due gli enti di controllo: l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, per i settori non coperti da un contratto collettivo di lavoro (CCL) dichiarato di forza obbligatoria, e l'Associazione interprofessionale di controllo (AIC) per i settori dove vige un CCL dichiarato di forza obbligatoria.

I controlli eseguiti nel 2010 dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e dall'Associazione interprofessionale di controllo in merito ai lavoratori dipendenti distaccati e prestatori indipendenti di servizio hanno riguardato 2'308 aziende e 3'759 lavoratori (2'526 lavoratori distaccati e 1'233 indipendenti).

I controlli delle aziende insediate in Ticino rientrano invece in quelli che in gergo chiamiamo “controlli del mercato del lavoro”. I lavoratori provenienti dall’UE che vengono notificati per attività fino ad un massimo di 90 giorni o 3 mesi per anno civile, assunti presso un datore di lavoro svizzero, rientrano in questa categoria di controlli (assieme a tutti i lavoratori dipendenti che lavorano presso queste aziende). L’attività di controllo del mercato del lavoro viene eseguita dall’Ufficio dell’ispettorato del lavoro nei settori sprovvisti di un CCL dichiarato di forza obbligatoria e dalle commissioni paritetiche (CP) nei settori dove vi è un CCL DFO. Per i dettagli riguardanti questa attività di controllo, rimandiamo alla sezione 1.3.1 di questo rapporto.

2.1.3 Sanzioni

Le infrazioni riscontrate dall’Ufficio dell’ispettorato del lavoro e dall’Associazione interprofessionale di controllo nei confronti dei lavoratori distaccati, hanno portato, tramite l’Ufficio dell’ispettorato del lavoro, a 195 decisioni di multa per violazione lieve delle condizioni lavorative, segnatamente gli orari di lavoro e 22 sanzioni penali per violazione dell’obbligo di fornire informazioni relative al distacco.

Nei confronti di responsabili di aziende estere e dei lavoratori indipendenti che hanno violato l’obbligo di notifica l’Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro ha emesso 248 multe: 123 aziende e 125 indipendenti.

L’Ufficio dell’ispettorato del lavoro e l’Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro hanno inoltre emesso rispettivamente 168 e 119 decisioni di divieto di prestare servizi in Svizzera, per un periodo massimo di 5 anni, ad aziende estere che non hanno pagato le multe cresciute in giudicato. Si segnala che la maggior parte di questi casi sono riferiti ad infrazioni precedenti al 2010.

2.2 Monitoraggio del mercato del lavoro

Oltre ai controlli dei lavoratori distaccati da aziende estere e dei prestatori transfrontalieri indipendenti di servizio (cfr. 2.1.2), la Commissione Tripartita Cantonale ha anche, nell’ambito delle misure di accompagnamento all’introduzione della libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l’UE, il compito di controllare e monitorare la situazione del mercato del lavoro locale. Questa attività, svolta concretamente dall’UIL, viene discussa e pianificata dal sottogruppo della CT “gruppo di lavoro mercato del lavoro”. Il monitoraggio del mercato del lavoro viene fatto nell’ottica di impedire la diffusione del dumping salariale e sociale. Nel caso che in un determinato settore economico e/o professionale vengano rilevati degli abusi salariali gravi e ripetuti, la CT può proporre al Consiglio di Stato l’introduzione di un Contratto normale di lavoro (CNL) con salari minimi obbligatori oppure, nel caso di settori dove già esiste un Contratto collettivo di lavoro, di introdurre l’obbligatorietà generale del medesimo attraverso una procedura agevolata. Date le misure a disposizione, i controlli vengono fatti in un’ottica di rami economici e/o professionali.

Come ogni anno la CT, assieme all’USML e all’UIL, ha definito i settori economici e professionali da monitorare. I settori scelti comprendono quelli dove vi è un CNL con salari minimi obbligatori (call center e istituti di bellezza), quelli sotto stretta sorveglianza segnalati dalla SECO e dalla CT federale (imprese di pulizia con meno di 6 addetti e

servizi di sicurezza e sorveglianza con meno di 10 addetti), quelli dove sono state segnalate problematiche particolari (gommisti e asili nido) e quelli scelti in funzione di indicatori economici quali la dimensione del ramo economico e la quota di lavoratori frontalieri nel ramo (industria alimentare, fabbricazione di prodotti farmaceutici, fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica – orologi esclusi -, fabbricazione di macchinari e apparecchiature elettriche).

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro ha controllato, nel corso del 2010, 582 aziende ticinesi e 6'281 lavoratori.

Nella prossima sezione viene presentato un riassunto dei principali risultati delle inchieste settoriali svolte dall'UIL e discusse dal gruppo di lavoro "mercato del lavoro".

2.3 Riassunto delle inchieste settoriali discusse dal Gdl Mdl

Nel ramo del **commercio al dettaglio**, il Gdl ha preso atto dei dati definitivi di un'inchiesta iniziata alla fine del 2009 presso i centri commerciali di Grancia e Serfontana. I dati analizzati hanno riguardato 89 negozi e 487 persone. In 31 casi i salari percepiti sono risultati inferiori al minimo di riferimento, 11 dei quali classificabili come "gravemente" inferiori (2.3% del totale dei controlli). Dopo una discussione, il Gdl Mdl ha deciso che il settore del commercio al dettaglio va monitorato costantemente. Per il resto dell'anno verranno effettuati degli approfondimenti in merito ad eventuali casi singoli segnalati. Entro il 2011, il Gdl valuterà la situazione al fine di stabilire se vi sarà o meno la necessità di procedere ad una ulteriore inchiesta settoriale generalizzata.

Sono stati discussi i risultati dell'inchiesta svolta dall'UIL presso gli **impiegati di commercio nelle fiduciarie**. Dal riassunto dei risultati è emerso che non è stato riscontrato nessun caso di abuso salariale. I controlli hanno riguardato un campione di 49 fiduciarie per un totale di 127 impiegati di commercio. Tutte le persone sono state oggetto di un audit personale (intervista) da parte dell'UIL e i salari sono stati confrontati a uno a uno al salario minimo di riferimento calcolato secondo il modello IRE. Alcune fiduciarie hanno apprezzato il fatto che sia stata promossa questa inchiesta e hanno mostrato il loro interesse a conoscerne l'esito. Il Gdl Mdl ha pertanto deciso di comunicare i risultati dell'inchiesta tramite il comunicato stampa della CT (vedi sezione 1.10 Comunicati stampa).

Nel corso del 2010, l'UIL ha fatto un'inchiesta negli **asili nido**. Il rapporto finale, relativo a 36 asili nido e 231 persone controllate, ha fatto emergere 4 casi di salari inferiori a quelli usuali per il ramo e il luogo. Questo numero è inferiore alla soglia massima tollerata e quindi non si può parlare di dumping salariale in questo settore.

L'inchiesta nel settore dei **gommisti** ha riguardato un campione di 33 aziende che occupano personale e i dipendenti controllati sono stati 125. I risultati hanno mostrato una situazione piuttosto problematica per quanto riguarda i salari: 21 casi si sono rilevati gravemente inferiori al minimo di riferimento, pari a una percentuale del 16,8% sul totale dei controlli. Secondo il metodo di valutazione utilizzato dalla CT, è stata quindi riscontrata una situazione di dumping salariale in questo settore. Dopo varie discussioni in merito alle possibili misure da introdurre, il Gdl Mdl ha deciso di sottoporre alla CT il progetto di un CNL con salari minimi obbligatori per i gommisti. La procedura relativa all'adozione del CNL verrà conclusa nel 2011.

In merito al settore degli **istituti di bellezza**, dove era stata riscontrata una situazione di dumping salariale, è stato deciso di proporre l'introduzione di un CNL con salari minimi obbligatori (CNLE). Questo è stato pubblicato sul FU 24/2010 del 26 marzo 2010 ed è entrato in vigore il 1. aprile 2010. Successivamente, sono stati fatti altri controlli, per verificare se il CNL fosse rispettato. Dato che il 25% dei salari sono risultati ancora inferiori al minimo previsto dal CNL, il gruppo di lavoro ha deciso di scrivere, per conto della CT, a tutti gli istituti allegando una copia del CNLE e di invitare gli istituti che non rispettano il CNLE a voler adeguare i salari. Una copia di questa lettera, per conoscenza, è stata inviata anche all'Associazione delle Estetiste della Svizzera Italiana (AESI).

Nel settore dei **call centers**, dove è in vigore un CNL con salari minimi obbligatori (CNLCC), l'UIL ha proceduto alla verifica del rispetto delle condizioni salariali. Sono stati controllati 8 call centers per un totale di 190 buste paga. Ben 146 salari sono risultati inferiori al minimo stabilito dal CNLCC, 91 dei quali gravemente inferiori. Questi dati sono stati mandati alla SECO, che dovrà decidere se proporre o meno (a dipendenza dei dati forniti dai Cantoni) al Consiglio Federale di presentare un messaggio per una modifica di legge volta a introdurre la possibilità di sanzione nell'ambito di CNL con salari minimi vincolanti.

Il Gdl Mdl ha anche discusso della situazione nel settore dei **centri fitness**. Il rapporto finale relativo all'inchiesta dell'UIL ha confermato la presenza di dumping salariale in questo settore. Infatti, su 190 persone controllate, in 17 centri fitness, la percentuale di salari gravemente inferiori al minimo di riferimento è risultata ampiamente superiore alla soglia massima tollerata). Dopo discussione, il Gdl ha deciso di introdurre un CNL con salari minimi vincolanti, che dovrebbe entrare in vigore nel corso del 2011.

2.4 Associazione interprofessionale di controllo (AIC)

Tra l'Associazione interprofessionale di controllo (AIC) e il Cantone (rappresentato dal DFE) è stato sottoscritto per il 2010 un contratto di prestazione che riguarda l'esecuzione delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone.

In particolare, il contratto disciplina il quadro della collaborazione tra il Cantone Ticino e l'AIC per quanto riguarda l'attività di ispezione relativa alle misure di accompagnamento (controllo dei lavoratori distaccati) e l'indennizzo da parte del Cantone di questa attività di ispezione.

Il contratto concerne, da un lato, i controlli che l'AIC deve effettuare conformemente all'art. 7 cpv. 1 lett. a LDist per quanto riguarda il rispetto dei CCL DFO TI e, dall'altro, i compiti di controllo sulle disposizioni definite all'art. 2 della LDist, nella misura in cui nessun altro organo esecutivo sia competente al riguardo, nei settori senza CCL DFO definiti nell'allegato 2.

L'ammontare dell'indennità ammonta - conformemente agli art. 7a LDist, 9 ODist, 7 LDist./LLN e 10 RLDist./LLN - al 50% dei costi salariali sostenuti dall'AIC per l'impiego delle unità ispettive necessarie per esperire i controlli di cui sopra.

Il Cantone riconosce inoltre all'AIC un importo forfetario di fr. 20'000.- a copertura delle spese amministrative.

Durante il 2010, in base a questo contratto, il Cantone ha versato all'AIC complessivamente **fr. 115'550.--**.

Per quanto riguarda l'attività di controllo svolta dall'AIC si rimanda al rapporto allegato (doc. C)

3. Osservatorio del mercato del lavoro (O-Lav)

A partire dal mese di giugno del 2010, è stato deciso di rendere pubblico il rapporto trimestrale dell'Osservatorio del mercato del lavoro "O-lav News", che sintetizza l'informazione derivante dai principali indicatori relativi al mercato del lavoro ticinese e dall'attività di controllo. Il documento è scaricabile dai siti del Centro per l'osservazione delle dinamiche economiche dell'Istituto di ricerche economiche (<http://www.code.ire.eco.usi.ch/pubblicazioni/pubblicazioni.cfm>) e da quello dell'USML (<http://www4.ti.ch/dfe/de/spe/usml/sportello/rapporti-e-studi/>).

4. Lavoro nero

L'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, quale unità di coordinamento per l'applicazione della LLN, ha ricevuto in totale, dall'inizio del 2008 fino al 31.12.2010, 1'068 segnalazioni di lavoro nero (2008: 255, 2009: 361, 2010: 452).

Le segnalazioni ricevute riguardano per circa un quarto il settore della ristorazione. Seguono per importanza di numero i settori dell'edilizia (principale e accessoria), le economie domestiche e il commercio. Questa ripartizione per ramo economico non è necessariamente indicativa dell'esistenza del fenomeno del lavoro nero più marcata in questi settori. Il dato si riferisce unicamente alle segnalazioni che pervengono all'USML. Bisogna sottolineare come i settori più segnalati sono infatti spesso anche quelli più esposti, dove è più facile vedere dei casi sospetti.

Le 1'068 segnalazioni di presunto lavoro nero hanno generato 808 richieste di controllo all'ente di prima istanza (di regola l'UIL) per accertamento degli indizi. Per 125 casi le verifiche sono ancora in corso, mentre per gli altri 683 gli accertamenti hanno avuto un esito. Per 198 di questi casi vi è stata la conferma degli indizi di lavoro nero, con 532 comunicazioni, da parte dell'USML, agli enti di seconda istanza, competenti nelle rispettive materie (60% assicurazioni sociali, 10% diritto degli stranieri, 30% fisco). Le verifiche di queste 532 comunicazioni sono in buona parte (circa il 70%) ancora in corso, mentre per il restante 30% (157) hanno permesso all'autorità competente di valutare la situazione, regolarizzare la posizione dei datori di lavoro e rispettivamente dei lavoratori coinvolti (116) e, nei casi più gravi (41), di sanzionare le parti interessate.