

COMMISSIONE TRIPARTITA IN MATERIA DI LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE

RAPPORTO D'ATTIVITÀ 2019

Febbraio 2020

www.ti.ch/commissionetripartita



INDICE

1.	Attività della Commissione tripartita (CT) e del comitato direttivo (CD)	3
2.	Monitoraggio del mercato del lavoro	3
2.1	Premessa	3
2.2	Verifica del rispetto dei salari minimi dei CNL in vigore nel 2019.....	3
2.3	Adeguamenti salariali	4
2.4	Nuove inchieste del mercato del lavoro	4
2.5	Pianificazione inchieste 2020	5
3.	Lavoro notificato: prestazioni transfrontaliere di servizio e assunzioni temporanee.....	6
3.1	Procedura di notifica.....	6
3.2	Controlli	6
3.3	Sanzioni	7
3.4	Associazione interprofessionale di controllo (AIC).....	7
4.	Lavoro nero.....	7
5.	Introduzione del salario minimo – evoluzione CT.....	8
	Ulteriori informazioni sono reperibili all'indirizzo www.ti.ch/commissionetripartita	8

1. Attività della Commissione tripartita (CT) e del comitato direttivo (CD)

Nel corso del 2019 la CT si è riunita quattro volte: il 22 marzo, il 6 giugno, il 27 settembre e il 13 dicembre.

Il CD si è riunito quattro volte: il 1° marzo, il 24 maggio, il 6 settembre e il 22 novembre.

2. Monitoraggio del mercato del lavoro

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) in coordinamento con l'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML), viene discussa e pianificata dalla 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 (CdS) l'introduzione di un Contratto normale di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti oppure, per i settori in cui esiste già un contratto collettivo di lavoro (CCL), il conferimento dell'obbligatorietà generale con una procedura a quorum agevolati.

Nel 2019 la CT ha proposto al CdS l'adozione di 5 nuovi CNL: si tratta del CNL per il ramo del design industriale e dei prodotti, per il settore del commercio al dettaglio per corrispondenza o via internet, per gli impiegati di commercio in agenzie di viaggio e tour operator, per gli impiegati di commercio nelle agenzie di cambio e per il settore delle attività di imballaggio. Mentre il CNL nel settore del design industriale e dei prodotti è entrato in vigore il 1° gennaio 2020, le procedure di adozione dei rimanenti 4 nuovi CNL saranno verosimilmente concluse nei primi mesi del 2020 (v. tabella riassuntiva CNL, allegata).

Nel 2019 sono entrati in vigore tre nuovi CNL - adottati nel 2018 – ossia il CNL per il settore delle industrie alimentari, per il settore della fabbricazione di macchinari e apparecchiature e per gli impiegati di commercio nel commercio all'ingrosso e al dettaglio di autoveicoli.

2.2 Verifica del rispetto dei salari minimi dei CNL in vigore nel 2019

Nei seguenti rami economici e professionali, l'UIL ha effettuato, nel corso del 2019, dei controlli a campione per verificare il rispetto dei salari minimi del CNL:

- 1) call center
- 2) impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale
- 3) personale domestico
- 4) vendita al dettaglio con meno di 10 dipendenti
- 5) impiegati di commercio nei call center
- 6) impiegati di commercio nelle fiduciarie
- 7) impiegati di commercio negli studi legali

- 8) impiegati di commercio nelle altre attività ausiliarie dei servizi finanziari
- 9) impiegati di commercio nel commercio di autoveicoli e motocicli
- 10) informatici
- 11) lavanderie e pulitura a secco
- 12) estetiste
- 13) servizi di sicurezza privati
- 14) fabbricazione di macchinari e apparecchiature
- 15) commercio all'ingrosso
- 16) pubblicità e ricerche di mercato

I CNL che regolano i settori economici da 1) a 4) compreso, decadevano entro la fine del 2019. In tre casi (1), 2) e 4)) la situazione salariale non si è normalizzata, infatti i tassi di abusi rilevati dall'UIL erano superiori alla soglia consentita dal modello di valutazione del dumping salariale, motivo per cui la CT ha proposto la proroga dei relativi CNL.

Nel settore 3) invece, la competenza di proroga non spettava alla CT cantonale, bensì alla CT federale. Il Consiglio federale ha nel frattempo prorogato la validità del CNL per il personale domestico per ulteriori tre anni.

Per quanto concerne il settore 10) sono stati rivisti al rialzo i salari degli informatici per essere allineati a quelli degli impiegati di commercio, che sono stati introdotti nel medesimo contratto.

Negli altri settori i CNL non erano in scadenza il 31.12.2019, per cui l'UIL ha semplicemente fatto dei controlli a campione per verificarne il rispetto.

2.3 Adeguamenti salariali

Dal 1° gennaio 2020, i minimi salariali previsti dagli 11 CNL in vigore che interessano la professione di impiegato/a di commercio, sono stati aumentati da 19.85 a 20.06 franchi per un impiegato generico, da 21.45 a 21.67 franchi per un impiegato operativo e da 24.40 a 24.64 franchi per un impiegato responsabile, in linea con gli adeguamenti decisi dalle parti per il contratto collettivo degli impiegati di commercio. Sono stati adeguati ai nuovi minimi del rispettivo contratto collettivo di riferimento anche il CNL per il settore della fabbricazione di macchinari e apparecchiature (CCL Swissmem), con l'aumento da 21.10 a 21.25 franchi per il personale non qualificato e da 22.95 a 23.12 per il personale qualificato; i salari del CNL per gli operatori di call center sono stati adeguati con l'aumento da 19.25 a 19.62 per il livello 1, da 20.90 a 21.30 per il livello 2 e da 23.90 a 24.38 per il livello 3, in linea con il CCL Contact e Call center. Non sono invece state comunicate modifiche salariali per il 2020 relativamente al CCL per il settore dei servizi di sicurezza privati: resteranno pertanto invariati i minimi salariali del CNL per le aziende con meno di 10 dipendenti del settore. Non essendosi verificato un rincaro su base annua nell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC novembre) la CT ha proposto di lasciare invariati per il 2020 i salari dei CNL vincolati a tale indice.

2.4 Nuove inchieste del mercato del lavoro

Sempre nel corso del 2019, l'UIL ha effettuato delle inchieste esaustive per la valutazione della presenza di dumping salariale nei seguenti settori ritenuti a rischio dalla CT:

- a) attività immobiliari
- b) settore orologiero (aziende non firmatarie della Convenzione nazionale)
- c) agenzie di viaggio e tour operator
- d) design industriale e dei prodotti
- e) trattamento e smaltimento di rifiuti non pericolosi

- f) case di spedizione (aziende non sottoposte al CCL)
- g) agenzie di cambio
- h) corrieri veloci
- i) studi medici generici e specialisti
- j) commercio al dettaglio per corrispondenza o via internet
- k) attività di imballaggio
- l) fabbricazione di apparecchiature elettriche

Nel corso del 2019, nel settore b) è stata effettuata un'inchiesta per verificare i livelli salariali del personale impiegato in aziende non firmatarie della Convenzione nazionale. Con le aziende che hanno fatto registrare salari inferiori al minimo di riferimento verrà esperito un tentativo di conciliazione.

L'esame svolto nel settore f) ha evidenziato una situazione di dumping salariale, che ha portato la CT ad invitare il CdS a dichiarare l'obbligatorietà generale, attraverso la procedura agevolata, del rispettivo CCL per gli spedizionieri per la durata di 3 anni.

Anche nel settore d) è emersa una situazione di dumping salariale, la CT ha pertanto invitato il CdS ad adottare un CNL per tutto il personale occupato nel settore del design industriale e dei prodotti per la durata di 3 anni.

Nei settori c) e j) sono pure emerse situazioni di dumping salariale che hanno portato la CT a proporre al CdS l'introduzione di un CNL per le agenzie di viaggio e tour operator (limitatamente agli impiegati di commercio) e un CNL per il commercio al dettaglio per corrispondenza e via internet. Le inchieste condotte nei settori g), k) e h) hanno fatto emergere situazioni di dumping salariale circoscritte ad un numero limitato di aziende. La CT ha di conseguenza esperito tre tentativi di conciliazione, falliti nei primi due casi, con esito positivo invece per il settore dei corrieri veloci. Per i settori g) e k) la CT ha così invitato il CdS ad adottare due nuovi CNL, nel settore delle agenzie di cambio (limitatamente agli impiegati di commercio) e nel settore delle attività di imballaggio.

Nel settore i) le verifiche proseguiranno nel 2020 con l'estensione dell'inchiesta alle rimanenti aziende dell'universo settoriale. Nei settori a) e l) le valutazioni dei risultati dell'inchiesta sono ancora in corso e saranno presentati nel corso del 2020.

L'inchiesta cantonale effettuata nel settore e) non ha evidenziato una situazione di dumping salariale, pertanto la procedura si è conclusa.

2.5 Pianificazione inchieste 2020

Ogni anno la CT definisce i settori economici e professionali considerati più a rischio in cui intende effettuare dei controlli. Oltre ai rami economici in cui sono già in vigore dei CNL, i settori sono stabiliti sulla base delle indicazioni della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) e della CT federale, oltre che sulla base di alcuni importanti indicatori economici come il tasso di disoccupazione, la presenza di lavoratori frontalieri, il tasso di crescita degli stessi frontalieri e la quota di salari bassi sul totale di questa tipologia di lavoratori nel settore. La CT ha quindi approvato, nella seduta di dicembre 2019, la pianificazione delle inchieste del mercato del lavoro per il 2020. Come da consuetudine, sarà controllato un campione casuale di aziende di ognuno dei settori in cui è in vigore un CNL e l'intero universo (compatibilmente con le dimensioni del ramo) dei settori nei quali un CNL è in scadenza entro la fine dell'anno (ovvero, il settore dell'informatica, quello delle estetiste, quello degli impiegati di commercio nelle fiduciarie e delle lavanderie a pulitura a secco, il ramo dei servizi di sicurezza privati e gli impiegati di commercio nei call center). Per i settori a rischio cantonali saranno controllati il settore degli studi medici generici e specialistici, gli impiegati di commercio nelle attività di agenti e intermediari delle assicurazioni e il settore della fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche. A livello federale invece i settori controllati saranno i centri fitness e il settore agricolo.

In totale, si stima che le inchieste interesseranno ca. 4'500 aziende per un totale di ca. 10'500 lavoratori salariati.

3. Lavoro notificato: prestazioni transfrontaliere di servizio e assunzioni temporanee

3.1 Procedura di notifica

Le aziende domiciliate nei primi 27 Stati membri dell'Unione Europea (e, solo per alcuni settori economici, anche quelle domiciliate in Croazia) 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 sono 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.

Complessivamente le persone notificate sono cresciute del 3.6% passando dalle 26'757 del 2018 alle 27'730 registrate nel 2019. Rispetto al 2018, le assunzioni d'impiego sono diminuite dello -0.7%, i prestatori indipendenti sono invece aumentati del 12.1%, mentre i lavoratori distaccati sono aumentati del 9.9%. Nei giorni di lavoro effettuati dalle persone notificate, aumentati complessivamente dell'1.6%, la crescita più marcata è stata fatta registrare dai lavoratori distaccati (+ 9.7%), anche i prestatori di servizio indipendenti hanno registrato una crescita (+ 7.9%), mentre per le assunzioni d'impiego presso un datore di lavoro svizzero si è verificata una lieve diminuzione del -0.9%. I dati completi sulle persone notificate, sui rispettivi giorni di lavoro effettuati e sulla ripartizione per settore economico sono consultabili nel panorama statistico del mercato del lavoro ticinese elaborato dall'USTAT, consultabile all'indirizzo web della CT: www.ti.ch/commissionetripartita.

3.2 Controlli

Per quanto riguarda l'attività di controllo, occorre distinguere in primo luogo tra i controlli sui prestatori di servizio transfrontalieri e quelli sulle ditte insediate in Ticino. Sono due gli enti incaricati di effettuare le verifiche presso le aziende interessate. L'UIL da una parte, per i settori non coperti da un CCL e le commissioni paritetiche dall'altro lato per i settori in cui vige un CCL. Segnaliamo in particolare, che questi ultimi controlli, nei settori dell'edilizia principale e dell'edilizia accessoria, in Ticino sono stati delegati all'Associazione interprofessionale di controllo (AIC). I controlli eseguiti nel 2019 sui prestatori di servizio transfrontalieri hanno interessato, da parte dell'AIC, 1'972 aziende e 3'781 persone e, da parte dell'UIL, 898 imprese e 827 persone. I controlli sui datori di lavoro svizzeri effettuati dall'UIL, di cui è stato riferito al capitolo 2, hanno interessato complessivamente 3'037 aziende (1'735 nei settori in cui sono in vigore dei CNL e 1'302 in rami economici privi di regolamentazioni salariali) e 8'972 lavoratori.

Il Ticino è regolarmente il Cantone con la percentuale più alta in Svizzera di datori di lavoro controllati nell'ambito delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone. A fronte di un obiettivo fissato dalla SECO del 2-3%, la percentuale di aziende controllate in Ticino per conto della CT ha dapprima superato il 20% a partire dall'anno 2015, per poi regolarmente oltrepassare il 25% dal 2017 al 2019.

3.3 Sanzioni

Nell'ambito delle sanzioni, per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019, l'USML ha avviato, per violazioni della procedura di notifica, 333 procedure (a fronte di 392 nel 2018). Le multe comminate sono state 197 e hanno interessato complessivamente 347 lavoratori (rispetto alle 246 sanzioni per 414 lavoratori nel 2018) per un importo totale di 131'750 franchi (160'650 franchi nel 2018). I divieti a fornire prestazioni in Svizzera per mancato pagamento delle multe cresciute in giudicato emessi dall'USML nel 2019 sono stati 53, in calo rispetto ai 66 del 2018.

Dal canto suo, l'UIL, sommando i controlli sulle prestazioni transfrontaliere di servizio e le verifiche del rispetto dei CNL, ha intimato 791 sanzioni (655 nel 2018) per infrazioni alla Legge federale sui lavoratori distaccati (LDist) di cui 194 divieti di prestare servizi in Svizzera per un periodo da 1 a 5 anni (130 nel 2018) a prestatori esteri di servizi.

3.4 Associazione interprofessionale di controllo (AIC)

Tra l'AIC e il Cantone è stata sottoscritta, anche per il 2019, una convenzione di sussidiamento concernente l'esecuzione delle misure di accompagnamento.

L'ammontare dell'indennità è stato confermato, per il 2019, sulla base degli art. 7 cpv. 1 lett. a LDist, art. 9 ODist e del punto 5 della citata convenzione di sussidiamento, in 220'000 franchi (corrispondenti al costo di 2.5 ispettori a tempo pieno più un'indennità per costi amministrativi di 20'000 franchi), previo raggiungimento dell'obiettivo di 350 controlli annui, condizione che è stata soddisfatta.

4. Lavoro nero

Le 774 segnalazioni giunte nel corso del 2019 (814 nel 2018) hanno portato a controllare 1'551 persone salariate e 84 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) si protraggono spesso su più anni e non è pertanto ancora possibile stabilire il totale del numero di persone effettivamente sanzionate. È invece possibile rilevare che, sul totale di 1'635 persone controllate, sono stati constatati 393 casi di sospette infrazioni all'obbligo di annuncio alle assicurazioni sociali, 130 casi di sospette infrazioni alle leggi sugli stranieri e 270 casi di sospette infrazioni all'obbligo di annuncio all'imposta alla fonte.

I settori in cui sono pervenute il maggior numero di segnalazioni sono, come per gli anni precedenti, quello dell'edilizia (principale e accessoria), il ramo alberghiero e della ristorazione e il commercio. Vale la pena ricordare che la ripartizione per ramo economico delle segnalazioni non corrisponde necessariamente all'esatta rappresentazione della diffusione 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 maggiormente esposti, dove cioè è più facile individuare dei casi sospetti.

In totale, nel 2019, sono state confermate 28 infrazioni alle normative di legge sull'AVS e sull'assicurazione disoccupazione, 39 violazioni alla legge sugli stranieri e 17 infrazioni alle disposizioni in materia di imposta alla fonte.

5. Introduzione del salario minimo – evoluzione CT

L'11 dicembre 2019 il Gran Consiglio ha approvato l'introduzione di un salario minimo in Ticino. La sua introduzione rappresenta un cambiamento sostanziale, che sarà un elemento fondamentale da considerare nell'impostazione del futuro della Commissione tripartita. Anche per questo motivo la CT ha proposto di attribuire un mandato esterno per lo svolgimento di un lavoro di approfondimento, di ricostruzione storica, di analisi (per il tramite anche di un sondaggio tra i membri della CT), di studio e di sviluppo di un rapporto con possibili piste di approccio futuro dell'attività della CT, in un contesto legato all'introduzione del salario minimo.

Ulteriori informazioni sono reperibili all'indirizzo www.ti.ch/commissionetripartita.