

COMMISSIONE TRIPARTITA  
IN MATERIA DI LIBERA  
CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE

**Rapporto d'attività 2014**

Divisione dell'economia / 20 febbraio 2015

---

## **RAPPORTO D'ATTIVITÀ**

### **1. Attività**

- 1.1. Riunioni della Commissione tripartita (CT) e del Comitato direttivo (CD)
- 1.2. Monitoraggio del mercato del lavoro
  - 1.2.1. Premessa
  - 1.2.2. Inchieste portate a termine nel 2014
  - 1.2.3. Decisioni e aggiornamenti sulle inchieste in corso
  - 1.2.4. Pianificazione 2015
  - 1.2.5. Aggiornamento sulla situazione dei CNL
- 1.3. Fatti significativi discussi dalla Commissione

### **2. Prestazioni transfrontaliere di servizio e assunzioni temporanee**

- 2.1. Procedura di notifica
- 2.2. Controlli
- 2.3. Sanzioni
- 2.4. Associazione interprofessionale di controllo (AIC)

### **3. Lavoro nero**

## **ALLEGATI**

- A. Composizione Commissione tripartita
- B. Comunicati stampa
- C. Tabella riassuntiva CNL
- D. Procedura di campionamento dei controlli salariali per valutare il “dumping salariale” a livello settoriale nel caso di rinnovo dei CNL

---

# RAPPORTO D'ATTIVITÀ

## 1. Attività

### 1.1 Riunioni della Commissione tripartita (CT) e del Comitato direttivo (CD)

La CT si è riunita quattro volte: il 21 marzo, il 6 giugno, il 19 settembre e il 12 dicembre 2014.

Il CD si è pure riunito quattro volte: il 28 febbraio, il 26 maggio, il 5 settembre e il 1° dicembre 2014.

### 1.2 Monitoraggio del mercato del lavoro

#### 1.2.1. Premessa

Nell'ambito delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone, oltre ai controlli dei lavoratori distaccati da aziende estere e dei prestatori indipendenti di servizio transfrontalieri, la CT cantonale ha il compito di controllare e monitorare la situazione del mercato del lavoro locale. Quest'attività, svolta concretamente dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), viene discussa e pianificata dal Comitato direttivo della CT. Il monitoraggio del mercato del lavoro è 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 si riscontrino 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 dell'obbligatorietà generale con una procedura a quorum agevolati. Attualmente sono saliti a 14 (erano 9 dodici mesi orsono) 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 la CT definisce i settori economici e professionali da monitorare considerati più a rischio, oltre a quelli in cui sono già in vigore dei CNL, sulla base delle indicazioni della Segreteria di Stato dell'economia (SECO), della CT federale, di alcuni importanti indicatori come il tasso di disoccupazione, la presenza di lavoratori frontalieri, il tasso di crescita degli stessi frontalieri nel settore e la quota di salari bassi sul totale di questa tipologia di lavoratori nel settore.

#### 1.2.2. Inchieste portate a termine nel 2014

I rami economici che l'UIL ha controllato su mandato della CT nel corso del 2014 sono stati:

- settori con CNL con salari minimi obbligatori: (call center, istituti di bellezza, gommisti, centri fitness, vendita al dettaglio con meno di 10 dipendenti, impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale, fabbricazione di apparecchiature

---

elettriche, fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica, agenzie di collocamento con massa salariale del personale a prestito inferiore a CHF 1'200'000);

- settori cantonali stabiliti dalla CT: impiegati di commercio nelle fiduciarie, impiegati di commercio negli studi legali, settore orologiero per le aziende non firmatarie della Convenzione nazionale e settore degli asili nido.
- 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 e vendita al dettaglio di calzature e abbigliamento.

Sono aumentati ulteriormente, nel 2014, i settori in cui è in vigore o è prevista per il 2015 l'entrata in vigore di un CNL (ai sensi dell'art. 360a CO). Erano infatti soltanto 4 i CNL in vigore ad inizio 2013, saliti poi a 9 a inizio 2014, ai quali si sono aggiunti nel corso dell'anno il settore informatico e il settore del prestito di personale (limitatamente ai lavoratori prestati ad aziende dei rami economici esclusi dai minimi salariali secondo l'art. 3 del CCL nazionale). È poi già stata stabilita l'entrata in vigore, per il 2015, dei CNL per gli impiegati di commercio nelle società fiduciarie, negli studi legali e per le aziende del settore orologiero non firmatarie della Convenzione esistente nel settore a livello nazionale. In totale, si possono quindi contare 14 CNL già in vigore o per i quali è in corso una procedura d'adozione (cfr. la tabella all'allegato C).

L'attività di controllo nei settori cantonali si è focalizzata anche quest'anno sui controlli degli impiegati di commercio, in questo caso completando l'inchiesta partita nel 2013 presso le società fiduciarie ed effettuandone una presso tutti gli studi legali e notarili del Cantone. Al termine delle inchieste si è purtroppo constatato che i casi di salari al di sotto della soglia di riferimento (rappresentata dal salario d'entrata previsto dal CCL della SIC per gli impiegati di commercio neo-diplomati) erano superiori al limite concesso dal modello di valutazione del dumping; la percentuale di abusi gravi registrata è stata infatti del 17.4% per il settore delle fiduciarie e dell'11.8% per gli studi legali. Da qui la richiesta della CT al Consiglio di Stato di introdurre due ulteriori CNL per gli impiegati di commercio, in aggiunta a quello già esistente per la consulenza aziendale. Il salario di riferimento resta sempre vincolato al contratto collettivo della SIC Ticino per gli impiegati di commercio. A causa della trasversalità della professione e della diffusione del dumping nei 3 settori economici sinora controllati, la CT si sta interrogando sull'eventualità di estendere il CNL a tutti gli impiegati di commercio del Cantone, essendo stato comprovato che proprio nei 3 settori principali in cui essi operano il mercato non è stato in grado di garantire dei salari dignitosi a questi lavoratori. Al termine dell'inchiesta prevista per il 2015 nel settore del commercio all'ingrosso, saranno a disposizione ulteriori elementi per un'eventuale decisione in tal senso.

Un altro settore controllato è stato quello orologiero, limitatamente alle aziende non firmatarie della Convenzione esistente a livello nazionale (e vincolante solo per le ditte firmatarie). Com'era ragionevole prevedere, la percentuale di salari al di sotto del minimo di riferimento si è rivelata importante (37.1% del totale). La CT non aveva altra scelta se non proporre al Consiglio di Stato l'adozione di un CNL con salario minimo al livello di quello previsto per le aziende aderenti alla Convenzione. La decisione ha causato alcune lettere di osservazioni da parte di aziende del settore, tanto da portare

---

la CT ad accogliere in udienza l'ing. Oliviero Pesenti, direttore di un'azienda del settore e ispiratore del progetto di creazione di un centro di formazione per il settore orologiero.

Dalle argomentazioni presentate alla CT emerge che il settore orologiero in Ticino si divide in due: da un lato, il gruppo delle grandi aziende che dispongono di ingenti mezzi finanziari e che investono, pertanto, somme miliardarie; dall'altro, il gruppo delle piccole aziende (contoterzisti), non firmatarie della Convenzione, che non dispongono di grosse risorse e non possono che investire pochi milioni. Di principio, anche le piccole aziende non sono contrarie ai salari minimi, ma richiedono tempi più lunghi per potersi adeguare.

La Commissione, preso atto delle osservazioni presentate dalle aziende del settore, ha quindi deciso di confermare la richiesta al Consiglio di Stato per l'adozione di un CNL nel settore orologiero con un salario minimo di 18.75 fr. orari (corrispondenti ai 3'000 fr. per tredici mensilità previsti dalla Convenzione nazionale), a partire dal 1° luglio 2015. Si è quindi voluto concedere un margine di tempo supplementare alle aziende, per permettere loro di adeguare i livelli salariali nel corso dell'anno, vista la ristrettezza dei margini di manovra in questo settore.

È stata, infine, condotta un'inchiesta nel settore degli asili nido. Dalla stessa, pur essendo emersa una serie di situazioni di salari bassi, non è scaturita una situazione di dumping salariale ai sensi del modello di valutazione in vigore. Il tasso di abusi gravi tra il personale assunto negli ultimi due anni è stato del 9.5%, una percentuale comunque significativa, tanto da indurre la Commissione a farsi portavoce di un incontro tra le parti sociali coinvolte per approfondire la questione di una possibile introduzione di un salario minimo. L'incontro, al quale hanno partecipato rappresentanti dell'ATAN (Associazione degli asili nido ticinesi), del sindacato VPOD e del Cantone (rappresentanti della CT e rappresentanti dell'Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani del DSS), ha reso evidente che la divergenza principale tra sindacato e associazione di categoria è incentrata sull'introduzione di un contratto collettivo con un minimo salariale vincolante. Quest'ultimo, se non fosse accompagnato da una riforma della legge sulle famiglie (comprendente un inevitabile aumento del finanziamento pubblico), rischierebbe di costringere alla chiusura diverse strutture del settore.

L'ATAN si è nel contempo resa promotrice di un sondaggio, indirizzato a tutte le strutture di accoglienza per l'infanzia presenti nel Cantone, per sensibilizzare le stesse in merito al pagamento di salari adeguati e per ottenere un quadro aggiornato delle realtà che operano nel campo. L'ATAN conferma di avere l'intenzione di promuovere condizioni corrette ai lavoratori del settore, ma la situazione attuale non le permette di impegnarsi per sottoscrivere un CCL con salari minimi vincolanti.

I settori sotto "stretta sorveglianza" definiti dalla SECO non hanno registrato particolari problemi, sia per quanto riguarda le imprese di pulizia che per i negozi di scarpe e abbigliamento con almeno 10 dipendenti (essendo quelli fino a 9 dipendenti già sottoposti al CNL cantonale della vendita).

Nelle agenzie di sorveglianza sono stati registrati 3 casi di abusi gravi sul totale di 7 lavoratori controllati (tutti gli altri lavoratori del settore in Ticino sono sottoposti al CCL nazionale) e, vista l'esiguità del numero di lavoratori coinvolti, è stata avviata dall'UIL una procedura di conciliazione con l'unica azienda interessata. Anche nel settore della

---

ristorazione escluso dal CCL (Tea-room) sono stati 3 i casi di lavoratori con salario inferiore al minimo di riferimento. Anche in questo caso sono state avviate 2 procedure di conciliazione, entrambe concluse con esito positivo.

### 1.2.3. Decisioni e aggiornamenti su altre inchieste settoriali

Ricapitoliamo qui di seguito le principali discussioni e decisioni della CT in merito ad altre inchieste settoriali:

- “Altre industrie manifatturiere”: gli abusi gravi riscontrati al termine dell’inchiesta condotta sono stati il 13% del totale dei lavoratori attivi nel settore. Il settore è tuttavia molto variegato (racchiude tutti quei rami industriali non riconducibili a nessuno dei codici NOGA previsti per il settore secondario) e il superamento della soglia del 5% (determinante per la presenza di dumping settoriale) è stato causato da una singola azienda, con solo pochi singoli altri casi di abuso in alcune imprese del settore. Inoltre, proprio nell’azienda in questione, è in vigore un CCL aziendale sottoscritto da una delle organizzazioni sindacali rappresentate in CT. L’assemblea decide quindi di demandare alle parti il compito di approfondire la situazione, con l’obiettivo primario di verificare se i salari previsti dal CCL aziendale siano effettivamente rispettati. Una delegazione del Comitato direttivo ha quindi incontrato i vertici aziendali. La Commissione decide infine, alla luce delle considerazioni emerse dall’incontro citato, di non voler forzare l’interruzione di una storia di contrattazione ventennale. Essa ritiene quindi che l’accordo salariale sottoscritto con il sindacato sia la soluzione più adeguata per il personale dell’azienda, rispetto invece all’imposizione di un CNL. Quest’ultimo potrebbe avere quale conseguenza un peggioramento delle condizioni retributive di parte del personale, il quale potrebbe vedersi privato di alcuni importanti premi e indennità attualmente riconosciuti dal CCL.
- Settore informatico: una delegazione del Comitato direttivo aveva incontrato l’associazione di categoria di riferimento Ated-ICT Ticino, allo scopo di facilitare la definizione delle categorie professionali e dei relativi minimi salariali da inserire nel CNL (entrato in vigore il 1° settembre 2014). La CT, dopo avere valutato alcune varianti, approva all’unanimità la soluzione che prevede 4 differenti categorie salariali (18.00, 20.00, 22.50 e 23.00 fr. orari) e la clausola che permetterà alle aziende una riduzione del salario fino al 20% per le due categorie superiori, nello specifico per lavoratori con meno di un anno di esperienza nel settore se impiegati in funzioni di progettazione. La CT decide quindi di sottoporre la versione approvata di CNL al Consiglio di Stato per la formale adozione. Le osservazioni giunte in seguito alla Commissione entro i termini previsti non sono state ritenute sufficientemente valide per giustificare delle modifiche al CNL sottoposto al Consiglio di Stato.
- Agenzie di prestito di personale (settori esclusi, art. 3 cpv. 3 CCNL): prima di inoltrare la richiesta al Consiglio di Stato per la formale adozione del CNL, sulla base dell’inchiesta condotta nel 2013 dall’UIL, è stato richiesto un parere alla SECO sulla fattibilità di un’estensione agevolata del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) ai settori economici esclusi dalle normative salariali, giusta l’art. 3 cpv. 3 dello stesso CCNL. La SECO ha tassativamente escluso questa

---

possibilità, ritenuto che non vi è alcuna base legale sulla quale potrebbe basarsi un'estensione agevolata. Di conseguenza, essendo adempite le condizioni poste dall'art. 360a CO, secondo cui l'adozione di un CNL è subordinata alla constatazione della presenza di una situazione di dumping, la CT decide di sottoporre al Consiglio di Stato il testo del CNL per la formale adozione.

Le osservazioni pervenute in seguito alla Commissione da parte di un paio di aziende del settore non hanno modificato l'opinione della CT, avendo l'inchiesta dimostrato in modo inequivocabile la presenza di dumping salariale nel settore.

Alla luce della decisione della Commissione, Swissstaffing (associazione di categoria per i datori di lavoro del personale a prestito) insieme a due aziende leader del settore hanno inoltrato ricorso al Tribunale federale (TF) contro il CNL per il settore del prestito di personale. Il TF ha respinto la domanda di effetto sospensivo e il CNL è pertanto entrato in vigore il 1° settembre 2014. Il TF non si è ancora pronunciato nel merito.

- Ingegneri e architetti: alla luce di differenti segnalazioni raccolte da alcuni membri della Commissione, la pressione sui salari dei professionisti del settore sembrerebbe essersi ulteriormente accentuata. Un'inchiesta del mercato del lavoro, condotta nel 2013, non aveva fatto emergere una situazione di dumping salariale, pur avendo evidenziato un *gap* tra i salari di un'importante quota di architetti e il salario minimo esistente tra i disegnatori. È in corso una discussione tra le parti contraenti del CCL dei disegnatori per estendere lo stesso anche agli ingegneri e agli architetti.

#### 1.2.4. Pianificazione 2015

Come di consueto, la CT ha approvato la pianificazione delle inchieste del mercato del lavoro per l'anno successivo. Nel corso del 2015 sarà controllato un campione di ognuno dei settori in cui è in vigore un CNL, mentre, per i settori cantonali, saranno controllati per intero i rami del commercio all'ingrosso, delle agenzie di viaggio, dei corrieri veloci, degli ottici con almeno 10 dipendenti e del commercio all'ingrosso e al dettaglio di autoveicoli e motocicli.

Infine, per i settori sotto stretta osservazione definiti dalla SECO, saranno controllate, come nel 2014, le agenzie di sorveglianza non sottoposte al CCL-OG così come le aziende della ristorazione non sottoposte al CCL-OG, i punti vendita di scarpe e abbigliamento con almeno 10 dipendenti e le imprese di pulizia non sottostanti al CCL-OG.

Complessivamente, nel corso del 2015, saranno controllate dall'UIL circa 2'350 aziende per un totale stimato di circa 9'000 lavoratori, ampiamente al di sopra dei livelli minimi richiesti dalla SECO.

#### 1.2.5. Aggiornamento sulla situazione dei CNL

Al termine del 2014, sulla base delle inchieste condotte dalla CT, i CNL già in vigore o in fase di adozione sono saliti a 14 (cfr. allegato C). Qui di seguito forniamo un aggiornamento sulla situazione dei singoli contratti normali di lavoro.

- 
- CNL per la fabbricazione di apparecchiature elettriche: il CNL, in vigore dal 1° gennaio 2014, scadrà al termine del 2015. Nel campione di lavoratori controllato per la verifica del rispetto del CNL nel corso del 2014, l'8.7% del totale era al di sotto del minimo previsto dal contratto.
  - CNL per la fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica: anche in questo settore il CNL è in vigore dal 1° gennaio 2014 e scadrà al termine del 2015. Il tasso di abusi gravi riscontrati nel campione controllato nel 2014 ha raggiunto il 14.7% del totale dei lavoratori verificati.
  - CNL settore orologiero per le aziende non firmatarie della Convenzione nazionale: l'inchiesta condotta dalla Commissione tripartita ha fatto emergere un alto tasso di salari al di sotto del minimo di riferimento (corrispondente ai 3'000 fr. mensili previsti dalla Convenzione). Alla luce della percentuale di abusi del 37.1%, la Commissione ha richiesto al Consiglio di Stato l'introduzione di un CNL con salario minimo di 18.75 fr. (equivalente al salario minimo di 3'000 fr. per 13 mensilità previsto dalla Convenzione). La Commissione ha concesso una dilazione di 6 mesi per l'introduzione del CNL (entrata in vigore prevista per il 1° luglio 2015), alla luce della particolare situazione del settore, nel quale la pianificazione dei salari avviene con largo anticipo sulla base della contrattazione con le aziende ordinatrici.
  - CNL gommisti: il CNL, entrato in vigore il 1° gennaio 2012 e scaduto il 31 dicembre 2013, è stato prolungato di 3 anni, a causa della conferma della situazione di dumping salariale riscontrata e andrà quindi in scadenza il 31 dicembre 2016.
  - CNL vendita al dettaglio (negozi con meno di 10 dipendenti): il CNL, scaduto il 31 marzo 2014 è stato prolungato di 3 anni, a causa della percentuale di abusi gravi riscontrata, che ha raggiunto il 15.6% del totale del personale del settore. La nuova scadenza è pertanto fissata per il 31 marzo 2017.
  - CNL settore informatico: il settore informatico è stato oggetto di un'inchiesta nel corso del 2013. In quel frangente, il 28.1% dei lavoratori del settore assunti negli ultimi due anni aveva fatto registrare un salario gravemente inferiore al minimo di riferimento. La Commissione ha elaborato un CNL con 4 differenti livelli salariali con il contributo dell'associazione di categoria, che ha permesso di meglio identificare le differenti figure professionali maggiormente rappresentate nel settore. Il CNL è così entrato in vigore il 1° settembre 2014 e scadrà il 31 agosto del 2017.
  - CNL Impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale: il CNL in vigore dal 1° gennaio 2014 sarà in scadenza alla fine del 2016.
  - CNL Impiegati di commercio nelle società fiduciarie: l'inchiesta, portata a termine dall'UIL nel corso del 2014, ha permesso di rivelare che il 9.4% dei lavoratori del settore guadagna meno del salario di riferimento fissato dal CCL non di obbligatorietà generale previsto per gli impiegati di commercio in Ticino. Dal 1°

---

gennaio 2015 è quindi in vigore un nuovo CNL, con durata prevista di 3 anni, e scadenza quindi fissata per il 31 dicembre 2017.

- CNL Impiegati di commercio negli studi legali e notarili: un risultato simile a quello delle fiduciarie è scaturito dall'inchiesta portata a termine alla fine del 2014 in tutti gli studi d'avvocatura e notarili del Cantone. L'8.2% dei lavoratori aveva un salario al di sotto della soglia di riferimento, ragione per cui la Commissione ha proposto al Consiglio di Stato l'introduzione di un salario minimo anche per gli impiegati di commercio di questo settore. La durata è prevista, come di consueto, per 3 anni. L'entrata in vigore è fissata al 1° luglio 2015.
- CNL prestito di personale (aziende con massa salariale inferiore a CHF 1'200'000): il CNL, in forza dal 1° ottobre 2013, sarà in scadenza il prossimo 30 settembre 2015.
- CNL prestito di personale (settori esclusi dall'art. 3 CCL-OG): i controlli effettuati a fine 2013 avevano evidenziato un tasso di salari al di sotto del minimo di riferimento (corrispondente ai salari minimi previsti dal CCL-OG del settore) del 26.2%. Il CNL è entrato in vigore il 1° settembre 2014 e andrà in scadenza il 31 agosto del 2017.
- CNL Call center: il CNL in vigore dal 1° gennaio 2014 sarà in scadenza alla fine del 2016. I controlli effettuati nel 2014 confermano comunque il persistere di salari bassi, con un tasso di abusi ancora superiore al 25%.
- CNL Centri fitness: il CNL, scaduto il 31 dicembre 2014, è stato prolungato di ulteriori 3 anni. La percentuale di abusi era, infatti, lievemente superiore alla soglia di tolleranza massima di abusi consentita del 5%.
- CNL estetiste: anche in questo frangente, il CNL, scaduto alla fine del 2014, è stato prolungato sino al 31 dicembre 2017 a causa della percentuale di abusi riscontrati dall'UIL, che ha raggiunto il 12.5%.

Dal 2013 è possibile sanzionare le aziende che violano le normative in materia di salari minimi previste dai CNL. Nel complesso, sono state sinora 72 le aziende colte in infrazione dall'UIL, per un totale di 63 multe già inflitte e un importo fatturato complessivo di 185'000 franchi.

In allegato è possibile inoltre consultare una tabella riassuntiva con il riepilogo dei CNL in vigore o la cui entrata in vigore è prevista per il 2015, i relativi salari minimi, i numeri NOGA corrispondenti, il numero di lavoratori coinvolti e le date di scadenza (cfr. allegato C).

### 1.3 Fatti significativi discussi dalla CT

Riassumiamo qui di seguito i fatti significativi discussi dalla CT nelle quattro riunioni del 2014.

---

### Abolizione delle notifiche online

Nella seduta del 12 marzo il Gran Consiglio ha accolto con 80 voti favorevoli contro 1 le conclusioni del rapporto 6882R della Commissione della gestione e delle finanze, favorevoli a due mozioni che chiedevano l'abolizione della notifica *online* per i prestatori transfrontalieri di servizio e l'introduzione di una notifica cartacea da effettuare allo sportello. Nel frattempo, la Confederazione ha però dato il proprio parere negativo all'attuazione di tale mozione, sia per una questione di sostanziale incompatibilità con l'Accordo sulla libera circolazione delle persone, sia perché si verrebbe a creare una disparità di trattamento tra Cantoni nella messa in atto delle misure di accompagnamento.

### Votazione "contro l'immigrazione di massa" (NAP 23/2014 del 26 febbraio)

Il Consiglio di Stato ha rapidamente provveduto a costituire un gruppo di accompagnamento misto, composto da membri del Governo e della Deputazione ticinese alle Camere federali, con l'obiettivo di approfondire la norma costituzionale che dovrà essere implementata entro tre anni e di valutare quali potessero essere le proposte da formulare a Berna nell'interesse specifico ticinese.

### Criteri per la valutazione degli stage

Sempre più spesso l'UIL è confrontato, nelle inchieste del mercato del lavoro e nei controlli per il rispetto dei CNL, con datori di lavoro che dichiarano parte del personale impiegato come stagista. L'ufficio ha così elaborato delle linee guida per meglio identificare le caratteristiche/condizioni che definiscono uno *stage*. Tali linee guida sono state approvate dalla CT e saranno quindi utilizzate in futuro per stabilire se i singoli *stagiaire* saranno effettivamente da considerarsi tali.

### Calcolatore salariale SECO

La SECO metterà a disposizione per l'inizio del 2015 un nuovo calcolatore salariale, sviluppato insieme all'Ufficio federale di statistica, che permetterà a ogni singolo Cantone di calcolare i propri salari d'uso. Il nostro Cantone, essendo una delle 7 grandi regioni della RSS (Rilevazione svizzera della struttura dei salari), disponeva già di questo vantaggio. L'IRE è incaricato dalla Commissione di valutare le differenze tra il proprio calcolatore e questo nuovo strumento. Il calcolatore SECO si aggiunge agli altri calcolatori salariali già esistenti (*Salarium* e calcolatore USS) ed è quindi uno strumento aggiuntivo a disposizione delle singole CT per la valutazione del dumping salariale. I singoli Cantoni potranno comunque mantenere la propria indipendenza nella scelta dello strumento secondo loro più idoneo per determinare la presenza di dumping salariale.

### Professionalizzazione delle commissioni paritetiche (CP)

La SECO ha informato la Commissione tripartita del fatto che il nostro Cantone non rispetterebbe il modello di procedura da lei stabilito. In particolare, i flussi d'informazione tra l'AIC, le CP e l'autorità cantonale (UIL) non sono conformi al modello, che prevede il sanzionamento da parte dell'autorità cantonale solo una volta che la CP ha concluso il suo iter decisionale. Il Cantone si è impegnato con la SECO nel supportare le CP in questo importante processo, senza voler rinunciare all'attività di sanzionamento nel caso le CP non dovessero adeguarsi agli standard procedurali richiesti entro tempi ragionevoli.

---

La SECO ha organizzato in proposito, il 9 ottobre 2014, una giornata di formazione per la professionalizzazione delle CP, alla quale ha tra l'altro partecipato il Consigliere federale Johann Schneider-Ammann.

Il DFE ha quindi a sua volta organizzato una nuova giornata di formazione con le CP e l'AIC per formalizzare la modifica nei flussi di lavoro. L'adattamento al modello SECO è stato fissato per il 1° marzo 2015.

La SECO ha inoltre sottoposto al Cantone la Convenzione per l'esecuzione delle misure di accompagnamento per il 2015 e il 2016. La SECO ha stabilito che il nostro Cantone dovrà totalizzare 2'250 controlli annui tra lavoratori distaccati (2 lavoratori controllati = 1 controllo), prestatori di servizio indipendenti e datori di lavoro svizzeri. A tale scopo saranno finanziate 10.5 unità ispettive, ovvero 3.5 in più rispetto alla Convenzione precedente. È quindi stata integralmente accolta la richiesta del Cantone volta a ottenere un finanziamento aggiuntivo (richiesta che chiedeva 3 unità in più). Le nuove disposizioni sono state introdotte con effetto retroattivo dal 1° settembre 2014. Per la prima volta sono stati aggiunti alla Convenzione da parte della SECO due nuovi punti relativi alla "Trasmissione delle decisioni di sanzione alle commissioni paritetiche" e al "Modello di processo" di cui sopra.

#### Sanzioni contro gli pseudo-indipendenti

Secondo la SECO, ritenere che il fatto di notificarsi come indipendente, nei casi in cui in realtà si tratta di pseudo-indipendenza, rappresenti una violazione dell'obbligo di fornire informazioni sanzionabile ai sensi dell'art. 12 cpv. 1 lett. a LDist, non è conforme alla legge. Sono però attualmente pendenti due ricorsi alla Corte d'appello e di revisione penale su altrettante decisioni dell'UIL, si attende quindi l'esito di questi ultimi per informare poi la SECO e valutare come procedere.

#### Presidenza CT

Il mandato dell'attuale Presidente della Commissione, Stefano Rizzi, è scaduto alla fine del mese di giugno 2014. Vista la facoltà concessa dal regolamento, la Commissione decide di rinnovare il mandato all'attuale Presidente per ulteriori 2 anni.

#### Riunione dei presidenti delle Commissioni tripartite cantonali

La riunione, a cui ha partecipato il Presidente Stefano Rizzi, è stata molto proficua. È emerso che tutte le commissioni adottano un approccio simile, ma con sfumature e intensità differenti. Interessante la prassi ginevrina, che per ogni settore professionale stabilisce degli "usages", ovvero dei modelli di contratto collettivo comprendenti anche raccomandazioni salariali, che non sono vincolanti, ma che sono utilizzati come riferimento in ambito di controlli del mercato del lavoro. In Ticino ciò avviene quando esiste un contratto collettivo settoriale, che in quel caso è utilizzato come salario di riferimento nelle inchieste del mercato del lavoro per la verifica della presenza di dumping salariale.

#### Approvazione della nuova procedura di campionamento in caso di rinnovo di un CNL

Alla luce del costante aumento del numero di CNL avvenuto nel corso degli ultimi anni, la Commissione ha deciso di introdurre una procedura specifica per tutte le inchieste del mercato del lavoro nei settori con CNL in scadenza. Continuando con la procedura vigente, che prevede di controllare la totalità dei lavoratori di un settore, sarebbe quasi impossibile dedicare delle risorse alle inchieste nei settori non ancora presi in esame. La Commissione decide quindi di approvare la proposta formulata dall'IRE (cfr. Allegato

---

D) riguardante la procedura di campionamento specifica per i settori con CNL in scadenza.

## **2. Prestazioni transfrontaliere di servizio e assunzioni temporanee**

### **2.1. Procedura di notifica**

Le aziende provenienti dai primi 15 Stati membri dell'Unione Europea (UE-15) più Malta e Cipro, come pure dagli 8 Stati membri "UE-8", 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 2014 si sono notificate presso l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro in totale 25'052 persone (con un incremento del 4.2% rispetto al 2013) per un'attività di durata massima di 3 mesi o 90 giorni per anno civile, ripartite come segue tra le 3 diverse tipologie previste: 10'610 assunzioni di impiego (con una crescita rispetto all'anno precedente del 6.1%), 9'556 lavoratori dipendenti distaccati (con un aumento dell'1.5% rispetto al 2013) e 4'886 prestatori di servizio indipendenti (aumentati del 5.3% su base annua).

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, con il 37.9% del totale delle persone notificate. Per la prima volta negli ultimi anni, si è però registrata un'inversione di tendenza nel numero di persone notificate in questo settore. Sono infatti state 9'487 le persone notificate in Ticino nel 2014, in calo rispetto alle 9'956 del 2013 (-4.7%), di cui 3'517 nell'edilizia principale (-3.9% su base annua) e 5'970 nell'artigianato (-5.2% rispetto al 2013).

Le prestazioni transfrontaliere di servizio nell'edilizia rappresentano più del 50% della totalità delle prestazioni transfrontaliere. Questo vale sia in termini di persone notificate (57.2%) che di giorni di lavoro (64.9%).

Per meglio comprendere il dato relativo alle persone notificate e per avere quindi un'idea della mole di lavoro effettuata da questa tipologia di lavoratori, è necessario trasformare il dato delle persone notificate in giorni di lavoro e, di conseguenza, in equivalenti posti di lavoro a tempo pieno. I 14'442 prestatori di servizio transfrontalieri (lavoratori distaccati e prestatori di servizio indipendenti) si sono notificati per un totale di 272'891 giorni lavorativi, con una media di 18.9 giorni a persona (su un massimo teorico di 90 giorni a persona). Rispetto al 2013 sono leggermente aumentati i giorni di lavoro notificati dai lavoratori indipendenti (da 98'157 a 99'130, equivalente a un +1%), mentre i lavoratori distaccati hanno registrato una forte diminuzione, nell'ordine del 7.5%, essendo passati da 187'858 a 173'761.

D'altro canto, le 10'610 persone (+6.1% rispetto al 2013) 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 400'389 giorni, con un calo del 5.4%. Questo significa che ogni persona notificata presso un datore di lavoro svizzero ha lavorato in Svizzera, in media, 37.7 giorni nel corso del 2014.

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. Pertanto i prestatori di servizio transfrontalieri (14'442) notificatisi nel 2014 rappresentano circa 1'137 posti di lavoro a tempo pieno (-4.6% rispetto al 2013), mentre le persone assunte presso un datore di lavoro svizzero (10'610) tramite la procedura di notifica, circa 1'668 (-5.4% rispetto al 2012) posti di lavoro a tempo pieno (-5.4% rispetto al 2013).

I dati relativi alle persone notificate e, più in generale tutte, le cifre salienti in relazione con il mercato del lavoro ticinese sono consultabili nel panorama statistico del mercato del lavoro ticinese sulla pagina web della Commissione tripartita, all'indirizzo [www.ti.ch/commissionetripartista](http://www.ti.ch/commissionetripartista).

Nelle tabelle sottostanti riepiloghiamo l'evoluzione del numero di persone notificate e delle rispettive giornate lavorative, dapprima in generale e di seguito limitatamente al settore dell'edilizia e del genio civile. Dalle tabelle emerge meglio, come accennato sopra, il calo nelle giornate lavorative complessive e, in particolare, il calo generalizzato (persone notificate e giornate lavorative) registrato nel settore edile.

#### Persone notificate in Ticino, confronto 2014-2013

	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>Var. %</b>
<b>Totale</b>	<b>25'052</b>	<b>24'053</b>	<b>+ 4.2</b>
Assunzioni d'impiego c/o datore di lavoro CH	10'610	9'999	+ 6.1
Indipendenti	4'886	4'638	+ 5.3
Distaccati	9'556	9'416	+ 1.5

#### Numero di giorni di lavoro complessivi realizzati dal totale delle persone notificate in Ticino

	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>Var. %</b>
<b>Totale</b>	<b>673'280</b>	<b>709'329</b>	<b>- 5.1</b>
Assunzioni d'impiego CH	400'389	423'314	- 5.4
Indipendenti	99'130	98'157	+ 1.0
Distaccati	173'761	187'858	- 7.5

---

Persone notificate nel ramo edilizia e genio civile in Ticino, confronto 2014-2013

	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>Var. %</b>
<b>Totale</b>	<b>9'487</b>	<b>9'956</b>	<b>- 4.7</b>
Assunzioni d'impiego c/o datore di lavoro CH	1'222	1'271	- 3.9
Indipendenti	3'185	3'335	- 4.5
Distaccati	5'080	5'350	- 5.0

Numero di giorni di lavoro complessivi realizzati dal totale delle persone notificate nel ramo edilizia e genio civile in Ticino

	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>Var. %</b>
<b>Totale</b>	<b>231'751</b>	<b>258'032</b>	<b>- 10.2</b>
Assunzioni d'impiego CH	54'770	63'470	-13.7
Indipendenti	66'147	72'854	- 9.2
Distaccati	110'834	121'708	- 8.9

## 2.2. Controlli

Per quanto riguarda l'attività di controllo, è necessario 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. Da un lato, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro per i settori non coperti da un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale (CCL OG). D'altro canto, 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 2014 dagli enti preposti in merito ai prestatori di servizio transfrontalieri hanno interessato, da parte dell'AIC, 1'836 imprese (con un incremento del 15.4% rispetto al 2013) e 3'706 persone (+16.3%) e, da parte dell'UIL, 1'565 imprese (+79.1% su base annua) e 2'654 persone (+70.0%). Gli incrementi, sia presso l'AIC sia per quanto concerne l'UIL, sono stati generati dall'aumento delle unità ispettive che è stato riconosciuto ai due enti.

I controlli delle aziende insediate in Ticino rientrano invece nei "controlli del mercato del lavoro", per i quali rinviamo al capitolo 1.2.

## 2.3 Sanzioni

Nell'ambito delle sanzioni, per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014, l'USML ha avviato, per mancata o tardiva notifica, 661 procedure (655 nel 2013). Le multe comminate sono state 522 (492 nel 2013) per un importo totale di 856'200 franchi (401'300 franchi nel 2013), suddivisi in 437'900 franchi a lavoratori distaccati e 418'300

---

franchi a indipendenti. I divieti di fornire servizi in Svizzera per mancato pagamento delle multe cresciute in giudicato emessi dall'USML nel 2014 sono stati 143.

Va nuovamente sottolineato, in proposito, che la notifica rappresenta la premessa indispensabile per l'esecuzione dei controlli nell'ambito della sorveglianza del mercato del lavoro.

In totale, nel corso del 2014, l'UIL ha intimato 578 sanzioni pecuniarie (567 nel 2013) per infrazioni alla Legge federale sui lavoratori distaccati (LDist) e ha emesso 73 divieti di prestare servizi in Svizzera per un periodo da 1 a 5 anni (107 nel 2013).

#### 2.4. Associazione interprofessionale di controllo (AIC)

Tra l'AIC e il Cantone (rappresentato dal DFE) è stato sottoscritto, anche per il 2014, 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) e 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 stato fissato, a partire dal 2014, sulla base degli art. 7 cpv. 1 lett. a LDist, art. 9 ODist e dell'art. 5 del contratto di prestazione, in 260'000 franchi (corrispondenti al costo di 3 ispettori a tempo pieno più un'indennità per costi amministrativi di 20'000 fr.).

L'aumento (di circa il 100%) è stato deciso per permettere all'AIC di effettuare un maggior numero di controlli ed essere ancora più efficace.

### **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 alla fine del 2014, 3'274 segnalazioni di lavoro nero, che corrispondono a una media annua di 468 (in dettaglio: 255 nel 2008, 361 nel 2009, 452 nel 2010, 505 nel 2011, 373 nel 2012, 600 nel 2013 e 728 nel 2014).

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 più marcata del fenomeno del lavoro nero in questi settori. Il dato si riferisce unicamente alle segnalazioni che pervengono all'USML. Va rilevato che i settori con il maggior numero di segnalazioni sono spesso anche quelli più esposti, dove cioè è più facile individuare dei casi sospetti.

Le 728 segnalazioni giunte nel corso del 2014 all'USML hanno portato a controllare 821 persone salariate e 105 indipendenti. Le procedure applicate dalle diverse autorità di

---

sanzione (non solo 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 926 persone controllate, i sospetti d'infrazione riguardavano in 221 casi infrazioni all'obbligo di annuncio alle assicurazioni sociali, in 121 casi infrazioni alle leggi sui cittadini stranieri e in 97 casi infrazioni all'obbligo di annuncio alle imposte alla fonte.

Da notare, tuttavia, che grazie alla 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 2014 l'USML ha emesso una sanzione di esclusione dagli appalti pubblici.

I nominativi dei datori di lavoro sanzionati a livello svizzero sono consultabili al seguente indirizzo: [www.seco.admin.ch/themen/00385/01905/04644/index.html?lang=it](http://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
- Anastasia Vittorio, direttore della SSIC
- Huber Marco, presidente di GastroTicino
- Lucibello Enzo, in rappresentanza della Federcommercio
- 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

## 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, 21 marzo 2014

### COMUNICATO STAMPA

#### **Contratti normali di lavoro: due nuove proposte e un rinnovo**

*Due nuovi contratti normali di lavoro (CNL) e la proroga di un CNL scaduto lo scorso 31 dicembre: sono queste le principali decisioni prese dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone durante la riunione odierna. Decisioni che vanno quindi a rafforzare uno strumento, quello dei CNL, che conta già nove contratti in essere e che permette di arginare il fenomeno del dumping salariale in Ticino.*

*La Commissione tripartita ha proposto un CNL per gli informatici e per i settori esclusi dal campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro (CCL) per il prestito di personale – vale a dire l'industria chimica e farmaceutica, l'industria meccanica, l'industria grafica, l'industria alimentare e di generi voluttuari, l'industria orologiera e quella dei trasporti pubblici. Il CNL nel settore dei gommisti, visto il perdurare dei casi di dumping salariale, è stato invece prorogato fino al 31 dicembre 2016.*

#### **Informatici**

La Commissione tripartita aveva già preso atto dell'esistenza di una situazione di *dumping* nel settore dell'informatica: la percentuale di abusi gravi supera infatti il 20%. Come convenuto nel corso dell'ultima riunione della Commissione tripartita, è stato quindi elaborato un progetto di CNL. A questo proposito è stata coinvolta anche l'associazione di categoria (Associazione ticinese elaborazione dati – Ated ICT Ticino) per giungere alla definizione di un CNL che rispondesse, in maniera adeguata, alle esigenze del settore.

Il progetto di CNL è stato approfonditamente discusso in Commissione tripartita, con particolare riferimento ai livelli salariali minimi per ogni categoria professionale (da fr. 18.00 all'ora per manodopera poco qualificata fino a fr. 23.00 all'ora per figure con titoli superiori).

#### **Agenzie di prestito di personale**

Nei settori dell'industria chimica e farmaceutica, dell'industria meccanica, dell'industria grafica, dell'industria alimentare e di generi voluttuari, dell'industria orologiera e di quella dei trasporti pubblici non vige l'obbligo del rispetto dei salari minimi per quanto riguarda il personale preso a prestito, secondo quanto stabilito dal relativo CCL. L'inchiesta condotta in questi settori aveva dimostrato l'esistenza di una situazione di *dumping* salariale: il 31.3% dei quasi mille lavoratori esaminati percepisce, infatti, un salario inferiore a quanto previsto dal CCL. Preso atto dell'impossibilità di estendere il CCL esistente, la CT propone

al Consiglio di Stato di adottare un CNL per rendere obbligatorio il rispetto dei salari minimi anche nei settori attualmente esclusi.

*Con questo ulteriore provvedimento tutto il personale assunto tramite agenzie interinali, indipendentemente dalla loro dimensione, è assoggettato al rispetto del salario minimo previsto dal CCL.*

### **Proroga CNL gommisti**

Nel settore dei gommisti è stata svolta un'inchiesta nei mesi di novembre e dicembre 2013. Essa aveva un duplice scopo: da un lato, verificare il rispetto del CNL in vigore e, dall'altro lato, verificare se vi fossero i presupposti per il rinnovo dello stesso.

Il totale degli abusi riscontrati è stato pari al 38.7%, motivo per cui, constatato il perdurare della situazione di *dumping* nel settore dei gommisti, la Commissione tripartita propone al Consiglio di Stato di prorogare per ulteriori 3 anni il CNL scaduto lo scorso 31 dicembre 2013.

Parallelamente verranno sanzionate le aziende che non hanno rispettato il CNL.

### **Impiegati di commercio nelle fiduciarie**

La Commissione tripartita ricorda, inoltre, che sono tuttora in corso altre inchieste, tra le quali si segnala, in particolare, quella che concerne gli impiegati di commercio nelle fiduciarie. L'inchiesta è quasi conclusa e i dati indicano la presenza di *dumping* salariale. Questo è particolarmente presente nei contratti stipulati negli ultimi due anni e ancora più evidente se l'analisi si concentra solo nei lavoratori con permesso G. Il rapporto definitivo sarà valutato nella prossima seduta della Commissione a giugno.

### **Trattamento salariale degli stagisti**

Durante la prossima riunione della Commissione tripartita sarà affrontato anche l'importante tema del trattamento salariale degli stagisti. In questo ambito sono attualmente in fase di elaborazione delle linee guida allo scopo di definire delle regole chiare per delimitare lo stage dalle altre forme di impiego.

Per ulteriori informazioni rivolgersi a:

Stefano Rizzi, *Presidente della Commissione tripartita e Direttore della Divisione dell'economia*, [stefano.rizzi@ti.ch](mailto:stefano.rizzi@ti.ch), tel. 091 814 35 33

## **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 giugno 2014

### **COMUNICATO STAMPA**

#### **Un nuovo CNL per gli impiegati di commercio delle fiduciarie**

*Anche per il settore degli impiegati di commercio attivi nel settore delle fiduciarie sarà proposta al Consiglio di Stato l'adozione di un contratto normale di lavoro (CNL). È questa la principale decisione presa dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone (CT) durante la seduta odierna, alla luce dei risultati dell'inchiesta appena conclusa. Questo CNL andrà ad aggiungersi ai nove già in vigore e ai due – quelli riguardanti i settori dell'informatica e delle agenzie di prestito di personale per i settori non coperti dal salario minimo previsto dal contratto collettivo di lavoro (CCL) – la cui procedura di approvazione si concluderà dopo la decisione formale del Consiglio di Stato. A tal proposito, la CT ha preso atto delle osservazioni scaturite dalla procedura di consultazione e deciso di sottoporre al Governo l'adozione formale dei CNL senza ulteriori modifiche. Infine, per lottare più efficacemente contro gli abusi nelle assunzioni degli stagisti, la CT ha discusso alcune linee guida che permettono di definire più chiaramente le caratteristiche di questo statuto professionale.*

#### **Inchiesta “Impiegati di commercio nel settore delle fiduciarie”**

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) ha concluso l'inchiesta che riguarda gli impiegati di commercio nel settore delle fiduciarie. La stessa ha evidenziato che 112 lavoratori assunti negli ultimi due anni (su un totale di 644) percepiscono una retribuzione inferiore al salario di riferimento (17,4%).

Tenuto conto dei risultati dell'inchiesta e delle numerose aziende coinvolte, non è possibile portare a termine con successo una procedura di conciliazione. Per questo motivo, la Commissione tripartita ha ritenuto vi fossero gli estremi per procedere all'adozione di un contratto normale di lavoro (CNL) anche in questo settore.

Tuttavia, prima di procedere a una proposta concreta e secondo una prassi ormai consolidata, la CT ha incaricato il proprio Comitato direttivo di verificare con gli attori direttamente interessati – la Commissione paritetica del CCL per gli impiegati di commercio e la Federazione Ticinese delle Associazioni di Fiduciari (FTAF) – la possibilità di modulare i livelli salariali. Le retribuzioni contenute nel CNL dovrebbero così rispondere meglio alle caratteristiche del settore e alle diverse qualifiche professionali.

Una proposta definitiva sarà sottoposta al Consiglio di Stato in seguito alla riunione della CT del 19 settembre.

## **CNL per il settore degli informatici e CNL per le agenzie di prestito di personale (settori esclusi da CCL)**

Il 9 maggio 2014 è scaduto il termine per l'inoltro di eventuali osservazioni in merito al CNL per il settore dell'informatica e al CNL per il settore del personale a prestito, limitatamente alle aziende dei settori esentati da obblighi salariali secondo il CCL di obbligatorietà generale (entrambi pubblicati sul Foglio ufficiale no. 24/2014 del 25 marzo 2014).

Sia nel caso degli informatici che del settore del personale a prestito, sono giunte due lettere di osservazioni. La CT, dopo un'attenta valutazione delle stesse, ha deciso di non modificare le proposte di CNL già pubblicate e di sottoporle, quindi, al Consiglio di Stato per l'approvazione formale.

### **Criteri per la valutazione degli *stage***

Sempre più spesso, le inchieste rilevano datori di lavoro che classificano parte del proprio personale quale "stagista". In questi casi è difficile determinare se ci si trovi confrontati a veri *stage* di formazione o, piuttosto, ad assunzioni di lavoratori a basso costo che esulano, quindi, dall'obiettivo primario di queste attività temporanee.

La CT ha quindi discusso alcune linee guida, sviluppate dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, che permetteranno di definire più chiaramente le caratteristiche di questo statuto professionale.

Per ulteriori informazioni rivolgersi a:

Stefano Rizzi, *Presidente della Commissione tripartita e Direttore della Divisione dell'economia*, stefano.rizzi@ti.ch, tel. 091 814 35 33

## **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, 19 settembre 2014

### **COMUNICATO STAMPA**

---

#### **Due nuovi contratti normali di lavoro e un rinnovo**

*La Commissione tripartita (CT) prosegue il suo impegno volto a contrastare il fenomeno del dumping salariale attraverso l'importante strumento dei contratti normali di lavoro (CNL). A seguito dei risultati emersi dalle inchieste, la CT ha deciso di proporre al Consiglio di Stato l'introduzione di due nuovi CNL per le ditte del settore orologiero non firmatarie della Convenzione in vigore a livello nazionale e per gli impiegati di commercio nelle fiduciarie. Inoltre, constatato il perdurare di abusi salariali nel settore dei saloni di bellezza, è stato proposto il prolungamento, per ulteriori tre anni, del CNL già vigente e prossimamente in scadenza.*

#### **Settore orologiero**

L'inchiesta condotta nel settore orologiero tra le ditte non firmatarie della Convenzione in vigore a livello nazionale ha fatto emergere, utilizzando quale salario di riferimento quello previsto dalla Convenzione del settore, una quota di "abusi salariali gravi" pari al 57.8%. Gli abusi riguardavano 318 lavoratori assunti nel corso degli ultimi due anni e attivi presso 19 aziende.

La CT, preso atto dei dati emersi nell'inchiesta, ha pertanto deciso di proporre al Consiglio di Stato l'adozione di un CNL della durata di tre anni per le aziende del settore orologiero. Il salario orario minimo proposto è quello previsto dalla Convenzione di CHF 18.75 (tenendo conto che la stessa, dal 1° luglio 2014, prevede un salario mensile di CHF 3'000 per 40 ore settimanali, con pagamento della tredicesima mensilità). Si prevede, inoltre, un adeguamento salariale legato all'evoluzione della Convenzione.

I dipendenti delle ditte non firmatarie della Convenzione sono ca. 2'250, quelli delle ditte firmatarie 1'400.

#### **CNL per gli impiegati di commercio nelle fiduciarie**

La CT già nella sua precedente riunione del 6 giugno 2014 – tenuto conto dei risultati emersi dall'inchiesta – aveva ritenuto che vi fossero gli estremi per chiedere al Consiglio di Stato l'adozione di un CNL per i ca. 1'800 impiegati di commercio nelle società fiduciarie. Tuttavia, prima di procedere a una proposta concreta, la CT aveva incaricato il proprio Comitato direttivo di verificare la possibilità di modulare i livelli salariali.

L'incontro organizzato dal Comitato direttivo della CT con la Federazione ticinese delle associazioni di fiduciari (FTAF) e la Commissione paritetica (CP) settoriale non ha, tuttavia, permesso di trovare un'intesa in tal senso. Per questo motivo la CT ha deciso di confermare la richiesta scaturita dalla riunione di giugno, proponendo al Consiglio di Stato l'introduzione di un CNL con un salario orario minimo unico posto a CHF 19.35 (corrispondente al salario attualmente previsto dal CCL per gli impiegati di commercio nell'economia ticinese di CHF 3'250 per 13 mensilità e 42 ore settimanali).

Anche in questo caso è previsto un adeguamento salariale legato all'evoluzione del CCL.

### **CNL per i saloni di bellezza**

Nel settore dei saloni di bellezza, in cui è già in vigore un CNL, è stata condotta una nuova inchiesta volta a verificare se i presupposti per il rinnovo del CNL fossero adempiuti o meno. Il livello di "abusi salariali gravi" si attesta al 12.5% del totale dei lavoratori controllati, dimostrando il perdurare della situazione di *dumping* nel settore. La CT ha perciò ritenuto che vi fossero gli estremi per proporre al Consiglio di Stato la proroga, per ulteriori tre anni, del CNL in scadenza il 31 dicembre di quest'anno.

Tuttavia, prima di procedere al rinnovo del CNL, la CT ha incaricato il proprio Comitato direttivo di verificare con l'Associazione di categoria la possibilità di prevedere un adeguamento salariale.

### **Professioni tecniche**

Considerata la forte pressione riscontrata nelle professioni tecniche, in particolare per le professioni di architetto e di ingegnere, la CT ha incaricato il Comitato direttivo di approfondire i diversi dati a disposizione per valutare la possibilità di adottare delle misure.

### **Rinnovo presidenza della Commissione tripartita**

La CT ha deciso di rinnovare il mandato all'attuale Presidente, Stefano Rizzi, per un ulteriore periodo di 2 anni.

Per ulteriori informazioni rivolgersi a:

Stefano Rizzi, *Presidente della Commissione tripartita e Direttore della Divisione dell'economia*, stefano.rizzi@ti.ch, tel. 091 814 35 33

## **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, 12 dicembre 2014

### **COMUNICATO STAMPA**

---

#### **Contratti normali di lavoro: due nuove proposte e due rinnovi**

*Durante la seduta odierna, la Commissione tripartita (CT) ha preso importanti decisioni riguardo all'adozione o al rinnovo di contratti normali di lavoro (CNL). La CT ha deciso di proporre l'adozione di un CNL per il settore orologiero e uno per gli impiegati di commercio negli studi legali. Se approvati dal Consiglio di Stato, questi ultimi contratti normali di lavoro andranno quindi ad aggiungersi ai 12 CNL già adottati. È stato, inoltre, proposto il rinnovo dei CNL per i settori dei saloni di bellezza e dei centri fitness. Proprio alla luce del numero sempre maggiore di CNL e dei conseguenti possibili rinnovi, la CT ha infine approvato una variante del modello di valutazione del dumping che facilita questo tipo di procedura.*

#### **Settore orologiero**

Nella riunione del 19 settembre scorso la CT, preso atto dei dati emersi nell'inchiesta, aveva deciso di proporre al Consiglio di Stato l'adozione di un CNL, della durata di tre anni, per le aziende del settore orologiero non firmatarie della Convenzione.

Diverse aziende hanno presentato delle osservazioni, sottolineando che l'adozione del CNL, così come proposto, avrebbe avuto ripercussioni finanziarie difficilmente sopportabili a causa della precedente fissazione dei prezzi delle commesse per il 2015.

Dopo attenta ponderazione di tutti gli elementi a disposizione, la CT ha comunque deciso di proporre al Consiglio di Stato l'adozione del CNL a partire dal 1° luglio 2015.

Il salario orario minimo proposto è quello previsto dalla Convenzione di 18.75 fr. (tenendo conto che la stessa, dal 1° luglio 2014, prevede un salario mensile di 3'000 fr. per 40 ore settimanali, con pagamento della tredicesima mensilità). Si prevede, inoltre, un adeguamento salariale legato all'evoluzione della Convenzione.

## **CNL per gli impiegati di commercio negli studi legali**

L'inchiesta del mercato del lavoro svolta nel settore degli impiegati di commercio negli studi legali ha riguardato la totalità degli studi legali (426) e ha coinvolto complessivamente 594 impiegati di commercio di cui 49 (ca. 8%) con uno stipendio inferiore al salario di riferimento.

I contratti stipulati o modificati negli ultimi due anni hanno evidenziato che 36 lavoratori su un totale di 306 percepiscono una retribuzione inferiore al salario di riferimento (ca. 12%).

Per costante prassi, ritenuto che i datori di lavoro sono oltre 30 e il divario tra il salario di riferimento e quello percepito è significativo, la CT rinuncia ad avviare una procedura conciliativa.

La CT ha quindi deciso di proporre al Consiglio di Stato l'adozione di un CNL con un salario orario minimo di 19.35 franchi, corrispondente al salario attualmente previsto dal CCL per gli impiegati di commercio nell'economia ticinese di 3'250 franchi mensili e già precedentemente introdotto nel settore della consulenza aziendale e nelle fiduciarie.

## **Rinnovo CNL per i saloni di bellezza e per i centri fitness**

Nel settore dei saloni di bellezza e in quello dei centri fitness sono già in vigore dei CNL. Le inchieste erano volte perciò a verificare se i presupposti per il rinnovo di questi ultimi fossero o meno adempiuti. I risultati rivelano che il livello di abusi gravi si attesta al 12.5% del totale dei lavoratori controllati presso i saloni di bellezza e al 5.6% nei centri fitness, dimostrando pertanto il perdurare della situazione di *dumping* in entrambi i settori. La CT ha quindi ritenuto che vi fossero gli estremi per proporre al Consiglio di Stato la proroga, per ulteriori 3 anni e alle medesime condizioni, dei CNL in scadenza il 31 dicembre di quest'anno.

## **Pianificazione inchieste del mercato del lavoro 2015**

La pianificazione dei controlli e delle inchieste del mercato del lavoro per l'anno 2015 comprende gli usuali controlli sul rispetto dei minimi salariali stabiliti da un CNL adottato nell'ambito delle misure di accompagnamento (12 CNL, più 2 in fase di adozione), le inchieste nei settori definiti a rischio dalla SECO e le inchieste del mercato del lavoro nei settori decisi dalla CT a livello cantonale. Più precisamente, questi ultimi comprendono agenzie di viaggio, commercio all'ingrosso, corrieri veloci, ottici (negozi con più di 9 dipendenti), commercio all'ingrosso e al dettaglio di autoveicoli e di motocicli.

## **Approvazione modello di valutazione per il rinnovo dei CNL**

Ritenuto che il Cantone Ticino ha adottato un importante numero di CNL, i quali hanno una validità di 3 anni al massimo, appariva indispensabile stabilire – in assenza di specifiche disposizioni federali – la procedura da seguire per il rinnovo dei CNL senza dover investire un eccessivo numero di risorse.

È per questo motivo che la CT ha deciso di approvare una variante del modello di valutazione, che permette di adottare una strategia di campionamento ottimale – che non compromette la pianificazione annuale delle inchieste del mercato del lavoro – per la constatazione della presenza o meno di *dumping* salariale al livello settoriale nell'ambito del rinnovo di un CNL.

## **Settore media**

La CT, pur rinunciando a svolgere un'inchiesta del mercato del lavoro nell'ambito del giornalismo per assenza di dumping, sottolinea fermamente che la RSI e le aziende che le forniscono personale devono completare al più presto il percorso per garantire la piena conformità alla Legge sul collocamento (LC).

Per ulteriori informazioni rivolgersi a:

Stefano Rizzi, *Presidente della Commissione tripartita e Direttore della Divisione dell'economia*, stefano.rizzi@ti.ch, tel. 091 814 35 33

## Contratti normali di lavoro (CNL)

quale misura di accompagnamento all'Accordo sulla libera circolazione delle persone

[www.ti.ch/commissionetripartita](http://www.ti.ch/commissionetripartita)

Dettagli di tutti i CNL: <http://www4.ti.ch/dfe/de/usml/sportello/contratti-di-lavoro/contratti-normali-di-lavoro/>

Settore economico	Data inchiesta	NOGA 2008	Lavoratori settore	Entrata in vigore	Scadenza	salario minimo CNL	Osservazioni
<b>Settore secondario</b>							
Fabbricazione di apparecchiature elettriche	12.2010	27	2'530	01.01.14	31.12.15	17.30	
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica (orologi esclusi)	02.2011	26	1'970	01.01.14	31.12.15	17.30	
Settore orologiero (aziende non firmatarie della Convenzione)	07.2014	2652	2'255	01.07.15	30.06.18	18.75	
<b>Settore terziario</b>							
Gommisti	12.2013	453200	75	01.01.14	31.12.16	16.30	Salario min. lavoratori non qualificati al 2°anno: 18.20; lav.qualificati 1°anno: 19.45 - 2°anno: 21.15.
Vendita al dettaglio (negozi con meno di 10 dipendenti)	06.2011	47	5'800	01.04.14	31.03.17	17.30	Salario min.assistenti di vendita: 18.55; impiegati di vendita: 19.70.
Informatici	09.2013	620100, 620200, 620900	874	01.09.14	31.08.17	18.00	Salario min. con diploma cantonale o CFP: 18.-; diploma AFC: 20.-; titolo di studio terziario B: 22.50 - terziario A: 23.-.
Impiegati di commercio - settore Consulenza aziendale	09.2013	702100, 702200	155	01.01.14	31.12.16	19.65	
Impiegati di commercio - società fiduciarie	05.2014	663002, 692000	1'828	01.01.15	31.12.17	19.65	
Impiegati di commercio - studi legali	11.2014	691001	594	procedura d'adozione in corso		19.65	
Agenzie di prestito di personale (massa salariale <1.2 Mio.)	09.2013	782000	402	01.10.13	30.09.15	16.46	Salario min. con pagamento 13a: 16.46 (non qualificati) - 21.95 (qualificati); senza 13a: 17.83 (non qual.) - 23.78 (qualificati).
Agenzie di prestito di personale (per settori esclusi da CCL)	10.2013	782000	n.d.	01.09.14	31.08.17	16.46	Salario min. con pagamento 13a: 16.46 (non qualificati) - 21.95 (qualificati); senza 13a: 17.83 (non qual.) - 23.78 (qualificati).
Call center	09.2013	822000 e altri	n.d.	01.08.07	31.12.16	19.50	Prima scadenza 31.07.2009. Prolungato per la terza volta il 01.01.2014
Centri fitness	11.2014	931300	189	01.01.13	31.12.17	17.30	Salario min. assistente sala attrezzi: 17.30; istruttore fitness: 18.45; personal trainer: 22.35; club manager: 25.95; insegnante corsi: 31.25.
Istituti di bellezza	07.2014	960202	84	01.04.10	31.12.17	17.23	Prolungato per la terza volta il 01.01.2015

## Procedura di campionamento dei controlli salariali per valutare il “dumping salariale” a livello settoriale nel caso di rinnovo dei CNL

Lugano 22 maggio 2014

### Sommario

Questo rapporto intende fornire alcune informazioni di base circa la procedura di campionamento per i controlli salariali e di valutazione del dumping salariale da effettuare dall'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro alla scadenza di un CNL.

Redazione:

Moreno Baruffini<sup>♣</sup>

Responsabile

Valentina Mini<sup>♣</sup>

<sup>♣</sup> Osservatorio del Mercato del Lavoro, O-Lav IRE

Per maggiori dettagli vedasi il seguente rapporto:

- Alberton S. e O. Gonzalez (2007), *Procedura di campionamento dei controlli salariali per identificare il “dumping salariale” a livello settoriale*, IRE Lugano

*Indice:*

*1. Introduzione*

*2. Il campionamento*

*3. Formula per la dimensione di un campione*

*4. Procedura per i controlli*

*5. Considerazioni finali*

## ***1. Introduzione***

In un'indagine settoriale il numero di controlli da effettuare affinché la quota di abusi riscontrata sia generalizzabile all'intero settore è soggetta ad un "trade-off" tra risorse e precisione.

Infatti, la massima precisione si ottiene controllando, come nel caso della procedura di valutazione del dumping a livello settoriale a seguito di una nuova inchiesta, tutti i lavoratori del settore.

Ciò comporta una grande impegno di risorse che nel caso di verifica per il rinnovo di un CNL potrebbe essere eccessivo, dato che il settore è già stato controllato integralmente precedentemente.

I controlli effettuati devono comunque produrre una stima della quota di abusi salariali di un dato ramo economico che sia rappresentativa dell'intero ramo. In altre parole, la percentuale di casi d'abuso salariale osservata in un ramo economico deve essere una stima verosimile della quota reale di abusi dell'intero ramo la quale non è osservata. Affinché questo sia possibile, il numero di controlli da effettuare per ogni ramo economico deve essere un campione rappresentativo del ramo in analisi, cioè deve essere un campione dei lavoratori effettivamente occupati in tutto il ramo (in Ticino).

L'obiettivo di questo rapporto sarà dunque di fornire in maniera sintetica una strategia di campionamento ottimale affinché si possa definire, per ogni ramo, il numero ottimale di controlli da effettuare affinché la quota di abusi riscontrata sia rappresentativa per l'intero ramo in analisi per un'effettiva analisi della presenza di dumping salariale.

## ***2. Il Campionamento***

La Commissione Tripartita cantonale ha stabilito una percentuale critica di casi di abusi che deve essere riscontrata per identificare il dumping salariale in un dato ramo economico.

La procedura di campionamento deve perciò essere una stima rappresentativa dell'intero ramo, altrimenti si potrebbe giungere a conclusioni errate. In altre parole la stima delle quote di abuso deve essere generalizzabile per tutto il settore considerato.

**Quanti controlli sarà necessario effettuare affinché la quota di abusi stimata sia rappresentativa del ramo economico in analisi?**

Questo dipenderà da:

- **La dimensione del ramo economico in termini di addetti**
- **Il livello di precisione che si vuole assumere**

### ***3. Formula per la dimensione di un campione***

E' possibile calcolare il numero  $n$  di controlli da effettuare (o numerosità del campione) secondo la seguente formula:

$$n \geq \frac{N\{\epsilon^2 + p(1 - p)z_{1-\alpha/2}^2\}}{\epsilon^2 N + p(1 - p)z_{1-\alpha/2}^2}$$

Dove:

$N$  = è la dimensione della popolazione (numero totale di lavoratori del ramo economico in esame)

$\epsilon$  = è il margine di errore accettato

$z$  = è il coefficiente di confidenza, il cui valore è legato al livello di confidenza

$p$  = è la presunta quota di lavoratori soggetti ad abusi salariali (che dipenderà da un valore di varianza definito).

**Il livello di precisione che suggeriamo è un di un livello di confidenza dell'80%, un margine d'errore del 2% ed una varianza di 0.3, livello già adottato nella prima modalità di applicazione del modello di valutazione del dumping fino al 2013.**

#### **ESEMPIO:**

**Ramo composto da 526 imprese con 1'201 addetti.**

**Con il livello di precisione scelti (livello confidenza 80%, errore 2%, varianza 0.3) bisognerebbe controllare un campione di 502 lavoratori.**

**Supponiamo che dopo aver controllato 502 lavoratori (dei 1'201 che compongono l'intero ramo) si ottenga che 60 lavoratori si trovino sotto la soglia salariale, cioè il 12% dei controlli.**

**Cosa possiamo dire?**

**Nell'80% dei casi reali, le situazioni di abuso salariale del ramo si situano tra il 10% ed il 14%.**

**Perchè 80% → imposto dal livello di confidenza (precisione)**

**Perché tra il 10% ed il 14% → quota osservata = 12% dei controlli, siccome imponiamo un errore del 2% (precisione), la quota reale sarà compresa tra il (12%-2%) ed il (12%+2%).**

Se la quota critica fissata a priori dalla CT fosse del 10% si potrebbe parlare di "dumping salariale".

#### ***4. Procedura per i controlli***

Una volta definita una formula di campionamento rappresentativo del ramo economico da controllare, occorre identificare una procedura operativa, che tenga anche in conto fattori di valutazione di vulnerabilità dei rami in analisi.

Ciò dipenderà dal rischio, soprattutto in rami economici con una quota di lavoratori esteri in crescita comportante un rischio di sostituzione più elevato o sotto pressione salariale, che in caso il CNL non fosse prorogato né sostituito da altre misure, la pressione sui salari e di conseguenza il rischio di abusi aumenterebbero.

La procedura sarà strutturata in 3 fasi:

##### **FASE 1:**

Dato il ramo con il CNL in scadenza si definisce il numero minimo di controlli che dovranno essere effettuati al fine di ottenere un grado di precisione tale da poter generalizzare il risultato all'intero ramo economico (fase di campionatura, paragrafo 3).

In funzione del numero dei controlli da effettuare e dato il numero di aziende presenti nel ramo in questione, si seleziona in maniera casuale il set di aziende nelle quali si devono effettuare i controlli

Si effettuano i consueti controlli

Dall'analisi dei primi risultati, si possono verificare tre situazioni:

1. I risultati non sono allarmanti: la procedura di controllo in questo ramo si interrompe (fatta salva la necessità di considerare la vulnerabilità del ramo e quindi una eventuale segnalazione alla Commissione Tripartita in merito al rinnovo del CNL).
2. I risultati sono allarmanti: si procede con Fase 2.
3. I risultati sono molto allarmanti (ciò dipenderà dai fattori di rischio sopra illustrati): si procede con Fase 3.

##### **FASE 2:**

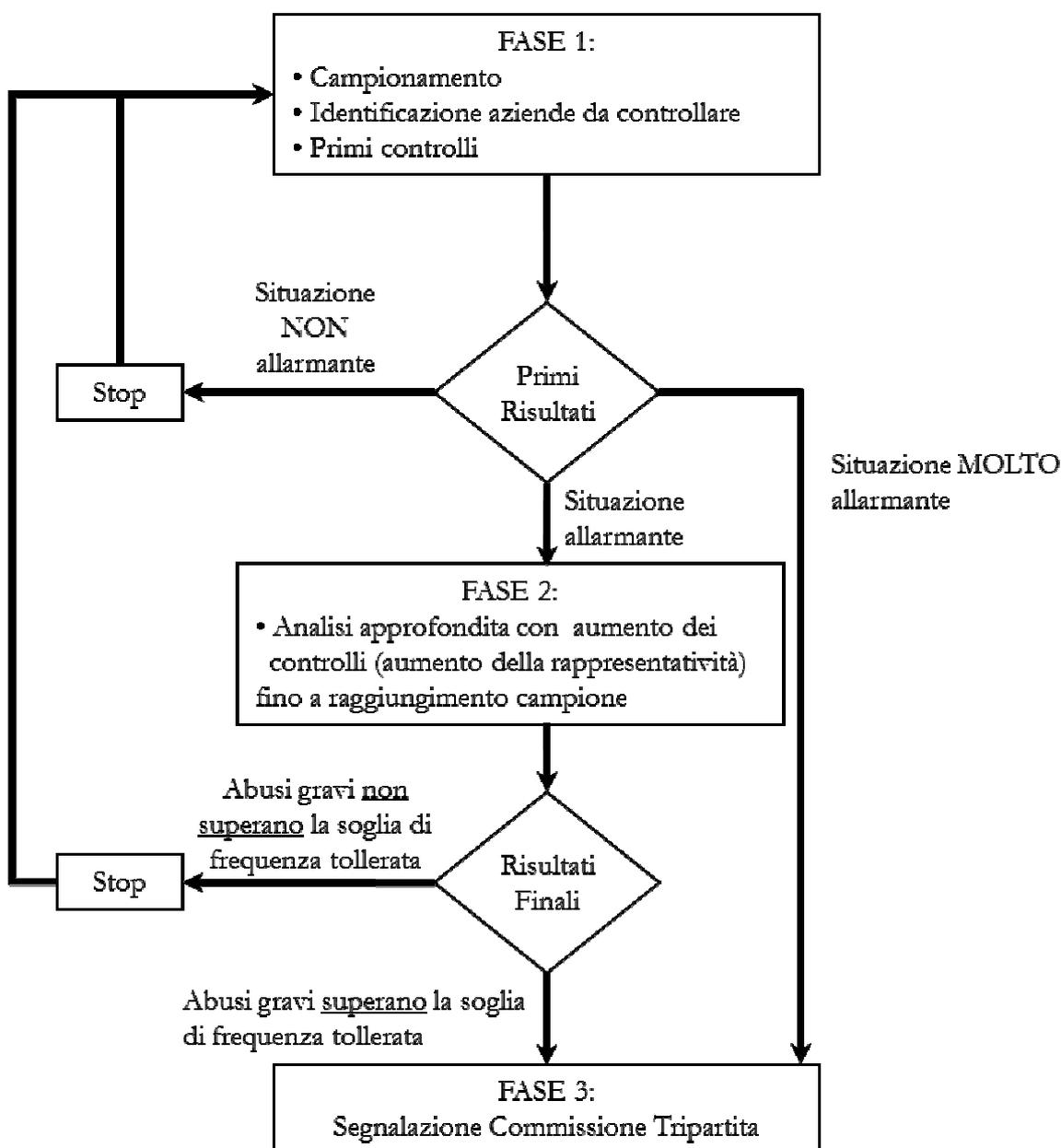
Si procede con un ampliamento del campione aumentando il numero di controlli. In questa maniera si migliora la precisione del risultato. Se dai risultati ottenuti si ottiene che gli abusi gravi superano la soglia di frequenza tollerata, allora la procedura avanza con la terza fase.

### FASE 3:

Siccome la presenza di abusi gravi riscontrata nel ramo economico analizzato supera la soglia di frequenza tollerata, significa che gli abusi gravi sono considerati ripetuti e indicano la presenza di dumping salariale.

A questo punto la Commissione Tripartita Cantonale deciderà in merito al rinnovo dei CNL.

**Figura 1:** Schema della struttura della procedura dei controlli per l'individuazione del dumping a livello settoriale nel caso di rinnovo dei CNL.



## ***5. Conclusioni***

In generale possiamo notare che a dipendenza del grado di precisione che si è disposti ad assumere, il numero di controlli da effettuare per ogni ramo diminuisce.

Nel caso della valutazione di un rinnovo di CNL già in essere proponiamo un percorso in tre fasi, strutturato su controlli progressivi a seconda di fattori di valutazione del rischio, basato su di numero ottimale di controlli da effettuare per massimizzare l'efficienza e le risorse disponibili.