

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

*rapporto d'attività
1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2013*

LR/at gennaio 2014

RAPPORTO D'ATTIVITÀ

1. Attività

- 1.1 Riunioni CT
- 1.2 Decisioni e date significative per l'attività svolta nel 2013
- 1.3 Aggiornamento sulla situazione dei CNL
- 1.4 Organizzazione della CT

2. Libera circolazione delle persone e misure collaterali

- 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
 - 2.2.1 Modifica nell'applicazione del modello di valutazione del dumping salariale
- 2.3 Riassunto delle inchieste settoriali discusse dal comitato direttivo
- 2.4 Associazione interprofessionale di controllo (AIC)

3. Lavoro nero

ALLEGATI

- A. Composizione Commissione tripartita
- B. Comunicati stampa
- C. Tabella riassuntiva inchieste mercato del lavoro
- D. Documento di sintesi del modello di valutazione del dumping salariale

RAPPORTO D'ATTIVITÀ

1. Attività

1.1 Riunioni CT

Commissione tripartita

La Commissione si è riunita quattro volte: 22 marzo, 28 giugno, 13 settembre e 6 dicembre.

1.2 Decisioni e date significative per l'attività svolta nel 2013

Riunione Commissione del 22 marzo 2013

- *Ricorso al Tribunale federale*: AITI, Swissmem e alcune ditte dei settori interessati, hanno inoltrato ricorso al TF contro i decreti del Consiglio di Stato concernenti i Contratti normali di lavoro con salari minimi vincolanti per i settori della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica (NOGA 26) e della fabbricazione di apparecchiature elettriche (NOGA 27). Il termine per inoltrare le osservazioni di merito da parte del Cantone scade il 24 aprile 2013.
- *Impiegati di commercio nella consulenza aziendale*: le prime indicazioni fanno emergere un tasso di abusi gravi superiore al 5%, soglia massima tollerata per i settori in cui esiste un contratto collettivo.
- *Prestito di personale*: la situazione salariale nelle agenzie di prestito di personale che non sottostanno al CCL di obbligatorietà generale è decisamente allarmante. Se al termine dell'inchiesta verrà confermata la presenza di dumping salariale, verrà proposta l'adozione di un CNL al Consiglio di Stato. Stessa situazione, nei settori in cui il CCL nazionale non permette di fissare un minimo salariale. La situazione ticinese è peggiore rispetto al resto della Svizzera (dove sinora non sono stati segnalati particolari problemi nel settore).
- *Banche svizzere*: i dati sul turnover nelle banche con sede in Ticino con capitale in prevalenza svizzero, non hanno lasciato trasparire alcun movimento preoccupante che indichi una sostituzione di manodopera. Anche a livello salariale non sono segnalati problemi, in quanto il contratto collettivo non obbligatorio del settore viene rispettato.
- *Settore orologiero*: si decide di attendere l'esito della trattativa a livello nazionale che porterebbe ad un salario minimo nel settore (con aumento graduale dello stesso nel corso degli anni), prima di pianificare un'inchiesta dell'UIL nel settore.
- *Studi di ingegneria e architettura*: la verifica dei salari del settore effettuata con il calcolatore salariale dell'IRE (essendo il settore privo di un CCL di riferimento), ha decretato che nel settore non è data la presenza di dumping salariale. La problematica delle prestazioni offerte da architetti italiani su suolo italiano non può essere affrontata con il modello in vigore e nemmeno contrastata, in quanto non è lesiva degli accordi bilaterali (la prestazione avviene su suolo italiano).
- *Istituzione di un Comitato direttivo in sostituzione del Gruppo di lavoro "Mercato del lavoro"*: il Comitato direttivo sarà così composto, Renzo Ambrosetti (UNIA) e Meinrado Robbiani (OCST) per la parte sindacale, Stefano Modenini (AITI) e

Vittorino Anastasia (SSIC) per la parte padronale, Stefano Rizzi (Direttore DE-Presidente) e Federico Del Don/Gianluca Chioni (UIL) per lo Stato.

Riunione Commissione del 28 giugno 2013

- *Impiegati di commercio nella consulenza aziendale*: il tasso di abusi gravi ad inchiesta praticamente conclusa è del 9.15%, motivo per cui viene avviata una procedura d'intesa con le 11 ditte interessate, che avranno un termine di 2 mesi per adeguare i salari quantomeno sino al livello minimo di Fr. 3'180.- fissati dal CCL degli impiegati di commercio. Alle ditte verrà fornita la precisa indicazione che il mancato adeguamento potrebbe comportare l'introduzione di un CNL con salari minimi vincolanti.
- *Prestito di personale*: la percentuale di salari che sono risultati essere al di sotto del minimo di riferimento è del 56%. Non essendo possibile un'estensione del CCL nazionale alle ditte con massa salariale inferiore a CHF 1'200'000, in quanto non sono incluse nel campo d'applicazione del CCL, viene formalmente proposto al Consiglio di Stato di adottare un CNL con salari minimi vincolanti. Per i settori in cui il CCL nazionale non permette di fissare un minimo salariale, i risultati saranno presentati prima della prossima seduta.
- *Design grafico e comunicazione visiva*: i risultati dell'inchiesta, dopo che è stata effettuata la verifica con il calcolatore salariale dell'IRE, non segnalano presenza di dumping salariale per il settore, peraltro di dimensioni esigue.
- *Call center*. I dati provvisori dell'inchiesta indicano che in 48 casi (37.2% dei lavoratori controllati) il salario è risultato essere inferiore al minimo di riferimento.
- *Informatici*: L'inchiesta è stata avviata e la situazione del settore verrà valutata con il calcolatore salariale dell'IRE.
- *Settore orologiero*: A seguito della trattativa avvenuta a livello nazionale, la Convention Patronale (associazione padronale di categoria per le aziende orologiere sottoposte al CCL) ha formulato una proposta in materia di salari minimi nel settore orologiero convenzionato per il Cantone Ticino, a cui è seguita una controproposta da parte di UNIA, accettata dall'associazione padronale, che però chiede che tale accordo venga reso obbligatorio da parte della CT estendendolo alle ditte non convenzionate. Tale procedura non è in linea con le prerogative della CT, che può agire in tal senso solo dopo una relativa inchiesta del mercato del lavoro. Viene pertanto deciso di attendere l'evoluzione della trattativa tra le parti sociali per poi eventualmente pianificare un'inchiesta nel corso del 2014.
- *Rinnovo convenzione nazionale Swissmem – Salari minimi*: Le aziende associate a Swissmem hanno raggiunto un accordo con la parte sindacale per un salario minimo di CHF 3'300.- per il personale non qualificato, che diventerà vincolante dal 1° gennaio 2018. Il settore è sostanzialmente lo stesso (fabbricazione di apparecchiature elettriche) per il quale potrebbe entrare in vigore il CNL con salario orario minimo a CHF 17.30 (ovvero CHF 3'000 per una settimana di 40 ore), se non verrà respinto il ricorso presentato al Tribunale federale dalla stessa Swissmem e da Aiti e alcune ditte del settore.
- *Nuovo strumento USTAT con i dati sul mercato del lavoro*: l'USTAT ha presentato il nuovo strumento "Panorama statistico del mercato del lavoro ticinese", che sarà ad esclusivo uso interno della CT, riguardante i dati essenziali del mercato del lavoro e che sostituirà da subito l'O-Lav News.
- *Approfondimento su calcolatore salariale IRE (richiesta OCST)*: l'IRE presenta una breve spiegazione metodologica inerente al funzionamento del calcolatore di salario.

-
- *Proposta di aggiornamento dell'applicazione del modello di valutazione del dumping salariale*: a seguito di un incontro cui hanno partecipato rappresentanti della DE, dell'IRE e dell'USTAT è stato deciso di concretizzare una proposta, che verrà illustrata nella prossima seduta della CT, di modifica del modello di valutazione del dumping salariale, che dovrebbe focalizzarsi in futuro sulle assunzioni degli ultimi due anni. Questo dovrebbe permettere di meglio anticipare eventuali tendenze al ribasso dei salari, prima che la pratica sia estesa a tutti i lavoratori di un determinato settore.

Riunione Commissione del 13 settembre 2013

- *Proposta di aggiornamento dell'applicazione del modello di valutazione del dumping salariale*: La CT ratifica la proposta di modifica di applicazione del modello di valutazione del dumping salariale, allo scopo di meglio anticipare eventuali situazioni di abbassamento dei salari. La nuova modalità di applicazione prevede sostanzialmente due varianti:
 1. nei settori in cui la percentuale di nuove assunzioni (lavoratori con contratto stipulato negli ultimi 2 anni) è inferiore al 15% il modello di valutazione del dumping continua ad essere applicato come fino ad ora;
 2. nei settori in cui la la percentuale di nuove assunzioni (lavoratori con contratto stipulato negli ultimi 2 anni) è superiore al 15% la procedura di valutazione del dumping a livello settoriale viene modificata con l'applicazione del modello all'insieme delle nuove assunzioni nel ramo in analisi (lavoratori con contratto stipulato negli ultimi 2 anni).
- *Durata dei contratti normali di lavoro (CNL)*: Dopo una breve discussione viene stabilito che i nuovi CNL avranno una durata di 3 anni.
- *Impiegati di commercio nella consulenza aziendale*: la procedura d'intesa avviata con le 11 ditte che contavano dipendenti con casi di abuso grave è fallita. La CT ne prende atto e dà quindi avvio alla procedura di richiesta di adozione di un CNL. Verrà richiesta quindi al Consiglio di Stato l'introduzione di un CNL con salario minimo vincolante della durata di 3 anni.
- *Call center*: al termine della verifica effettuata dall'UIL presso tutti i Call center e presso le ditte in cui sono stati segnalati lavoratori attivi come operatori call center, è emerso che il 39.7% dei lavoratori ha un salario inferiore a quanto previsto dal CNL. Sono perciò dati gli estremi per procedere ad un rinnovo dello stesso CNL, che in base alla nuova prassi avrà una durata di 3 anni.

Riunione Commissione del 6 dicembre 2013

- *Incontro tra l'Ufficio presidenziale del Gran Consiglio, il Consiglio di Stato e la SECO*: il 29 novembre ha avuto luogo l'incontro tra le istituzioni sopracitate, agendato su richiesta del GC in merito alla scarsa considerazione che, a detta dello stesso GC, viene attribuita alle problematiche derivanti dagli accordi bilaterali per le regioni di confine come la nostra, nei rapporti annuali della SECO. Al termine dell'incontro si decide che l'osservatorio attivo a livello svizzero presso la SECO e quello ticinese, attivo presso l'IRE, rafforzeranno la loro collaborazione, e di pari passo verrà programmato uno studio, rivolto in particolare al tema della sostituzione di manodopera, che dovrà essere svolto entro l'autunno del 2014 e verrà coordinato tra i due osservatori.
- *NAP 65/2013*: Il rapporto conclusivo sulla NAP 65/2013 legata alla problematica del frontalierato e delle prestazioni transfrontaliere di servizio è stato trasmesso al

Consiglio di Stato, che deciderà di attuare tutte o parte delle misure proposte dai diversi dipartimenti. Parallelamente il Consiglio di Stato istituirà un gruppo di lavoro, coordinato dal Cancelliere, che sarà incaricato di allestire un messaggio “Mercato del lavoro” entro la fine di febbraio 2014, volto a indicare le necessarie modifiche normative connesse con le proposte contenute nella NAP. Verranno inoltre incaricati il Delegato cantonale per i rapporti confederali e i Dipartimenti di dare seguito alle proposte di portata federale e di presentare un rapporto entro la stessa data. Nel contempo il Consiglio di Stato dovrebbe approvare il piano di comunicazione relativo alla propria decisione ed alla sua attuazione.

- *Gruppi di lavoro a livello federale:* anche a livello federale sono stati costituiti dei gruppi di lavoro per “l’ottimizzazione delle misure di accompagnamento”. Nell’ambito di questi gruppi, in cui è attiva anche la Direttrice del DFE, è emersa una sostanziale differenza tra la situazione della Svizzera tedesca e quella dei Cantoni di frontiera, in particolare Ticino e Ginevra, oltre che una forte opposizione della parte padronale a un ulteriore inasprimento delle misure di accompagnamento.
- *Decisione del TF sui ricorsi contro il CNL:* il Tribunale federale ha comunicato il 20 novembre 2013 il dispositivo in merito ai 2 ricorsi inoltrati da Adaxys SA e consorti e Mechatronic SA e consorti contro i decreti del Consiglio di Stato concernenti, rispettivamente, il CNL per il settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche ed il CNL per il settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica (orologi esclusi). Il Tribunale ha pronunciato che i ricorsi di Adaxys SA e consorti sono inammissibili, mentre i ricorsi di Mechatronic SA e consorti sono respinti. Ciò significa che il Cantone è vincente nelle due cause e che di conseguenza i due CNL sono da ritenere giuridicamente validi dal profilo formale e materiale. La data di entrata in vigore sarà presumibilmente il 1° gennaio 2014.
- *Impiegati di commercio nella consulenza aziendale:* il CNL è stato pubblicato sul BU e la sua entrata in vigore è stata fissata per il 1° gennaio 2014 ed avrà una validità di 3 anni.
- *Prestito di personale:* alla luce dei risultati emersi nell’inchiesta e tenuto conto che, per le aziende con una massa salariale del personale prestato inferiore a CHF 1'200'000, non si poteva procedere all’estensione del contratto collettivo esistente, si è proceduto all’adozione di un CNL con salari minimi vincolanti. Tale CNL è entrato in vigore il 1° ottobre 2013 ed avrà una durata di due anni (la procedura di richiesta era stata avviata precedentemente alla decisione di prolungare la durata dei CNL da 2 a 3 anni). Per quanto concerne i settori in cui il CCL nazionale non prevede l’obbligatorietà del salario minimo è stata dimostrata l’esistenza di una situazione di dumping in 4 dei 6 settori totali. La CT decide quindi di chiedere al Consiglio di Stato che venga reso obbligatorio il salario minimo anche nei settori sinora esentati da tale misura.
- *Call center:* sono in corso le procedure di sanzionamento previste dalla LDist per le 5 aziende in infrazione (su 14 oggetto dell’inchiesta) per un totale di 73 dipendenti (su un totale di 178 dipendenti controllati). 2 delle 5 aziende hanno interposto ricorso contro la decisione di sanzionamento. L’UIL ha inviato le relative risposte al servizio ricorsi del Consiglio di Stato.
- *Istituti di bellezza:* anche per questo settore sono in corso le procedure di sanzionamento previste dal 2013 dalla LDist per le 4 aziende in infrazione (su 33 oggetto dell’inchiesta) per un totale di 15 dipendenti (su un totale di 84 dipendenti controllati).

-
- *Centri fitness*: nel corso del mese di dicembre 2013 l'UIL avvierà le procedure di sanzionamento previste dalla LDist per le 4 aziende in infrazione (su 25 oggetto dell'inchiesta) per un totale di 13 dipendenti (su 220 controllati).
 - *Gommisti*: l'inchiesta è partita nel corso del mese di dicembre e servirà a verificare il rispetto dei salari minimi previsti dall'attuale CNL e di conseguenza per l'eventuale decisione di proroga dello stesso.
 - *Informatici*: dal rapporto finale dell'inchiesta "informatici" emerge chiaramente una situazione di dumping. Considerando esclusivamente i lavoratori con contratto stipulato negli ultimi due anni (secondo l'aggiornamento dell'applicazione del modello di valutazione) il 28.1% dei lavoratori ha un salario gravemente inferiore al minimo di riferimento calcolato con il metodo del calcolatore salariale IRE.
Andrà ora valutata la praticabilità della ricerca di un'intesa con le ditte che presentano casi di abuso grave tra i dipendenti assunti negli ultimi due anni (che sono in totale 18). La SECO, nelle sue raccomandazioni per le CT cantonali fa notare che vi sono casi eccezionali in cui si può rinunciare allo svolgimento di una procedura d'intesa. La CT decide pertanto, in ragione dell'elevato numero di ditte interessate da casi di abuso e delle raccomandazioni SECO appena citate, di rinunciare allo svolgimento di una procedura d'intesa. Tale decisione è però vincolata al contatto con l'associazione di categoria.
L'incontro tra una delegazione della CT e l'Ated avrà lo scopo principale di determinare un salario minimo per il settore.
La CT decide che entro la prossima riunione di marzo 2014 venga sottoposta una proposta di CNL.
 - *Vendita al dettaglio*: sono quasi terminati i controlli nel settore in cui è in vigore il CNL (in scadenza il 31 marzo 2014). Il 9.4% dei lavoratori controllati risulta avere un salario inferiore al minimo obbligatorio. Difficilmente tale percentuale scenderà al di sotto della soglia massima tollerata del 5% per i settori in cui è in vigore un CNL, motivo per cui la CT approva la proposta di principio di estensione del contratto normale di lavoro per 3 anni.
 - *Pianificazione controlli per il 2014*: come da prassi i controlli verranno effettuati nei settori in cui è o entrerà in vigore un CNL, nei settori "a rischio" definiti dalla SECO e nei settori proposti dalla CT che per il 2014 sono: impiegati di commercio nelle fiduciarie (inchiesta già avviata), impiegati di commercio negli studi legali, settore orologiero (limitatamente alle aziende non firmatarie della convenzione) e asili nido non sussidiati (ancora da definire nei dettagli con il DSS).
 - *O-Lav-news*: il Prof. Rico Maggi è intervenuto in commissione per capire la posizione della CT in merito all'eventuale proseguimento della pubblicazione di O-Lav-news per i membri della CT, a seguito della lettera di richiesta di modifica del contratto di prestazione inviata all'IRE dal Consiglio di Stato, in cui si informava l'IRE della sospensione di tale pubblicazione. Alcuni membri della CT sostengono che la decisione di sostituire O-Lav-news con la pubblicazione dell'USTAT "Panorama statistico del mercato del lavoro ticinese" non sia stata supportata da una discussione sufficientemente strutturata, e la CT decide quindi di mettere questo punto all'ordine del giorno per la prossima riunione del 21 marzo 2014.

1.3 Aggiornamento sulla situazione dei CNL

- *CNL call center con nuova scadenza il 31 dicembre 2016*: il CNL viene prolungato a causa del perdurare della situazione di dumping salariale nel settore .

-
- CNL istituti di bellezza: il CNL in vigore scadrà il 31 dicembre 2014.
 - CNL centri fitness: il CNL in vigore è in scadenza il 31 dicembre 2014.
 - CNL vendita al dettaglio (negozi con meno di 10 dipendenti): il CNL è in scadenza il prossimo 31 marzo 2014 e verrà quasi certamente prolungato, in quanto l'inchiesta quasi conclusa ha confermato la situazione di dumping salariale per il settore.
 - CNL rami industriali il ricorso presentato contro l'introduzione dei due CNL (fabbricazione di apparecchiature elettriche e fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica, orologi esclusi) è stato respinto dal Tribunale federale, per cui i due CNL entrano in vigore il 1° gennaio 2014 ed avranno una durata di 2 anni.
 - CNL gommisti: il CNL entrato in vigore il 1° gennaio 2012 è scaduto il 31 dicembre 2013 e verrà prolungato di 3 anni se l'inchiesta in corso confermerà l'esistenza di dumping salariale nel settore.
 - CNL Impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale: a seguito dei risultati dell'inchiesta viene introdotto il CNL con entrata in vigore il 1° gennaio 2014 e scadenza il 31 dicembre 2016.
 - CNL prestito di personale (aziende con massa salariale inferiore a CHF 1'200'000): dopo che è stata appurata l'esistenza di dumping salariale nelle aziende escluse dal CCL di obbligatorietà generale è stato introdotto il CNL il 1° ottobre 2013 con durata di 2 anni sino al 30 settembre 2015.

In allegato è possibile consultare una tabella riassuntiva con il riepilogo delle inchieste effettuate per conto della commissione tripartita nel corso degli anni e con i corrispondenti dati salienti dei CNL per i settori in cui è stata dimostrata la presenza di dumping salariale.

1.4 Organizzazione della CT

Per il primo anno la CT ha abbandonato il precedente assetto che prevedeva un plenum e diversi gruppi di lavoro ed ha assunto il modello attuale costituito da un plenum di 18 membri e da un comitato direttivo di 6 membri (2 in rappresentanza di ognuna delle parti). I membri del CD devono essere contemporaneamente membri della CT.

Il comitato direttivo, che ha il compito di discutere ed elaborare in quali rami economici prevedere le inchieste del mercato del lavoro e, più in generale, di preparare le sedute della Commissione tripartita, è attualmente formato da:

- per la parte sindacale:
 - Renzo Ambrosetti (UNIA)
 - Meinrado Robbiani (OCST)
- per la parte padronale:
 - Stefano Modenini (AITI)
 - Vittorino Anastasia (SSIC)
- per lo Stato:
 - Gianluca Chioni (UIL)
 - Stefano Rizzi (Dir. DE) Presidente

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 (UE-15) più Malta e Cipro, come pure gli 8 Stati membri "UE-8", dal 1° maggio 2011 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 soggiacciono alla procedura di notifica. I lavoratori dipendenti distaccati e gli indipendenti vengono definiti quali prestatori di servizio transfrontalieri. Oltre a questi, anche i lavoratori provenienti dall'UE assunti presso un datore di lavoro svizzero beneficiano della procedura di notifica se l'attività non dura più di 3 mesi o 90 giorni per anno civile.

Nel 2013 si sono notificate presso l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro in totale 24'053 persone (+ 12.9 % rispetto al 2012) per un'attività di durata massima di 3 mesi o 90 giorni per anno civile, così suddivise: 9'999 assunzioni di impiego (+ 17.9% rispetto al 2012), 9'416 lavoratori dipendenti distaccati (+ 3.3% rispetto al 2012) e 4'638 prestatori di servizio indipendenti (+24.9% rispetto al 2012).

Il settore nel quale si registra il numero più elevato di persone notificate (in particolare di prestatori transfrontalieri di servizio) è certamente quello dell'edilizia principale e dell'artigianato. Le persone notificate nell'edilizia e nell'artigianato sono 9'956 (+ 6.7% rispetto al 2012), di cui 3'661 nell'edilizia principale (+ 6.1% rispetto al 2012) e 6'295 nell'artigianato (+ 6.5% rispetto al 2012). Guardando più in dettaglio i dati relativi all'edilizia, si può notare come le assunzioni d'impiego siano relativamente ridotte (12.8%) rispetto alle prestazioni transfrontaliere di servizio (87.4%).

Le prestazioni transfrontaliere di servizio nell'edilizia rappresentano più del 60% della totalità delle prestazioni transfrontaliere. Questo vale sia in termini di persone notificate (61.8%) che di giorni di lavoro (68%). In effetti, per meglio comprendere il dato relativo alle persone notificate, e per avere quindi un'idea della mole di lavoro effettuata da queste persone, è utile trasformare il dato delle persone notificate in giorni di lavoro, e di conseguenza in posti di lavoro a tempo pieno. I prestatori di servizio transfrontalieri (9'416 + 4'638 = 14'054) si sono notificati per un totale di 286'015 giorni lavorativi. Possiamo quindi concludere che i prestatori di servizio hanno lavorato per circa 20 giorni ciascuno nell'arco di tutto l'anno. I lavoratori indipendenti hanno visto aumentare del 15.7% rispetto al 2012 i loro giorni di lavoro notificati (da 84'868 a 98'157), mentre i lavoratori distaccati hanno registrato una leggera diminuzione, nell'ordine dello 0.4%, essendo passate da 188'597 a 187'858.

Le 9'999 persone (+ 17.9% rispetto al 2012) assunte presso un datore di lavoro svizzero fino ad un massimo di 3 mesi o di 90 giorni per anno civile hanno invece lavorato in totale per 423'314 giorni. Questo significa che ogni persona ha lavorato per circa 42 giorni nel corso del 2013. Considerando il totale dei giorni lavorati dai prestatori di servizio transfrontalieri e dalle persone assunte presso un datore di lavoro svizzero fino ad un massimo di 3 mesi o di 90 giorni per anno civile, possiamo effettuare una stima dei posti di lavoro equivalenti a tempo pieno che queste persone rappresenterebbero. Fissando a 240 le giornate lavorative annue per un posto di lavoro a tempo pieno (52 settimane x 5 giorni lavorativi alla settimana – 20 giorni di vacanza = 240 giorni all'anno) il totale dei giorni notificati può essere diviso per 240 ottenendo una

stima dei posti di lavoro in equivalente a tempo pieno dei prestatori di servizio e dei lavoratori assunti temporaneamente presso un datore di lavoro svizzero. Pertanto i prestatori di servizio transfrontalieri (14'054) nel 2013 rappresenterebbero ca. 1'192 (+ 4.6% rispetto al 2012) posti di lavoro a tempo pieno (286'015/240), mentre le persone assunte presso un datore di lavoro svizzero (9'999), tramite la procedura di notifica, circa 1'764 (+ 6.6% rispetto al 2012) posti di lavoro a tempo pieno (423'314/240).

I dati relativi alle persone notificate e più in generale tutte le cifre salienti in relazione con il mercato del lavoro ticinese sono consultabili sulla pagina web della Commissione tripartita www.ti.ch/commissionetripartista.

2.1.2 Controlli

Per quanto riguarda l'attività di controllo, sono da distinguere in primo luogo i controlli dei prestatori di servizio transfrontalieri da quelli delle ditte insediate in Ticino. In merito ai primi, sono due gli enti di controllo incaricati di effettuare le verifiche presso le aziende interessate: l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro per i settori non coperti da un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale (CCL OG) e le Commissioni paritetiche cantonali per i settori dove vige un CCL OG, in particolare l'Associazione interprofessionale di controllo (AIC) per i settori dell'edilizia principale e dell'artigianato. I controlli eseguiti nel 2013 dagli enti preposti in merito ai prestatori di servizio transfrontalieri hanno interessato, da parte dell'AIC, 1'947 imprese, cifra sostanzialmente invariata rispetto al 2012 e 3'074 persone (+ 5.1%), e, da parte dell'UIL, 874 imprese (+ 71%) e 1'561 persone (+60.6%).

I controlli delle aziende insediate in Ticino rientrano invece nei "controlli del mercato del lavoro", per i quali rimandiamo al capitolo 2.3.

2.1.3 Sanzioni

Le infrazioni riscontrate dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e dall'Associazione interprofessionale di controllo per il 2013 nei confronti delle imprese controllate sono state 655, mentre le infrazioni nei confronti delle persone controllate sono state 950.

Per quanto riguarda invece la violazione dell'obbligo di notifica, l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro ha emesso, nel 2013, 492 multe e 53 divieti di fornire servizi in Svizzera per mancato pagamento delle multe cresciute in giudicato.

2.2 Monitoraggio del mercato del lavoro

Oltre ai controlli dei lavoratori distaccati da aziende estere e dei prestatori indipendenti di servizio transfrontalieri, la Commissione tripartita cantonale ha anche, nell'ambito dell'esecuzione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone, il compito di controllare e monitorare la situazione del mercato del lavoro locale. Questa attività, svolta concretamente dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, viene discussa e pianificata dal Comitato direttivo della CT. Il monitoraggio del mercato del lavoro viene eseguito con l'obiettivo primario di individuare l'eventuale presenza di dumping salariale e sociale e di combatterne possibilmente la diffusione. Nel caso in cui in un settore economico e/o professionale vengano riscontrati degli abusi gravi e ripetuti, la CT può proporre al Consiglio di Stato l'introduzione di un Contratto normale di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti oppure, nel caso di un settore in cui esiste già un CCL, il conferimento di obbligatorietà generale con una procedura a quorum agevolati. Attualmente sono 9 i

settori per i quali il Consiglio di Stato ha decretato un CNL con salari minimi vincolanti a causa dell'esistenza di dumping salariale settoriale. Ogni anno dunque la CT definisce dei settori economici e professionali da monitorare considerati più a rischio, sulla base delle indicazioni della SECO, della CT federale e di alcuni importanti indicatori come il tasso di disoccupazione e la presenza di lavoratori frontalieri.

2.2.1 Modifica nell'applicazione del modello di valutazione del dumping salariale

Come già anticipato al capitolo 1.2 la CT ha approvato la proposta di modifica di applicazione del modello di valutazione del dumping salariale, allo scopo di meglio anticipare eventuali situazioni di abbassamento dei salari. Per tutte le future inchieste del mercato del lavoro saranno rilevanti, ai fini della determinazione del dumping, soltanto i dati salariali dei dipendenti assunti nel corso degli ultimi due anni, a condizione però che essi corrispondano almeno al 15% del totale dei dipendenti del settore.

Con questa modifica la CT ha voluto aumentare l'efficacia dell'unico vero strumento a sua disposizione per contrastare gli abusi salariali nel mercato del lavoro ticinese.

2.3 Riassunto delle inchieste settoriali discusse dal comitato direttivo

I rami economici che l'UIL ha controllato nel corso del 2013 sono:

- **settori sotto stretta sorveglianza definiti dalla SECO/CT federale:** imprese di pulizia non sottoposte al CCL (meno di 6 dipendenti), agenzie di sorveglianza non sottoposte al CCL (meno di 10 dipendenti), ristorazione non sottoposta al CCL, agenzie di collocamento non sottoposte al CCL e agenzie di collocamento limitatamente ai settori esentati da minimo salariale obbligatorio secondo il CCL)
- **settori con CNL con salari minimi obbligatori:** (call center, istituti di bellezza, gommisti, centri fitness e vendita al dettaglio con meno di 10 dipendenti)
- **altri settori stabiliti dal comitato direttivo:** altre industrie manifatturiere (NOGA 32), impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale (NOGA 702100 e 702200), design grafico e comunicazione visiva, informatici e impiegati di commercio nel settore delle fiduciarie (inchiesta avviata in dicembre 2013 e che proseguirà nella prima parte del 2014).

I **settori sotto "stretta sorveglianza" definiti dalla SECO** non hanno registrato particolari problemi per quanto riguarda **imprese di pulizia e agenzie di sorveglianza**, mentre hanno confermato l'esistenza di una grave situazione di dumping salariale nel settore del **prestito di personale** per le aziende escluse dal CCL nazionale. Vista la gravità della situazione la CT ha inoltrato la richiesta di introduzione di un CNL al Consiglio di Stato che ha rapidamente deliberato in tal senso. Stessa situazione di gravità è stata riscontrata per i settori che, nell'ambito del prestito di personale, sono esentati dall'obbligo di minimo salariale. In questo caso la CT ha richiesto al Consiglio di Stato di estendere il campo di applicazione del CCL nazionale di obbligatorietà generale per il personale a prestito a tutti i settori economici senza più distinzioni.

Sono in aumento i **settori in cui è previsto un CNL (ai sensi dell'art. 360a CO)**: se infatti ad inizio 2013 erano soltanto 4 i CNL in vigore, saranno ben 9 (se nel settore dei gommisti verrà confermata l'esistenza di dumping salariale) quelli in forza a inizio 2014. Ai settori in cui tale norma era già esistente si sono infatti aggiunti il settore della vendita

al dettaglio per i negozi con meno di 10 dipendenti e i due settori industriali della fabbricazione di apparecchiature elettriche e della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica, per i quali l'introduzione era stata momentaneamente sospesa a causa dei ricorsi presentati al Tribunale federale da Aiti e da alcune ditte del settore. Tali ricorsi sono stati respinti ed il Consiglio di Stato ha quindi decretato l'entrata in vigore dei due CNL per il 1° gennaio 2014 con una durata di 2 anni. A questi si aggiunge il CNL per gli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale. Si tratta del primo CNL caratterizzato da una professione specifica (impiegato di commercio) in un determinato settore (consulenza aziendale). L'ultimo ad aggiungersi è il CNL per il settore del prestito di personale per le aziende escluse dal CCL nazionale di obbligatorietà generale, ovvero quelle con una massa salariale per il personale a prestito inferiore a CHF 1'200'000 annui.

L'attività di controllo negli **altri settori stabiliti dal comitato direttivo** è stata focalizzata, a partire soprattutto dal 2012, sul settore terziario ed in particolar modo sugli impiegati di commercio. Le numerose segnalazioni di salari bassi e la crescita percentuale di manodopera frontaliera in un comparto, quello terziario, storicamente occupato in gran parte da manodopera locale, avevano fatto scattare un campanello d'allarme, inducendo la CT a richiedere un controllo sistematico dei nuovi permessi G, B e L tra gli impiegati di commercio. Questi controlli hanno permesso di identificare i settori in cui l'afflusso di manodopera frontaliera è cresciuto maggiormente negli ultimi due anni e di pianificare di conseguenza le inchieste per il 2013 ed il 2014. Vista la distribuzione "trasversale" di tale professione, le inchieste saranno numerose e suddivise in differenti settori economici in base alla classificazione NOGA.

La prima inchiesta in tal senso ad essere completata è stata quella del settore della **consulenza aziendale**, che ha fatto emergere, nel mese di giugno 2013 una situazione di abusi con una percentuale del 9.0%, in un settore peraltro di dimensioni ridotte. Considerato che per la professione di impiegato di commercio esiste un salario di riferimento (essendo in vigore il CCL della SSIC non di obbligatorietà generale per la professione) il livello massimo di abusi gravi tollerato è del 5%.

Le inchieste tra gli impiegati di commercio si sono spostate, a cavallo tra la fine del 2013 e l'inizio del 2014, nel settore delle fiduciarie e proseguiranno nella seconda parte del 2014 negli studi di avvocatura.

Il dato più importante che emerge dalle inchieste 2013 tra gli **altri settori stabiliti dal comitato direttivo** concerne però il **settore informatico**, per il quale l'inchiesta ha fatto emergere una **situazione di dumping salariale**. La percentuale di abusi gravi riscontrata tra i lavoratori assunti negli ultimi due anni ha fatto segnalare un preoccupante livello di 28.1% sul totale dei lavoratori interessati, ciò che porterà presumibilmente alla richiesta di introduzione di un CNL. Trattandosi del primo caso di dumping salariale che tocca una professione con un livello di qualifica richiesto medio-alto, sarà indispensabile la collaborazione con l'associazione di categoria (Ated) per permettere di definire le categorie professionali ed i rispettivi salari minimi adeguati da fissare nell'eventuale CNL. Le ditte del settore interessate da casi di abuso grave sono complessivamente 18, motivo per il quale la CT ritiene difficilmente praticabile la variante della ricerca di un'intesa (spesso utilizzata al Nord delle Alpi in un contesto peraltro decisamente differente a quello ticinese). Nel settore, molto più ridotto numericamente, del **design grafico e della comunicazione visiva** la situazione, in base ai dati accertati nell'inchiesta dell'UIL, non lascia trasparire alcun segnale preoccupante.

Ultima inchiesta da menzionare è quella in procinto di essere terminata nel settore delle “**Altre industrie manifatturiere**”, per il quale i risultati completi verranno presentati nei primi mesi del 2014. I risultati provvisori lasciavano trasparire una percentuale di abusi gravi piuttosto elevata, anche se i dati non sono ancora supportati dai risultati del calcolatore salariale dell’IRE.

2.4. Associazione interprofessionale di controllo (AIC)

Tra l’AIC e il Cantone (rappresentato dal DFE) è stato sottoscritto, anche per il 2013, un contratto di prestazione che riguarda l’esecuzione delle misure di accompagnamento. In particolare, il contratto disciplina la collaborazione tra il Cantone e l’AIC per quanto riguarda l’attività di ispezione relativa alle misure di accompagnamento (controllo dei lavoratori distaccati) ed il relativo indennizzo da parte del Cantone. Il contratto concerne, da un lato, i controlli che l’AIC deve effettuare conformemente all’art. 7 cpv. 1 lett.a della Legge federale sui lavoratori distaccati (LDist) nei settori con contratto collettivo di obbligatorietà generale e, dall’altro, i compiti di controllo sulle disposizioni di cui all’art. 2 LDist per i settori senza CCL di obbligatorietà generale.

L’ammontare dell’indennità è, sulla base degli art. 7 cpv. 1 lett.a LDist, 9 ODist, 7 LDist./LLN e 10 RLDist./LLN, pari 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 2013 il Cantone ha versato all’AIC complessivamente fr. 136'823.40.

A partire dal 2014, per poter aumentare l’efficacia dell’attività di controllo, il Consiglio di Stato ha già confermato all’AIC che lo stanziamento annuo che andrà a finanziare l’attività di controllo sarà sostanzialmente raddoppiato ed ammonterà a CHF 260'000.-.

3. 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 31.12.2013, 2'546 segnalazioni di lavoro nero (2008: 255, 2009: 361, 2010: 452, 2011: 505, 2012: 373, 2013: 600). Le segnalazioni ricevute riguardano per circa un terzo il settore della ristorazione. Seguono per importanza di numero i settori del commercio, dell'edilizia (principale e accessoria) e delle economie domestiche. 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 con il maggior numero di segnalazioni sono infatti spesso anche quelli più esposti, dove cioè è più facile individuare dei casi sospetti.

Le 600 segnalazioni giunte nel corso del 2013 all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro hanno portato a controllare 960 persone salariate e 196 indipendenti. Le procedure applicate dalle diverse autorità di sanzione (non solo autorità in materia di stranieri, ma anche in materia di assicurazioni sociali e imposte alla fonte) sono spesso molto lunghe e pertanto non si può ancora definire quante di queste persone siano state sanzionate. Sul totale di 1'156 persone controllate i sospetti di infrazione riguardavano in 175 casi infrazioni all'obbligo di annuncio alle assicurazioni sociali, in 110 casi infrazioni alle leggi sui cittadini stranieri e in 49 infrazioni all'obbligo di annuncio alle imposte alla fonte.

Da notare tuttavia che grazie alla nuova legge per la lotta contro il lavoro nero, vi è la possibilità di sanzionare il datore di lavoro, già condannato per lavoro nero dalla rispettiva autorità di sanzione, con un'ulteriore sanzione amministrativa consistente nel divieto di partecipare agli appalti pubblici per un periodo da 1 a 5 anni o nella riduzione degli aiuti finanziari pubblici da 1 a 5 anni. Nel 2013 l'USML ha emesso 10 sanzioni di questo tipo, i cui nominativi sono consultabili sulla lista online allestita dalla SECO all'indirizzo www.seco.admin.ch/themen/00385/01905/04644/index.html?lang=it.

Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone **Composizione**

Segretariato

Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro
Lorenza Rossetti
Via Lugano 4
6501 Bellinzona
lorenza.rossetti@ti.ch
tel. +41 91 814 73 96
fax +41 91 814 73 99

Presidente

- Rizzi Stefano, Direttore della Divisione dell'economia

Membri in rappresentanza dei datori di lavoro

- Albertoni Gianni, presidente dell'AIET
- Albertoni Luca, direttore della CCIA
- Anastasia Vittorio, direttore della SSIC
- Huber Marco, presidente di GastroTicino
- Modenini Stefano, direttore dell'AITI
- Rossi Piergiorgio, presidente dell'UAE

Membri in rappresentanza dei lavoratori

- Agustoni Valerio, segretario cantonale della SIC
- Ambrosetti Renzo, co-presidente dell'UNIA
- Lurati Saverio, segretario regionale dell'UNIA
- Robbiani Meinrado, segretario cantonale dell'OCST
- Scolari Giovanni, segretario cantonale dell'OCST
- Testa Stefano, segretario cantonale aggiunto del VPOD

Membri in rappresentanza dello Stato del Cantone Ticino

- Chioni Gianluca, capo dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro
- Cometta Attilio, capo della Sezione dei permessi e dell'immigrazione
- Marazza Carlo, direttore dell'Istituto delle assicurazioni sociali
- Montorfani Sergio, capo della Sezione del lavoro
- Rizzi Stefano, direttore della Divisione dell'economia
- Rossetti Lorenza, capo dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro

B

COMMISSIONE TRIPARTITA IN MATERIA DI LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE

c/o Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro
Via Lugano 4
6501 Bellinzona

Bellinzona, 22 marzo 2013

COMUNICATO STAMPA

Riunitasi oggi a Bellinzona, la Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone ha preso atto e discusso dei primi risultati parziali delle inchieste sul mercato del lavoro nel settore terziario, con particolare attenzione alla figura dell'impiegato di commercio attivo nel ramo della consulenza aziendale. I risultati parziali indicano che circa il 12% dei salari controllati di questi impiegati sono al di sotto del salario minimo di riferimento. Se il dato dovesse essere confermato al termine dell'inchiesta, la Commissione tripartita valuterà le necessarie misure, tra cui la promozione di un confronto tra le parti sociali e in seguito eventualmente la proposta di adozione di uno specifico contratto normale di lavoro.

Altre inchieste con analogo obiettivo verranno avviate prossimamente. I settori presi in considerazione saranno quelli delle fiduciarie e degli studi di avvocatura.

Per quanto riguarda le agenzie di prestito di personale si segnala che, in base al rapporto intermedio dei controlli effettuati dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, oltre il 60% dei salari verificati presso le agenzie di prestito di personale non assoggettate al contratto collettivo (agenzie che hanno una massa salariale inferiore a 1.2 milioni di franchi) è al di sotto del salario minimo di riferimento. Qualora il dato relativo agli abusi dovesse essere confermato al termine dell'inchiesta, il Comitato direttivo della Commissione tripartita, senza attendere la prossima seduta plenaria, proporrà al Consiglio di Stato di estendere la validità del contratto collettivo a tutte le agenzie di prestito di personale, indipendentemente dalla massa salariale.

Durante la riunione odierna la Commissione tripartita ha inoltre discusso il rapporto finale dell'inchiesta sugli studi d'ingegneria e di architettura, dal quale emerge che in questo settore non vi è una situazione di dumping salariale.

Circa infine il ricorso inoltrato al Tribunale federale da AITI, Swissmem e da alcune aziende contro i decreti del Consiglio di Stato concernenti il contratto normale di lavoro per il settore della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica e per il ramo della fabbricazione delle apparecchiature elettriche, la Commissione tripartita ha preso atto della procedura in corso e si atterrà al giudizio dell'Alta Corte federale.

Per ulteriori informazioni rivolgersi a:

Stefano Rizzi, presidente della Commissione tripartita e direttore della Divisione dell'economia, tel. 091 814 35 30

COMMISSIONE TRIPARTITA IN MATERIA DI LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE

c/o Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro
Via Lugano 4
6501 Bellinzona

Bellinzona, 28 giugno 2013

COMUNICATO STAMPA

Riunitasi oggi a Bellinzona, la Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone (CT) ha preso atto e discusso dei risultati delle inchieste sul mercato del lavoro terminate e in corso.

Agenzie di prestito di personale

Si è conclusa l'inchiesta presso le agenzie di prestito di personale con una massa salariale inferiore a 1.2 milioni di franchi. I risultati finali confermano la tendenza evidenziata nel rapporto parziale del 22 marzo 2013: il 56% dei salari controllati presso le agenzie di prestito di personale non assoggettate al Contratto collettivo per il settore del prestito di personale (CCL PP) è al di sotto del salario minimo di riferimento indicato nel CCL PP (tutti appartengono alla categoria dei lavoratori non qualificati).

La CT ha conseguentemente deciso di proporre al Consiglio di Stato l'adozione di un Contratto normale di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti applicabile alle agenzie di prestito di personale con una massa salariale inferiore a 1.2 milioni di franchi. La procedura prevede la pubblicazione della proposta di CNL nel Foglio ufficiale con un termine di 30 giorni per presentare eventuali osservazioni prima dell'adozione formale da parte del Governo.

Prosegue nel frattempo l'inchiesta relativa al prestito di personale occupato nelle aziende escluse dall'obbligo del rispetto del minimo salariale secondo l'art. 3 cpv. 3 CCL PP (industria chimico-farmaceutica, industria meccanica, industria grafica, industria orologiera, industria alimentare e dei generi voluttuari, aziende dei trasporti pubblici). Se i risultati dovessero far emergere una situazione di dumping, il CCL PP potrebbe essere esteso anche a questi settori.

Impiegati di commercio nella consulenza aziendale

È praticamente conclusa (mancano i dati di sole tre aziende) anche l'inchiesta sugli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale: il 9.15% dei salari controllati è al di sotto del salario minimo di riferimento indicato nel Contratto collettivo degli impiegati di commercio (che non è di obbligatorietà generale). In particolare, sono 14 le persone che percepiscono un salario inferiore al salario di riferimento e lavorano in 11 aziende diverse. Prendendo unicamente i salari delle persone assunte negli ultimi due

anni, la percentuale di salari al di sotto del salario minimo di riferimento indicato nel CCL sale al 25.53%.

Essendo stata pertanto riscontrata una situazione di dumping salariale (9.15% di salari inferiori al salario minimo di riferimento) riferita agli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale, ma essendo gli abusi circoscritti a 11 aziende, prima di avviare la procedura per l'adozione di un CNL con salari minimi vincolanti la CT ha deciso di tentare di trovare un'intesa con le aziende interessate. Queste ultime verranno invitate a voler adeguare la posizione dei propri dipendenti entro il termine massimo di 2 mesi. In caso di fallimento della ricerca di un'intesa, la CT chiederà al Consiglio di Stato di voler adottare un CNL con salari minimi vincolanti per tutti gli impiegati di commercio occupati nel settore. Come già preannunciato, essendo il ramo della consulenza aziendale di modesta importanza, altre inchieste verranno avviate prossimamente. I settori presi in considerazione sono quello delle fiduciarie e quello degli studi di avvocatura.

Call center

È in fase di conclusione l'inchiesta nel settore dei call center. Ritenuto che in questo comparto è in vigore un CNL con salari minimi vincolanti, i datori di lavoro inadempienti verranno sanzionati con una multa amministrativa sino a 5'000 franchi, sino a 40'000 franchi se il datore di lavoro ha violato sistematicamente e per fini di lucro le disposizioni sui salari minimi.

Al momento risulta che il 37.2% dei lavoratori percepisce un salario inferiore a quanto previsto dal CNL Call Center.

Istituti di bellezza

Si è conclusa l'inchiesta presso gli istituti di bellezza. Solo 3 datori di lavoro su 59 (ossia il 4.23%) non hanno rispettato il minimo salariale previsto dal CNL del settore.

Per ulteriori informazioni rivolgersi a:

Stefano Rizzi, presidente della Commissione tripartita e direttore della Divisione dell'economia, tel. 091 814 35 30

COMMISSIONE TRIPARTITA IN MATERIA DI LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE

c/o Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro
Via Lugano 4
6501 Bellinzona

Bellinzona, 13 settembre 2013

COMUNICATO STAMPA

Inasprimento nell'applicazione del modello di valutazione del dumping

La Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone (CT) ha adottato la proposta di modifica di applicazione del modello di valutazione del dumping salariale elaborata dall'IRE, su richiesta della CT stessa, che prevede di effettuare la valutazione del dumping sull'insieme delle nuove assunzioni (lavoratori con contratto stipulato negli ultimi due anni) del ramo in cui è stata fatta l'inchiesta.

La CT ha, in effetti, potuto constatare che per molti settori il dumping è più presente nelle assunzioni più recenti e che quindi, limitando le osservazioni a questa tipologia (lavoratori con contratto stipulato negli ultimi due anni), risulta più facile far emergere il problema prima che, per certi versi, sia già diffuso all'intero universo di lavoratori del settore.

Settore terziario/Adozione di un CNL per gli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale

Essendo stata riscontrata una situazione di dumping salariale riferita agli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale, la CT ha deciso di proporre al Consiglio di Stato l'adozione di un contratto normale di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti. Prima di procedere in questo senso, la CT aveva deciso di tentare di trovare un'intesa con le aziende in cui sono stati riscontrati gli abusi, purtroppo però la procedura non ha avuto l'esito auspicato. Il salario proposto con il CNL corrisponde al salario stabilito dal contratto collettivo di lavoro (CCL) degli impiegati di commercio ed è di CHF 18.95/ora. Alcuni rappresentanti dei sindacati hanno giudicato insufficiente il livello salariale proposto e si sono quindi astenuti dal voto finale.

Design grafico e comunicazione visiva

L'inchiesta svolta presso le aziende di design grafico e comunicazione visiva non ha invece fatto emergere una problematica di dumping salariale.

Call center

La CT ha inoltre deciso di proporre al Consiglio di Stato un'ulteriore proroga del CNL per il settore dei Call Center, constatato come la percentuale di abusi si aggira attorno al 40%.

Per ulteriori informazioni rivolgersi a:

Stefano Rizzi, presidente della Commissione tripartita e direttore della Divisione dell'economia, tel. 091 814 35 30

COMMISSIONE TRIPARTITA IN MATERIA DI LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE

c/o Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro
Via Lugano 4
6501 Bellinzona

Bellinzona, 6 dicembre 2013

COMUNICATO STAMPA

Nuovo CNL impiegati di commercio nella consulenza aziendale e rinnovo CNL Call center

Sul BU 57/12013 del 15 novembre 2013 sono stati pubblicati i decreti del Consiglio di Stato riguardanti l'adozione del nuovo CNL impiegati di commercio nella consulenza aziendale e il rinnovo CNL Call center. L'entrata in vigore è stata fissata al 1. gennaio 2014 e la validità è di 3 anni.

Controlli CNL con salari minimi

Nei settori in cui vige un CNL con salari minimi obbligatori, a partire dal 1. gennaio 2013, è possibile sanzionare i datori di lavoro inadempienti. Sono quindi stati eseguiti i relativi controlli che hanno portato al sanzionamento di alcune ditte del settore dei Call center (5 aziende su 14 per un totale di 73 dipendenti su 178), degli istituti di bellezza (4 aziende su 33 per un totale di 15 dipendenti su 84) e dei centri fitness (4 aziende su 25 per un totale di 13 dipendenti su 220).

Informativi

Si è conclusa l'inchiesta del mercato del lavoro nel settore degli informatici e la CT ha quindi preso atto dei risultati. Da questi ultimi emerge che, applicando il modello per la valutazione del dumping – definitivamente approvato il 13 settembre scorso - che prevede di considerare esclusivamente le nuove assunzioni (contratti stipulati negli ultimi 2 anni), la percentuale di abusi gravi riscontrata ammonta al 28.1%.

La CT prima di avviare l'eventuale procedura di adozione di un CNL con salari minimi ha deciso di coinvolgere l'Associazione Ticinese Elaborazione Dati (Ated) per approfondire alcuni aspetti, in particolare quello relativo alla determinazione delle diverse qualifiche professionali, quello del salario minimo e del campo di applicazione del CNL.

Agenzie di prestito di personale (art. 3 cpv. 3 CCL)

La Commissione Paritetica del Personale a Prestito (CPCPP) ha eseguito, per conto della CT, le verifiche sui salari versati al personale collocato dalle aziende del prestito di personale, assoggettate al CCL, nelle aziende dei settori esclusi dall'applicazione dei salari minimi previsti dal CCL, in pratica i settori dell'industria chimica e farmaceutica, dell'industria meccanica, dell'industria grafica, dell'industria alimentare e di generi voluttuari, dell'industria orologiera e quella dei trasporti pubblici.

Ad esclusione degli ultimi due settori, negli altri settori è stata riscontrata una situazione di dumping con delle percentuali di abusi gravi diverse: 55.3% nell'industria chimica e farmaceutica, 8.8% nell'industria meccanica, 90% nell'industria grafica e 53.1% nell'industria alimentare e di generi voluttuari.

La CT ha quindi deciso di proporre al CdS l'estensione, attraverso la procedura agevolata, del CCL del settore del prestito di personale per rendere obbligatorio il rispetto dei salari minimi anche nei settori attualmente esclusi e in cui è stata accertata una situazione di dumping (chimica-farmaceutica, meccanica, grafica, alimentare).

Vendita al dettaglio (negozi con meno di 10 dipendenti)

In questo settore è stata condotta un'inchiesta del mercato del lavoro con un duplice scopo: da un lato, verificare il rispetto del salario minimo del CNL in vigore per eventualmente sanzionare i datori di lavoro inadempienti, dall'altro, verificare se la situazione di dumping constatata all'origine era ancora presente e quindi eventualmente prorogare il CNL.

L'inchiesta, non ancora conclusa, fino ad oggi, ha fatto emergere una percentuale di abusi gravi del 9.39% dei lavoratori controllati.

Considerato che i dati mancanti sono pochi, che il contratto scade il 30 marzo 2014, e tenuto conto che la situazione di dumping riscontrata non potrà verosimilmente mutare, la CT ha approvato la proposta di principio di rinnovo per 3 anni del contratto.

Impiegati di commercio nel settore delle fiduciarie

È stata avviata nei giorni scorsi l'inchiesta presso gli impiegati di commercio nel settore delle fiduciarie. Saranno interpellate quasi un migliaio di aziende, le quali dovranno fornire la documentazione richiesta entro la fine di gennaio 2014.

Pianificazione inchieste del mercato del lavoro 2014

La pianificazione dei controlli e delle inchieste del mercato del lavoro per l'anno 2014 comprende i controlli circa il rispetto dei minimi salariali stabiliti da un CNL adottato nell'ambito delle misure di accompagnamento, inchieste nei settori definiti a rischio dalla SECO e le inchieste del mercato del lavoro nei settori decisi dalla CT a livello cantonale ossia: gli impiegati di commercio nelle fiduciarie (inchiesta già avviata), gli impiegati di commercio negli studi di avvocatura e l'inchiesta nel settore della fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche.

Per ulteriori informazioni rivolgersi a:

Stefano Rizzi, presidente della Commissione tripartita e direttore della Divisione dell'economia, tel. 091 814 35 30

Tabella riassuntiva delle inchieste del mercato del lavoro per la verifica della presenza di dumping salariale

Misure accompagnatorie alla libera circolazione delle persone

www.ti.ch/commissionetripartita

Settore economico	Data inchiesta	NOGA 2008	Lavoratori controllati	Lavoratori settore	% abusi gravi	CNL	Entrata in vigore	Scadenza	salario minimo CNL	Commento
Settore secondario										
Industria alimentare	11.2010	10	381	1'400	0.0%	NO			-	
Industria farmaceutica	12.2010	21	347	1'628	10.8%	NO			-	Superamento del 10% legato ad una singola azienda.
Fabbricazione di apparecchiature elettriche	12.2010	27	757	2'530	31.7%	SI	01.01.14	31.12.15	17.30	Ricorso al Tribunale Federale respinto.
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica	02.2011	26	1'074	1'970	9.1%	SI	01.01.14	31.12.15	17.30	Ricorso al Tribunale Federale respinto.
Fabbricazione di macchinari e apparecchiature	05.2011	28	649	2'191	0.9%	NO			-	
Settore terziario										
Gommisti	04.2010	453200	125	125	16.8%	SI	01.01.12	31.12.13	16.30	
Vendita al dettaglio (negozi con meno di 10 dipendenti)	06.2011	47	157	5'800	12.7%	SI	01.04.13	31.03.14	17.30	
Autotrasportatori	06.2011	494100	357	1'030	1.1%	-			-	
Informatici	09.2013	620100, 620200, 620900	874	874	28.1%	probabile				A partire da settembre 2013 la nuova versione del modello di valutazione del dumping salariale prevede la valutazione della percentuale di abusi tra i lavoratori assunti negli ultimi 2 anni.
Impiegati di commercio presso fiduciarie	01.2010	692000	127	2'734	0.0%	-			-	
Impiegati di commercio - settore Consulenza aziendale	09.2013	702100, 702200	155	155	9.0%	SI	01.01.14	31.12.16	18.95	
Architetti	06.2009	711101, 711201, 711202	419	655	5.5%	-			-	
Studi di ingegneria e architettura	09.2012	711101, 711201-2-3	526	526	1.9%	-			-	
Design grafico e comunicazione visiva	05.2013	741002	40	40	7.5%	-			-	
Agenzie di prestito di personale (massa salariale <1.2 Mio.)	09.2013	782000	402	402	56.0%	SI	01.10.13	30.09.15	16.46	
Agenzie di prestito di personale (per settori esclusi da CCL)	10.2013	782000	996	n.d.	27.9%	prob. estensione CCL				
Imprese di pulizia con più di 5 addetti	10.2010	812100, 812202, 812900	1'645	1'645	5.1%	NO			-	
Call center	12.2007	822000	64	115	43.8%	SI	01.08.07	31.07.09	19.50	
Call center	04.2009	822000	115	115	64.4%	SI	01.01.10	31.12.11	19.50	
Call center	07.2012	822000 e altri	230	n.d.	55.5%	SI	01.01.12	31.12.13	19.50	
Call center	09.2013	822000 e altri	230	n.d.	41.0%	SI	01.01.14	31.12.16	19.50	
Asili nido	06.2010	889100	231	231	4.4%	NO			-	
Centri fitness	11.2010	931300	189	189	46.6%	SI	01.01.13	31.12.14	17.30	
Lavanderie chimiche	12.2010	960101, 960102	132	316	3.8%	NO			-	
Istituti di bellezza	09.2008	960202	168	168	38.0%	SI	01.04.10	31.12.14	17.23	Prolungato di due anni il 01.01.2013.

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:

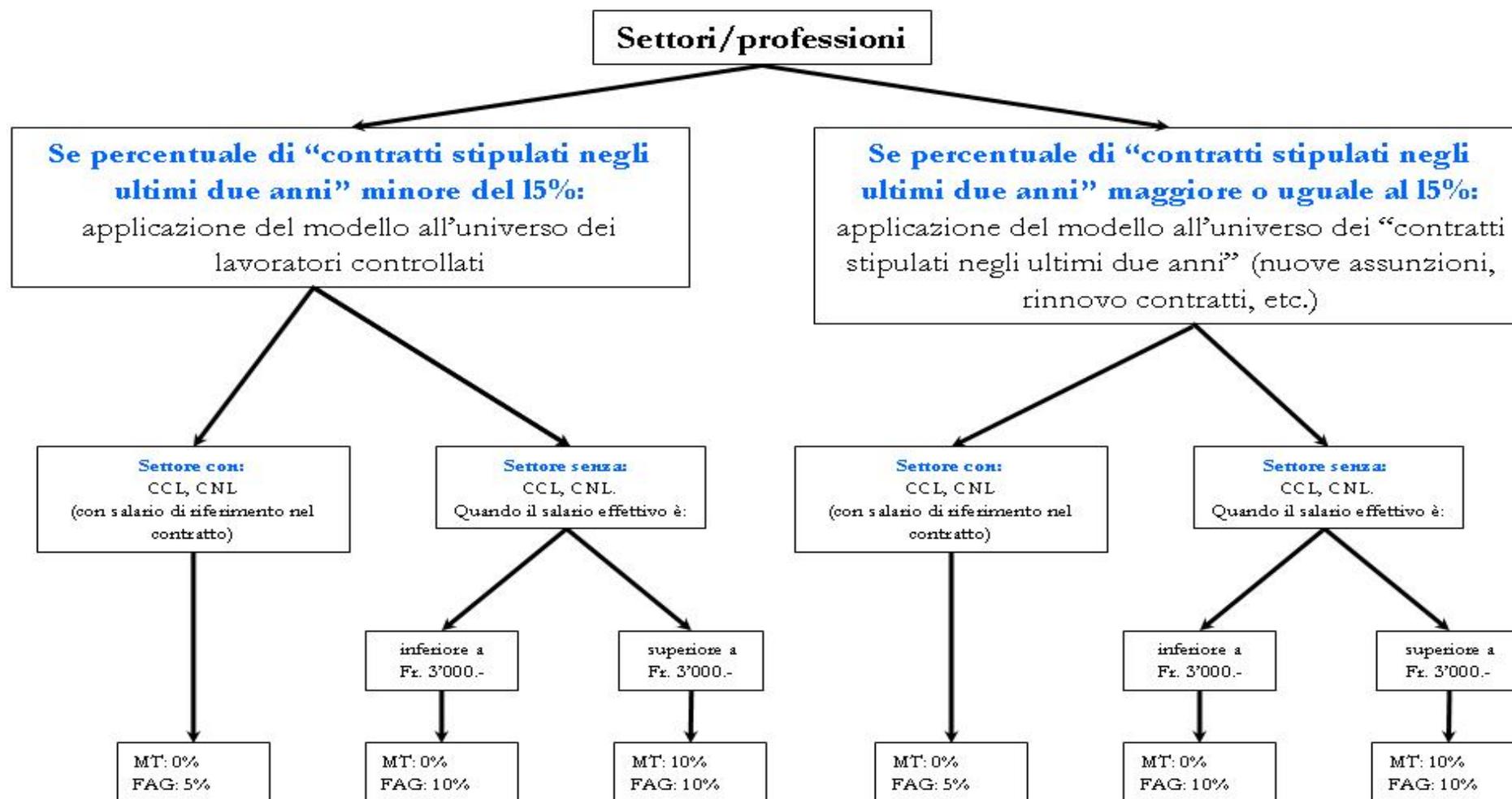
- soglia che determina la ripetitività fissata al 5%

- 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).