

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia
Direzione del lavoro - Settore PACO
Signora Ursula Scherrer
Effingerstrasse 31
3003 Berna

Indagine conoscitiva

Ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico: procedura di consultazione

Gentili signore ed egregi signori,

vi ringraziamo per averci consultato in merito al progetto d'ordinanza sul contratto normale di lavoro (CNL) per il personale domestico con salari minimi vincolanti per l'intero territorio nazionale.

Attualmente tutti i Cantoni dispongono di un CNL nell'economia domestica e otto di questi - fra i quali quello in vigore in Ticino - contengono disposizioni o raccomandazioni in materia di salari. Ad eccezione del Canton Ginevra, esse non sono tuttavia vincolanti.

Con la nuova ordinanza in oggetto, s'introduce un CNL federale con salari minimi vincolanti, lasciando ai CNL cantonali la regolamentazione delle altre condizioni d'impiego (durata del lavoro e del riposo, diritto alle vacanze, indennizzo del lavoro straordinario, diritto alla tredicesima mensilità, disdetta del rapporto di lavoro, ecc.).

Il Consiglio di Stato comprende le ragioni che stanno alla base di questa scelta, con particolare riferimento alla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'Unione europea e la conseguente necessità di tenere sotto stretta sorveglianza il mercato del lavoro e di applicare misure di accompagnamento che minimizzino il rischio di dumping salariale e di lavoro nero, a maggior ragione in un settore, come quello del personale domestico, che conosce una domanda di servizi in espansione e un'offerta crescente di manodopera proveniente da Paesi con livelli salariali inferiori ai nostri.

Data quindi una condivisione di principio alla proposta, riteniamo nondimeno necessario richiamare la vostra attenzione su alcuni aspetti a nostro avviso perfettibili,

il cui recepimento contribuirebbe a una migliore e maggiore efficacia delle norme stesse.

Un punto oggettivamente debole della proposta è l'omogeneizzazione del territorio nazionale quanto a livelli retributivi, seppur minimi.

Gli stessi studi e rilevamenti statistici sui quali si fonda il progetto di ordinanza appaiono piuttosto aleatori. Nel Rapporto esplicativo si afferma che l'acquisizione di dati nell'economia domestica risulta estremamente difficile e che pertanto una regionalizzazione dei salari si rivelerebbe molto problematica. La stessa argomentazione (mancanza di dati che consentano di effettuare calcoli affidabili) può però portare anche alla conclusione opposta, ossia che è altrettanto problematico fissare dei minimi salariali rigidi vincolanti per l'intera Confederazione.

A giudizio del Consiglio di Stato sarebbe pertanto più opportuno fissare, anziché un salario minimo uniforme, una banda di oscillazione entro la quale i Cantoni possano fissare i livelli salariali minimi, lasciando alla Commissione tripartita federale e alle Commissioni tripartite cantonali di effettuare valutazioni più aderenti alla realtà e di eventualmente suggerire correttivi in un secondo tempo.

D'altro canto, i Cantoni, grazie alle analisi e alle indicazioni delle Commissioni tripartite, hanno già la facoltà di adottare CNL con salari minimi vincolanti laddove vengono ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo. Il Cantone Ticino ne ha già emanati due, quello per i call center, in vigore dal 1. agosto 2007, e quello per gli istituti di bellezza, in vigore dal 1. aprile 2010.

Un'altra alternativa sarebbe quella di prevedere - come nel progetto riguardante il contratto collettivo per il personale impiegato nel settore del lavoro interinale - una riduzione del salario minimo vincolante per il Cantone Ticino del 10%. Questa differenza salariale rispecchierebbe infatti le differenze salariali esistenti in diversi altri settori professionali tra il nostro Cantone e il resto della Svizzera.

Il motivo per il quale formuliamo proposte alternative è quello di rendere più efficace la norma che si vuole proporre, benché a una prima lettura possa sembrare il contrario. Nel settore delle collaborazioni domestiche per ordinari lavori di pulizia e tenuta di una casa esiste sicuramente un ampio sottobosco di lavoro nero, con implicazioni di carattere assicurativo e fiscale nefaste, e molto difficile da controllare e da contrastare. Porre un'asticella di minimi salariali troppo elevata rispetto alla realtà, tanto più se si include ad esempio la retribuzione delle vacanze e dei giorni festivi, rischia seriamente di incrementare piuttosto che far diminuire la propensione al lavoro nero. E ciò a maggior ragione in una regione di frontiera, nella quale vi è un'offerta di lavoro da parte di cittadini residenti all'estero interessata a livelli retributivi più contenuti di quelli osservabili in altre realtà, in particolare urbane, svizzere. Questo aspetto non deve essere sottovalutato.

Nell'ambito di questa indagine conoscitiva, il Consiglio di Stato intende inoltre riproporre la problematica già più volte sollevata concernente la violazione dei contratti normali di lavoro. Riteniamo infatti particolarmente sconcertante il fatto che le violazioni contro i CNL non possano essere sanzionate in modo efficace dalle autorità competenti per l'esecuzione. Questa mancanza deve essere al più presto corretta, affinché la protezione contro il dumping salariale possa essere applicata in modo efficace.

Nell'emanazione delle disposizioni sui CNL con salari minimi vincolanti, il legislatore ha consapevolmente rinunciato a introdurre la possibilità di sanzionamento in caso mancato rispetto del salario minimo vincolante. Nelle proprie risposte agli atti parlamentari dei Consiglieri nazionali Rechtsteiner (mozione n. 08.3611 del 2 ottobre 2008) e Pedrina (interpellanza "*Misure di accompagnamento. A quando delle sanzioni per il non rispetto dei contratti normali di lavoro?*"), il Consiglio federale aveva fra l'altro affermato che la Confederazione era in stretto contatto con i Cantoni onde avere un quadro più chiaro della situazione, dicendosi disponibile a riesaminare la questione qualora questa situazione fosse all'origine di disagi a livello cantonale. In tal caso il Consiglio federale aveva indicato che si sarebbe probabilmente dovuto sottoporre al Parlamento un progetto di modifica del Codice delle obbligazioni.

Ora, l'eventuale introduzione di un CNL a livello svizzero per il settore delle economie domestiche arrischia di far assurgere questa lacuna - che fino ad oggi ha coinvolto solo alcuni Cantoni (Ginevra, Vallese e Ticino) - a una problematica generalizzata a tutta la Confederazione.

Ribadiamo pertanto l'assoluta necessità di affrontare la questione dell'assenza di sanzioni in caso di non rispetto dei contratti normali di lavoro obbligatori da parte dei datori di lavoro entro termini ragionevoli e senza ulteriormente procrastinare l'esame del problema fino al momento in cui vi saranno dati statistici attendibili per poter avviare una procedura di modifica legislativa.

In merito al commento relativo ai singoli articoli, abbiamo un'unica osservazione che riguarda la nozione di "attività di economia domestica" (art. 3) e segnatamente quella a sapere se l'attività di portinaio/a è da considerare in questa categoria d'attività o meno. Segnaliamo in proposito che la Legge federale contro il lavoro nero inserisce questo tipo di attività fra quelle di economia domestica assoggettate all'obbligo di contribuzione, a prescindere dal valore dello stipendio.

Infine, ci permettiamo di segnalare due imprecisioni redazionali contenute nel Rapporto esplicativo:

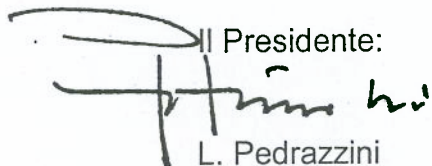
- al punto 1.3.2 ("Panoramica dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro adottati finora"), alle pagine 3 e 4, la parte riguardante il Cantone Ticino va completata con il contratto normale per il personale impiegato negli istituti di bellezza, in vigore dal 1. aprile 2010 (validità 2 anni), in aggiunta al contratto normale di lavoro per gli operatori dei call center, in vigore dal 1. agosto 2007, prolungato nel 2009 per ulteriori 2 anni;

- al punto 3.6.2 ("Salari di riferimento per la determinazione del salario minimo"), a pagina 21, riga 5, c'è un errore laddove si parla di "diritto a nove settimane di vacanze pagate": evidentemente si tratta di nove giorni festivi e non di nove settimane.

Nella speranza che queste nostre considerazioni possano essere tenute in debito conto, vogliate gradire, gentili signore ed egregi signori, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:



L. Pedrazzini

Il Cancelliere:



G. Gianella

Copia:

- Deputazione ticinese alle Camere federali, Residenza
- Divisione economia, Residenza