



No al dumping

Analisi del mercato del lavoro in Ticino
e proposte operative

Bellinzona, giugno 2015

No al dumping

Analisi del mercato del lavoro in Ticino
e proposte operative

Sommario

Introduzione.....	7
Sì alla libera circolazione delle persone NO al libero sfruttamento della forza lavoro	
Capitolo I	9
Il contesto economico cantonale	
1) Evoluzione salariale in Ticino	
1-a) Posizione nella professione.....	10
1-b) Genere.....	11
1-c) Nazionalità.....	11
1-d) Confronto intercantonale.....	13
1-e) Settore economico.....	14
1-f) Formazione e salari.....	15
2) Le ultime analisi elaborate dall'Ufficio di statistica ticinese (Ustat).....	16
2-a) Si allarga la differenza salariale tra Ticino e resto del paese.....	16
2-b) Cresce l'ineguaglianza a livello cantonale.....	17
2-c) Aumentano i dipendenti senza funzioni di quadro mentre diminuiscono i quadri medi e superiori.....	17
2-d) Le donne fanno carriera senza riconoscimento salariale.....	17
2-e) Cresce il divario tra le paghe dei frontalieri e degli svizzeri.....	18
2-f) Calano l'occupazione nel manifatturiero e gli stipendi medi.....	18
2-g) Commercio: cresce l'ineguaglianza retributiva di genere e di provenienza.....	18
3) Condizioni generali del mondo del lavoro ticinese.....	19
3-a) Occupazione.....	19
3-b) Disoccupazione.....	20
3-c) Lavoro temporaneo.....	21
4) Conclusioni capitolo I.....	22
Capitolo II.....	23
L'efficacia delle misure di accompagnamento nel Canton Ticino	
1) Analisi storica dell'applicazione delle misure di accompagnamento e storia dei Contratti cantonali normali di lavoro in Ticino.....	23
1-a) Call Center.....	23
1-b) Istituti di bellezza.....	24
1-c) Impiegati d'ufficio nelle fiduciarie.....	25

1-d) Fabbricazione di apparecchiature elettriche.....	26
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica	
1-e) Agenzie lavoro temporaneo	27
1-f) Gommisti	27
1-g) Vendita al dettaglio (negozi con meno di 10 dipendenti).....	27
1-h) Settore orologiero per le aziende non firmatarie della Convenzione nazionale	27
1-i) Tabella salari minimi introdotti con i primi 13 Cnl cantonali	28
2) Conclusioni capitolo II	29
Capitolo III	31
Forme di dumping nei settori coperti da Ccl obbligatori	
1) Edilizia e artigianato, il dumping salariale nelle qualifiche.....	31
2) Caporalato	32
3) Tempo parziale fittizio	33
4) Elusione delle norme sui distaccati.....	33
5) Interinali.....	34
6) Distaccati e indipendenti	34
Capitolo IV	35
Altri indicatori del degrado delle condizioni di lavoro	
1) Asili nido.....	35
2) Servizi commerciali d'assistenza e cura a domicilio	35
3) Media.....	36
4) Salari da mille franchi.....	36
5) Impiegata d'ufficio	37
6) Informatica, creazione pagine web.....	37
7) Vendita arredamento per telefono.....	39
8) Vendita al dettaglio.....	39
Capitolo V	41
Conclusioni e considerazioni finali	
Capitolo VI	45
Proposte di misure per fermare il degrado	
1. Misure federali indispensabili.....	45
2. Misure cantonali	48
3. Una misura comunale	50
Allegato 1	
No alla libera circolazione della forza lavoro senza regole efficaci contro il dumping salariale e sociale.....	51

Introduzione

Sì alla libera circolazione delle persone NO al libero sfruttamento della forza lavoro

Miglioriamo le misure di accompagnamento

Da sempre, in Ticino, gli stipendi sono inferiori alla media svizzera. Lo aveva rilevato anche un documento pubblicato nel 1989 dalla Camera del lavoro (ora USS-Ticino e Moesa), “Bassi salari e povertà in Ticino”. Quel documento faceva notare che molti stipendi erano addirittura inferiori ai limiti di povertà e che tale fenomeno si manifestava in particolare nei settori economicamente marginali, nelle zone periferiche e nei luoghi di lavoro dove il sindacato non era presente o quasi. Questa condizione si è protratta per anni senza sostanziali mutamenti, fino all’entrata in vigore della libera circolazione delle persone tra la Svizzera e i paesi dell’Unione europea.

Nonostante l’adozione da parte delle autorità federali di misure di accompagnamento per evitare il dumping salariale e sociale, misure entrate in vigore il 1° giugno 2004, da quel momento si è assistito a un ulteriore gravissimo degrado generalizzato delle condizioni di lavoro: contratti non rispettati, salari da fame anche per persone qualificate, in settori non coperti da contratti come quelli del terziario privato, precarizzazione delle condizioni di lavoro. La fiducia accordata al padronato, o almeno a parte di esso, nel momento in cui furono adottate le misure di accompagnamento fu evidentemente mal riposta. Si è assistito e si assiste tuttora ad atteggiamenti motivati da grande avidità, dalla ricerca del guadagno massimo nel più breve tempo possibile. Il personale è ormai considerato unicamente un fattore di costo, alla pari di qualsiasi altro fattore di produzione, il territorio non è rispettato e sovente è calpestata anche la legislazione del nostro paese. A farne le spese sono i lavoratori e le lavoratrici: i giovani che nonostante una buona formazione non trovano un’occupazione dignitosa, i meno giovani che in caso di perdita del posto di lavoro non trovano più nulla.

Il nostro paese deve urgentemente adottare misure, simili a quelle in vigore in altri Stati, per proteggere le lavoratrici e i lavoratori e per evitare il degrado generale delle condizioni di vita. L’accettazione il 14 giugno 2015, da parte dei cittadini ticinesi, dell’iniziativa “Salviamo il lavoro in Ticino” potrebbe costituire un piccolo passo nella buona direzione, ma non risolve il

problema del dumping salariale poiché, stando alle perizie effettuate, potrà al massimo definire un salario “sociale”, quindi non in grado di garantire un potere di acquisto sufficiente per vivere nel nostro Cantone. Tuttavia, nonostante le criticità che l’iniziativa pone, essa rappresenta un chiaro segnale politico e un monito alla classe imprenditoriale, sfiduciata nelle urne dalla popolazione ticinese.

Con questo documento l’USS-Ticino e Moesa intende attirare l’attenzione delle autorità federali e cantonali sulla necessità di adottare rapidamente adeguate misure: i primi capitoli illustrano la situazione e l’evoluzione dei salari in Ticino, in generale e per settori professionali, nonché l’impatto delle misure di accompagnamento e l’adozione dei contratti normali di lavoro; il capitolo IV presenta gli indicatori del degrado, il capitolo V le conclusioni e il capitolo VI le misure che l’USS-Ticino e Moesa ritiene indispensabili per risanare il mercato del lavoro e per salvaguardare i diritti e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Capitolo I

Il contesto economico cantonale

1) Evoluzione salariale in Ticino

L'economia ticinese è storicamente caratterizzata da stipendi inferiori a quelli corrisposti nel resto del paese. Mediamente sono più bassi del 15-20% della media nazionale. L'handicap strutturale del divario fra le retribuzioni ticinesi e nel resto del paese è largamente riconosciuto. Non ci dilungheremo quindi su questo aspetto, in ragione dell'ampia documentazione storica su tale caratteristica strutturale dell'economia cantonale.

La domanda centrale che ci occupa in questo capitolo è sapere se questo divario salariale stia crescendo, in ragione di una pressione sui salari ticinesi a partire dall'entrata in vigore dei trattati bilaterali, specialmente dall'introduzione della libera circolazione delle persone.

La mediana dei salari mensili nel privato è quel valore statistico sovente utilizzato per sostenere che in Ticino non sia in corso una riduzione salariale, poiché il salario mediano nel privato è aumentato negli ultimi anni. Dal 2000 a oggi esso è infatti cresciuto di 734 franchi (da 4.357 a 5.091 franchi). Un dato complessivo che non stupisce. Fosse altrimenti, equivarrebbe a dire che il dumping salariale avrebbe dimensioni mastodontiche, tanto da colpire l'intera popolazione cantonale attiva.

Esaminando però le cose più da vicino, l'ultimo dato statistico disponibile della rilevazione della struttura dei salari (Rss), risalente al 2012, indica una novità mai registrata dalla statistica specifica. **Nel nostro cantone gli stipendi più bassi sono calati.** I dati riguardanti il primo decile (cioè il salario al di sotto del quale si trova il 10% dei posti di lavoro) mostrano che il salario del 2012 di questi lavoratori è sceso a un livello leggermente inferiore a quello del 2006 (3.134 nel 2006, 3.106 nel 2012)¹. Un abbassamento dei salari mediani non si era mai registrato da quando esiste la Rss.

Per rispondere alla domanda su quale influsso abbia avuto la propensione padronale ad assumere personale a condizioni salariali inferiori a partire dall'introduzione della libera circolazione, gettiamo uno sguardo sulla categoria che ha avuto un'enorme crescita quantitativa in questi anni: i frontalieri. Il

1. http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/61361panorama_statistico_del_mercato_del_lavoro_ticinese.pdf, pagina 15

salario di questi ultimi è praticamente stabile dal 2006 al 2012 (4.385 franchi nel 2006, 4.393 nel 2012)².

Partendo dai due dati oggettivi sopra citati, la stagnazione delle paghe dei frontaliere e la riduzione generalizzata degli stipendi più bassi, cerchiamo di approfondire l'analisi allo scopo di identificare meglio quali fasce della popolazione attiva in Canton Ticino stiano subendo una pressione al ribasso sui salari. Si precisa che l'analisi statistica dei salari, pur essendo un prezioso strumento, presenta un forte limite temporale. Infatti, sarebbe interessante conoscere l'andamento dei salari nel Canton Ticino negli ultimi tre anni. Questo perché l'evoluzione del mondo del lavoro ticinese è rapida e richiederebbe delle analisi altrettanto rapide.

1-a) Posizione nella professione

Incominciamo la nostra analisi scorporando il dato dei salari mediани in funzione di criteri capaci di evidenziare i campi in cui si constata una spinta alla riduzione dei salari in maniera generalizzata. Nello specifico, **la categoria professionale delle persone con responsabilità di esecuzione dei lavori (cioè con compiti di sorveglianza dei lavori** e partecipazione saltuaria alla pianificazione e all'organizzazione). Per brevità riportiamo unicamente i dati di questa categoria, poiché nelle altre categorie i salari hanno registrato una normale crescita.

Nella tabella seguente riportiamo la statistica dei salari di chi occupa responsabilità di esecuzione dei lavori, divisa in funzione dell'**età**. Si osserva che solo due classi d'età si salvano dalla tendenza al ribasso: i 20-24 anni e le persone con 65 anni e più³.

Responsabile esecuzione lavori	2008	2010	2012
Totale	5.198	5.183	5.217
15-19	X	X	X
20-24	4.027	3.954	4.095
25-29	4.694	4.569	4.545
30-34	5.098	5.101	4.993
35-39	5.446	5.285	5.325
40-44	5.571	5.585	5.365
45-49	5.465	5.639	5.452
50-54	5.467	5.705	5.528
55-59	5.621	5.333	5.494
60-64	5.505	5.285	6.068

2. http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/61361panorama_statistico_del_mercato_del_lavoro_ticinese.pdf

3. Salario mensile lordo standardizzato nel settore privato (mediana in franchi), secondo il sesso, la posizione nella professione e la classe d'età quinquennale, in Ticino, 2000-2012, <http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=dati.home&tema=35&id2=176&id3=179&c1=03&c2=04&c3=02>

1-b) Genere

Se ai criteri dell'età e della posizione nella professione aggiungiamo quello del **genere**⁴, emergono altri dati interessanti.

Tra i responsabili di esecuzione dei lavori sono in particolare **le donne di ogni età a subire notevoli riduzioni salariali**, mentre tra gli uomini solo i più giovani (20-34 anni).

Salario mensile lordo standardizzato delle donne nel settore privato (mediana in franchi), secondo la posizione nella professione e la classe d'età quinquennale, in Ticino, dal 2000.

Donne	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Responsabile esecuzione lavori	4.333	4.334	4.532	4.697	4.895	4.690	4.642
15-19	X	X	X	X	X	X	X
20-24	3.579	3.683	3.714	3.559	3.638	3.828	3.936
25-29	4.140	4.382	4.303	4.334	4.563	4.364	4.434
30-34	4.412	4.625	4.673	4.955	4.946	4.792	4.667
35-39	4.344	4.450	4.799	4.697	5.254	5.048	4.770
40-44	4.629	4.333	4.706	5.000	5.417	4.924	4.903
45-49	4.588	4.390	4.749	4.643	5.053	4.875	4.786
50-54	4.766	4.542	5.007	5.302	5.054	4.851	4.841
55-59	4.655	4.722	4.483	4.745	5.407	4.397	4.635
60-64	X	X	X	X	4.854	4.852	5.479

1-c) Nazionalità

Focalizzando meglio la nostra analisi, alla posizione nella professione e all'età aggiungiamo il criterio della nazionalità⁵. Nella categoria dei responsabili di esecuzione dei lavori si osserva che gli stipendi degli svizzeri sono aumentati negli ultimi quattro anni di circa 170 franchi, mentre le paghe degli stranieri nel medesimo periodo sono calate di quasi 140 franchi.

Distinguendo nella categoria degli stranieri, **non vi è dubbio che siano state le paghe dei frontalieri a subire maggiormente la spinta al ribasso**. Le paghe dei frontalieri sono infatti calate di ben 400 franchi in quattro anni, regredendo ai livelli di dodici anni prima.

4. Salario mensile lordo standardizzato delle donne nel settore privato (mediana in franchi), secondo il sesso, la posizione nella professione e la classe d'età quinquennale, in Ticino, 2000-2012, <http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=dati.home&tema=35&id2=176&id3=179&c1=03&c2=04&c3=02>

5. <http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=temi.datip1=35&p2=176&p3=179&prold=178> Salario mensile lordo standardizzato nel settore privato (mediana in franchi), secondo la posizione nella professione, la nazionalità e lo statuto, in Ticino, dal 2000

	2008	2010	2012
Responsabili esecuzione lavori	5.198	5.183	5.217
Svizzeri	5.498	5.366	5.666
Stranieri	5.050	4.988	4.907
Domiciliati (C)	5.209	5.190	5.606
Dimoranti (B)	5.079	5.238	5.499
Frontalieri (G)	4.983	4.890	4.580
Dimoranti	4.689	X	X
temporanei (L)			
Altri	x	x	...

E poiché abbiamo già osservato che la diminuzione dei salari in questa posizione professionale è più rilevante tra le donne, osserviamo che cosa succede alle frontaliere. Sono proprio queste ultime, **donne frontaliere con responsabilità di esecuzione dei lavori, ad aver subito la diminuzione più forte di retribuzione negli ultimi quattro anni** rilevati (circa 650 franchi in meno)⁶.

Tra gli uomini frontalieri invece, è la categoria senza funzioni di quadro ad aver subito una leggera flessione salariale di circa 100 franchi nel medesimo periodo.

Donne	2008	2010	2012
Responsabili esecuzione lavori	4.895	4.690	4.642
Svizzere	5.173	4.998	5.396
Straniere	4.405	4.242	4.002
Domiciliate(C)	4.588	4.107	5.040
Dimoranti (B)	5.055	4.767	5.266
Frontaliere (G)	4.200	4.225	3.548
Dimoranti	X	X	X
temporanee (L)			
Altre	X	X	...

Riassumendo: la statistica indica chiaramente che una forte riduzione salariale tocca particolarmente le donne frontaliere con responsabilità di esecuzione dei lavori. Nel personale senza funzioni dirigenziali, invece, a calare leggermente sono le buste paga degli uomini frontalieri.

6. Salario mensile lordo standardizzato delle donne nel settore privato (mediana in franchi), secondo la posizione nella professione, la nazionalità e lo statuto, in Ticino, dal 2000, <http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=temi.dati&p1=35&p2=176&p3=179&prold=178>

1-d) Confronto intercantonale

Infine, per chiudere il capitolo sugli stipendi, analizziamo l'evoluzione dei salari in una prospettiva intercantonale. Per semplicità e similitudine, confrontiamo i cantoni di frontiera in base ai salari più bassi

Quantile 10 %	2008	2010	Differenza
Regione del Lemano (VD, VS, GE)	3.755	3 890	+ 135
Svizzera nordoccidentale (BS, BL, AG)	4.049	4.079	+ 30
Ticino (TI)	3.218	3 218	0

Quantile 25%	2008	2010	Differenza
Regione del Lemano (VD, VS, GE)	4 619	4 763	+ 144
Svizzera nordoccidentale (BS, BL, AG)	4 852	4 918	+ 66
Ticino (TI)	3 937	3 968	+ 31

A completare l'analisi con dati più recenti (2012), inseriamo la tabella secondo il criterio della posizione occupata in azienda dove abbiamo rilevato i maggiori problemi, cioè il personale con responsabilità di esecuzione dei lavori, nel confronto tra cantoni di frontiera. Si osserva in modo eclatante la perdita di velocità delle retribuzioni ticinesi, in particolare nel caso delle donne, rispetto al resto del paese. E come cresca il divario tra stipendi alti e bassi, non solo tra le regioni, ma pure all'interno del Canton Ticino.

2008	Totale Mediana	Donne		Uomini				
		Int. interquartile	Mediana	Int. interquartile	Mediana			
Regione del Lemano (VD, VS, GE)	6 170	4 983	7908	4 622	7929			
				6 240	5 164	7879		
Svizzera nordoccidentale (BS, BL, AG)	6 744	5 464	8340	4 744	7504	7 058		
						5 810	8714	
Ticino (TI)	5 198	4 354	6236	4 895	3 900	6067	5 341	
							4 602	6305

2012	Totale Mediana	Donne		Uomini					
		Int. interquartile	Mediana	Int. interquartile	Mediana				
Regione del Lemano (VD, VS, GE)	6 782	5 421	8621	6 500	4 970	8445	6 900	5 674	8705
Svizzera nordoccidentale (BS, BL, AG)	7 138	5 720	9003	6 670	4 988	8355	7 353	6 054	9338
Ticino (TI)	5 217	4 127	6448	4 642	3 509	5961	5 555	4 545	6688

Differenze	Totale			Donne			Uomini		
	Mediana	Int. interquartile		Mediana	Int. interquartile		Mediana	Int. interquartile	
Regione del Lemano (VD, VS, GE)	+ 612	+ 438	+ 713	+ 479	+ 348	+ 516	+ 660	+ 510	+ 826
Svizzera nordoccidentale (BS, BL, AG)	+ 394	+ 256	+ 663	+ 660	+ 244	+ 851	+ 295	+ 244	+ 624
Ticino (TI)	+ 19	- 227	+ 212	- 253	- 391	- 106	+ 214	- 57	+ 383

1-e) Settore economico

A complemento, per capire in quali settori economici si constatano delle spinte al ribasso salariali nelle **due categorie professionali con minori responsabilità**, introduciamo il parametro del settore economico.

Dalla tabella allegata, possiamo dire che la stagnazione dei salari, se non la riduzione, per chi è responsabile dell'esecuzione dei lavori e senza funzione di quadro avviene nel **secondario**.

	2008	2010	2012
Settore secondario	5.034	5.083	5.061
Quadri superiori e medi	7.208	7.172	7.953
Quadri inferiori	5.634	5.753	5.853
Responsabile esecuzione lavori	5.241	5.496	5.139
Senza funzione di quadro	4.713	4.685	4.741

Per non complicare la lettura aggiungendo troppi dati, ci limitiamo a osservare che la stagnazione o le riduzioni più significative dei salari interessano i rami dell'industria tessile, legno e carta stampata, farmaceutica, fabbricazione metalli. E in particolare nella categoria senza funzione di quadro.

Nel **terziario** invece, sebbene complessivamente non si osservi un calo, esistono delle distinzioni a seconda del ramo professionale.

Maggiormente colpiti dalla riduzione della mediana degli stipendi sono gli informatici, le attività professionali scientifiche e tecniche, quelle amministrative e di supporto, istruzione e servizi personali.

1-f) Formazione e salari

Ora ampliamo lo sguardo su dove si osservano altre riduzioni in funzione del livello di formazione. A livello generale, la constatazione più preoccupante riguarda chi possiede un diploma universitario, la maturità o un brevetto d'insegnamento⁸.

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Totale	4.357	4.581	4.722	4.837	4.929	5.015	5.091
Università, politecnico	8.004	7.667	7.936	8.016	7.738	7.583	7.316
Scuola universitaria professionale	6.647	6.888	6.936	6.870	7.065	7.050	7.205
Formazione professionale superiore	5.940	5.633	5.806	5.978	6.183	5.778	6.729
Brevetto d'insegnamento	5.390	5.393	5.437	5.500	5.238	5.423	5.159
Maturità	5.285	5.365	5.313	5.371	5.392	5.137	5.092
Apprendistato completo	4.592	4.767	4.901	4.983	5.047	5.210	5.337
Formazione acquisita in azienda	4.127	4.227	4.334	4.320	4.411	4.555	4.476
Scuole obbligatorie, senza formazione professionale completa	3.380	3.548	3.647	3.805	3.846	3.777	3.830
Altre formazioni complete	4.075	4.388	4.333	4.404	4.539	4.404	x

Se differenziamo per genere, possiamo dire come siano soprattutto **le donne con diploma universitario o del politecnico o con brevetto d'insegnamento a pagare il prezzo maggiore della riduzione salariale.**

8. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_grossregion.html
 Salario mensile lordo standardizzato nel settore privato (mediana in franchi), secondo il sesso e la formazione, in Ticino, nel 2012, <http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=dati.home&tema=35&id2=176&id3=179&c1=03&c2=04&c3=02>

Tra gli uomini invece la riduzione tra i laureati è meno marcata nell'arco dei 12 anni, ma particolarmente accentuata negli ultimi 4 anni.

Medesimo discorso vale per i maschi con la maturità.

Donne	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Università, politecnico	6.283	6.485	6.174	6.430	6.333	6.174	5.845
Brevetto d'insegnamento	5.019	5.554	5.329	5.286	4.853	5.395	4.693

Uomini	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Università, politecnico	8.534	8.507	8.966	8.887	8.819	8.628	8.474
Maturità	5.831	5.919	5.948	5.764	5.930	5.674	5.280

2) Le ultime analisi elaborate dall'Ufficio di statistica ticinese (Ustat)

Nel numero di maggio 2015 di "Dati", la rivista pubblicata dall'Ufficio di statistica del Canton Ticino, è stato pubblicato un approfondimento sull'evoluzione dei salari nel cantone nel periodo 2008-2012. L'articolo "Il salario mediano non è più di moda, una proposta di lettura dell'ultima rilevazione della struttura dei salari" (di Eric Stephani e Sandro Petrillo)⁹ offre diversi elementi scientifici per rispondere alla domanda che qui interessa: che effetto ha avuto la libera circolazione sui salari cantonali?

Proponiamo dunque degli stralci dell'articolo sulle conseguenze della libera circolazione rilevate statisticamente. Ci sono diverse similitudini con le conclusioni a cui siamo arrivati nella nostra analisi.

2-a) Si allarga la differenza salariale tra Ticino e resto del paese

5.091 franchi lordi al mese: a tanto ammonta il salario mediano in Ticino nel 2012. In Svizzera è di 6.118 franchi, quindi esiste una differenza di 1.027 franchi o, trasformata in termini relativi, del 16,8% in meno.

Tra il 2008 e il 2012 il divario tra il salario mediano cantonale e quello nazionale è aumentato, passando da -14,7% a -16,8%. In altri termini, mentre in Ticino il salario mediano è cresciuto a un tasso medio annuo dello 0,8%, in Svizzera il tasso di crescita medio è stato dell'1,2%.

Dati che diventano ancora più scomodi se sostituiamo alla mediana i dati del primo decile (ovvero il salario al di sotto del quale si trova il 10% dei

9. <http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=pubblicazioni.detttaglioCollana&idCollana=3&t=>

posti di lavoro). In questo caso i risultati, oltre a evidenziare la crescita delle differenze salariali nel confronto con la Svizzera, segnalano una riduzione dei salari più bassi.

2-b) Cresce l'ineguaglianza a livello cantonale

Nel 2012 il primo decile dei salari (p10) cantonali era di 3.106 franchi (ciò significa che il 10% dei salariati guadagnava meno di 3.106 franchi), mentre il nono decile dei salari (p90) era di 9.038 franchi (il 10% dei salariati aveva uno stipendio mensile di oltre 9.038 franchi).

Facendo il rapporto tra il nono e il primo decile dei salari si ricava un indicatore sintetico di 2,9 (nel 2008 era di 2,6). In altri termini i salari "alti" sono superiori di almeno circa il triplo di quelli "bassi". (...) Osserviamo un abbassamento dei salari più bassi (p10) e un aumento più modesto dei salari medio bassi (p25), nell'altro angolo rimane anche il contemporaneo aumento più sostenuto dei salari alti e medio alti (p90 e p75). Tendenze che comportano un incremento della ineguaglianza, evidenziate dall'aumento degli indicatori di dispersione (in termini assoluti e relativi).

2-c) Aumentano i dipendenti senza funzioni di quadro mentre diminuiscono i quadri medi e superiori

Nel 2012, rispetto al 2008, c'erano più persone senza funzioni di quadro ed erano meno quelle con una posizione di quadro medio o superiore. In generale, dalla distinzione per genere emerge che le donne sono una minoranza in tutti i diversi gruppi gerarchici e sono in proporzione maggiore tra le posizioni senza funzione di quadro. Tra il 2008 e il 2012 le donne hanno però assunto più rilevanza tra le posizioni di quadro mentre ne hanno persa nelle posizioni senza funzioni di quadro.

2-d) Le donne fanno carriera senza riconoscimento salariale

Il maggior aumento di donne nelle posizioni di quadro medio-alte e la contemporanea crescita di uomini nelle posizioni senza funzioni di quadro prefigurerebbero la diminuzione delle differenze salariali tra generi. Invece le differenze rimangono alte, nell'ordine del 20% in meno per le donne nei diversi sottogruppi. Inoltre non solo le donne guadagnano meno, ma sembrano essere in qualche modo premiate meno quando assumono dei ruoli di responsabilità.

Infatti, l'incremento salariale tra posizioni senza funzione quadro e funzioni quadro medie e alte è più basso tra le donne.

Unica eccezione in questa evoluzione sfavorevole alle donne è la situazione tra le posizioni senza funzioni di quadro dove, grazie all'aumento del salario mediano delle donne e al contemporaneo aumento meno incisivo di quello degli uomini, il divario di genere è diminuito. Ma è una vittoria di Pirro, visto che la posizione tra i salari più bassi (p10) si sta oltremodo generalizzando per le donne.

2-e) Cresce il divario tra le paghe dei frontalieri e degli svizzeri

Le differenze tra i salari mediани dei frontalieri rispetto agli occupati residenti di nazionalità svizzera sono pari al 23,4% in totale, del 22,0% tra le persone senza funzioni di quadro e del 14,7% tra i quadri. In tutti e tre i casi i divari sono cresciuti rispetto al 2008.

2-f) Calano l'occupazione nel manifatturiero e gli stipendi medi

Nei rami dell'industria manifatturiera, tra il 2008 e il 2012, i posti di lavoro sono diminuiti del 5,0% (dati RSS). Questa flessione ha toccato solamente gli uomini, il cui numero è sceso; le donne, invece, sono aumentate.

La diminuzione del numero di impieghi ha coinvolto i lavoratori svizzeri e stranieri domiciliati, mentre il numero dei frontalieri ha fatto registrare un aumento.

Il salario mediano nel 2012 è sceso del 6,7% rispetto al 2008, fissandosi a 4.333 franchi al mese. I salari più bassi (p10) sono rimasti piuttosto stabili, sulla stessa linea dell'evoluzione di quelli più alti (p90). Di riflesso anche il divario tra di essi non è cambiato (il nono decile equivale a circa il primo decile moltiplicato per 2,7). Tra questi due estremi, oltre alla mediana, anche il primo e il terzo quartile dei salari hanno mostrato una diminuzione, denotando un certo spostamento verso il basso dei livelli salariali.

L'aumento di donne e frontalieri, retribuiti a livelli vicini al primo decile, e la parallela diminuzione di svizzeri e stranieri domiciliati, che venivano retribuiti un po' di più, sembrerebbero spiegare sia lo spostamento verso il basso dei salari sia la stabilità dei salari più bassi.

2-g) Commercio: cresce l'ineguaglianza retributiva di genere e di provenienza

Il settore del commercio è cresciuto a un tasso modesto in termini di impieghi equivalenti al tempo pieno (etp) tra il 2008 e il 2012. Aumento che nasconde però andamenti contrapposti: da una parte il numero di occupati donne è diminuito, mentre è aumentato quello degli uomini; nel frattempo è

cresciuto il numero di frontalieri impiegati, a fronte di una stabilità dei residenti (sia svizzeri sia stranieri).

Cambiamenti strutturali a cui si aggiungono cambiamenti nei livelli salariali. In generale, anche nel ramo del commercio i salari più bassi crescono meno dei salari più alti e quindi aumenta l'ineguaglianza all'interno del settore.

Così come aumentano le differenze tra donne e uomini e tra frontalieri e residenti.

Il salario mediano tra il 2008 e il 2012 è cresciuto del 5,2%, mentre quello del primo decile è cresciuto soltanto dell'1,9%. In molti gruppi socioprofessionali si constata una diminuzione del salario del primo decile.

Dal confronto tra occupati residenti (svizzeri e stranieri) e frontalieri si denota una diminuzione della differenza tra salari mediани, anche perché aumentano i quadri con residenza all'estero.

Tra le posizioni senza funzioni di quadro la maggiore offerta di manodopera frontaliera ha esercitato una pressione sui salari più bassi, che sono diminuiti tra il 2008 e il 2012 (mentre tra i residenti di nazionalità svizzera sono aumentati un po' meno di quelli mediани).

3) Condizioni generali del mondo del lavoro ticinese

3-a) Occupazione

Negli ultimi dieci anni, gli occupati in Ticino sono cresciuti di 51.000 unità, passando dai 184.000 del 2004 ai 235.000 nel 2014.

La metà dei nuovi posti di lavoro creati in questi dieci anni si è avuta nel terziario, che ha raggiunto le 136.000 unità a tempo pieno, mentre sono 49.000 le persone occupate a tempo parziale.

Complessivamente, negli ultimi 10 anni, nel terziario gli addetti a tempo pieno sono cresciuti di 17.400 unità a tempo pieno (97.900 nel 2004, 136.000 nel 2014).

Nello stesso periodo, il numero di lavoratori frontalieri impiegati nel terziario è cresciuto di quasi 19.000 unità.¹⁰

Riassumendo le crescite più impressionanti nell'impiego dei frontalieri nel settore terziario, si osserva un raddoppio nel commercio (11.000 oggi) e nei trasporti-magazzinaggio, due volte e mezzo nell'informazione-comunicazione e nell'istruzione, mentre sono triplicati nelle attività immobiliari, nelle professioni scientifiche-tecniche e in quelle di tipo amministrativo.

10. http://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/151361panorama_statistico_del_mercato_del_lavoro_ticinese.pdf, pagina 5.

Dal profilo delle tutele delle condizioni d'impiego, il settore terziario è ampiamente il più debole. Salvo il settore pubblico e sanitario e i campi coperti dai ccl decretati di obbligatorietà generale (ristorazione e alberghiero), il terziario è praticamente privo di contratti collettivi di lavoro obbligatori (eccetto quelli recentemente introdotti dagli 11 Cnl del terziario, che coprono 10.000 impiegati su 136.000).

Le inchieste salariali condotte dalla Commissione Tripartita ticinese dove si analizzano gli effetti sui salari negli ultimi due anni attraverso le nuove assunzioni e i permessi di lavoro nei rami specifici, dimostrano l'effetto sostituzione del personale residente con frontalieri assunti a paghe più basse (si veda a questo proposito il capitolo sulle misure di accompagnamento).

Se storicamente in Ticino i rami professionali del secondario erano e sono occupati nella grande maggioranza da operai provenienti da oltre frontiera, prima dell'avvento degli accordi bilaterali i posti di lavoro nel terziario erano quasi un'esclusiva dei residenti. Nel terziario ticinese non vi era dunque una pressione sui salari poiché le aziende erano confrontate con un ristretto mercato della forza lavoro di persone residenti. Dunque, secondo la legge economica dell'offerta e domanda, chi vendeva la forza lavoro aveva un maggiore potere contrattuale.

Oggi invece le statistiche dimostrano che le aziende ticinesi assumono largamente frontalieri nel terziario, attingendo all'enorme bacino di forza lavoro della vicina penisola.

Poiché in 10 anni i controlli di questo tipo sono stati possibili in undici categorie professionali con 10.000 addetti del terziario ticinese che impiega complessivamente 136.000 persone, con gli attuali strumenti e forze di controllo della Commissione tripartita vi è da dubitare che si riesca in tempi utili a monitorare e tamponare il fenomeno prima che la "lombardizzazione" dei salari non sia ultimata in Canton Ticino.

3-b) Disoccupazione

Dal giugno 2002 al settembre 2014 il numero di disoccupati secondo i parametri ILO (Organizzazione Internazionale del lavoro) è aumentato da 5.400 a 12.000 unità. Nei giovani il tasso di disoccupazione ILO ha raggiunto il 16%. Il tasso dei salari bassi è del 22,6%, il più elevato della Svizzera, così come il tasso dei working poor (7,1% contro il 4,5% nazionale). Il 29% delle persone vive in un'economia domestica con un reddito disponibile inferiore

alla soglia di povertà (15,5% in Svizzera). I salari nel settore privato sono i più bassi della Svizzera, inferiori del 16,7% alla media nazionale e il divario si allarga (nel 2004 la differenza era del 13,8%).

La situazione è precipitata dopo la crisi del 2008. Negli ultimi sei anni il numero di nuovi frontalieri è aumentato di 18.000 unità, mentre i posti di lavoro creati, sulla base dei dati forniti dalle aziende, sono stati 9.000. Mancano dunque all'appello 9.000 posti di lavoro, che spiegano il forte aumento del tasso di disoccupazione (ILO) e dei costi sociali conseguenti.

3-c) Lavoro temporaneo

Nel Canton Ticino sono presenti un'ottantina di agenzie autorizzate al prestito del personale. Non è certo un record nazionale, ma tenuto conto della ristrettezza del mercato cantonale del lavoro rispetto al resto del paese, è sufficientemente indicativo del peso non indifferente del lavoro temporaneo a sud delle Alpi.

Fin dal 2004, la Commissione Tripartita cantonale ha monitorato le agenzie interinali perché le considerava una breccia di dumping salariale nel tessuto economico cantonale. L'evoluzione del personale è stata infatti molto elevata e con una crescita piuttosto costante. Nel 2014, il Ticino figura al nono posto nel confronto cantonale per numero di lavoratori temporanei impiegati.¹¹ Di questi, l'87% sono classificati nella statistiche Seco come "stranieri". Il Ticino ha di gran lunga la più alta percentuale in questo senso. Ciò dimostra quanto il timore della Tripartita nel lontano 2004 di dumping salariale attraverso l'impiego di interinali fosse giustificato. Purtroppo, le misure adottate, quali il ccl nazionale interinale, non hanno prodotto risultati soddisfacenti.

Per dare un'idea di quanto il problema salariale dell'interinale nel Canton Ticino sia importante, basti dire che nel nuovo ccl 2016-2018 alcuni salari minimi in Ticino diminuiscono di 80 franchi rispetto al ccl 2012-2015 attualmente in vigore.¹²

Si tratta dunque di dumping salariale certificato dal contratto nazionale degli interinali per cui è stata posta la domanda di obbligatorietà generale.

Aggiungere considerazioni al settore del lavoro temporaneo sarebbe superfluo poiché il Seco ben dovrebbe conoscere la problematica.

11. http://www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/bilder/2014/C2_2014.pdf

12. http://swissstaffing.ch/fileadmin/customer/Branche/Medienmitteilung_F/2015-5-7_Medienmitteilung_nuovo_CCL_Personale_a_prestito.pdf

4) Conclusioni capitolo I

La riduzione dei salari in Ticino è un fatto. Il rapporto con la libera circolazione appare evidente. L'arretramento dei salari nelle categorie medio-basse è statisticamente rilevante da quando è in vigore la possibilità per il padronato di assumere a salari inferiori del personale di oltre frontiera attraverso lo strumento della libera circolazione delle persone. La mercificazione delle persone, con la libera circolazione della forza lavoro, sta generando una spinta al ribasso dei salari mediani (quindi generali) nelle posizioni gerarchiche medio-basse del cantone.

Se volessimo dare un volto al dumping salariale in Ticino, potremmo dire è una donna frontaliera che occupa funzioni medio-basse con responsabilità di esecuzione dei lavori. Allo stadio attuale risulta difficile stabilire una statistica chiara e netta degli effetti del dumping salariale sulle altre categorie. Cionondimeno, nella categoria senza funzioni di responsabilità all'interno delle aziende, si osserva che la tendenza al ribasso salariale colpisce gli uomini frontalieri.

La spinta al ribasso salariale in termini più generali nel Canton Ticino emerge invece chiaramente dal confronto intercantonale. I fattori sono molteplici, si veda ad esempio la struttura economica stessa delle regioni. Non vi è però dubbio che il divario delle retribuzioni nelle categorie medio-basse tra Ticino e resto della Svizzera stia ulteriormente crescendo.

Considerando che l'ultimo rilevamento salariale disponibile è datato 2012 e che non vi sono elementi che possano lasciar intendere una crescita degli stipendi in Ticino nella categoria specifica, si potrebbe affermare che i salari a sud delle Alpi si stiano avvicinando a quelli delle regioni confinanti italiane più che ai livelli svizzeri. Non a caso in Ticino vi è chi parla di una "lombardizzazione" del livello retributivo cantonale.

Se a ciò aggiungiamo il livellamento verso il basso di chi ha una formazione universitaria o ha conseguito un diploma e di chi ha un brevetto d'insegnamento, l'attrattività del mercato del lavoro cantonale subisce un ulteriore calo, visto lo storico divario delle retribuzioni col resto del paese.

Capitolo II

L'efficacia delle misure di accompagnamento nel Canton Ticino

1) Analisi storica dell'applicazione delle misure di accompagnamento e storia dei Contratti cantonali normali di lavoro in Ticino

In Ticino fino a oggi sono stati emanati 14 contratti di lavoro normali (Cnl). Una quota largamente maggioritaria nel confronto nazionale dove se ne contano complessivamente 20.

L'attività della Commissione Tripartita, coadiuvata da numerosi uffici statali nell'attuazione dei controlli nel mercato del lavoro cantonale, non ha dunque paragoni nel resto della Svizzera. Il record elvetico dei 14 Cnl ticinesi attesta in modo inconfutabile l'impatto degli accordi bilaterali sul mercato del lavoro cantonale.

Per una migliore comprensione dell'impatto degli accordi bilaterali sul mercato cantonale del lavoro, è utile ripercorrere la genesi, l'evoluzione storica e i risultati conseguiti dai Cnl emessi dal Canton Ticino.

1-a) Call Center

È il primo settore nel quale il governo cantonale ha emanato un Cnl. Dopo una fase preliminare in cui è stato necessario creare gli strumenti per la verifica delle condizioni di salario e lavoro, la Tripartita nel 2006 raccomanda al Consiglio di Stato l'emanazione di un contratto normale di lavoro nel settore dei Call Center. Nel settore il tasso di abusi gravi è elevato. Il governo ticinese decreta quindi l'entrata in vigore il 1° agosto 2007 del primo Cnl previsto dalle misure di accompagnamento.¹³ A nove anni di distanza, il Cnl dei Call Center è stato prorogato tre volte¹⁴. E quel che più conta, è stato modificato costantemente, visti la continua elusione delle norme in esso contenute e il puntuale tasso di dumping salariale registrato nel corso degli anni nei vari controlli. Nel dettaglio cronologico:

2008 «i controlli effettuati dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro hanno evidenziato il perdurare della situazione di dumping constatata

13. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2006.pdf

14. Prorogato il 28.8.2009 (FU 68/2009), il 1. gennaio 2012 (FU 102/2011) e il 17.10.2013 (BU 48/2012);

- all'origine (il 18% dei salari versati sono inferiori a quanto stabilito nel Cnl). Inoltre questi abusi sono stati riscontrati anche nei call centers inbound»¹⁵. Per queste ragioni il Cnl Call Center è prorogato ed esteso alla categoria inbounds;
- 2009** il 76% dei salari «sono inferiori al minimo stabilito dal Cnl». Sul totale degli stipendi, ben il 47% risultano «gravemente inferiori»¹⁶;
- 2011** «visto il perdurare della situazione di dumping» il Cnl viene prorogato¹⁷;
- 2012** «a fronte di un tasso del 55,5% di abusi gravi, è stata decisa l'estensione del campo di applicazione a tutti gli operatori per la comunicazione con la clientela qualsiasi sia la struttura o l'azienda dove sono impiegati»¹⁸;
- 2013** «il 39,7% dei lavoratori ha un salario inferiore a quanto previsto dal Cnl»¹⁹;
- 2014** nei Call Center si riscontra ancora «un tasso di abusi superiore al 25%»²⁰.

Dall'analisi storica si osserva dunque che il dumping salariale è rimasto elevato nonostante i sette anni di adozione del Cnl, della sua estensione per evitare gli aggiramenti messi in atto dalle aziende per eludere le normative sui salari minimi, dei controlli e delle sanzioni irrogate.

Si obietterà che il settore dei Call Center è un settore particolare, facilmente soggetto allo sfruttamento della manodopera.

Vediamo dunque altri settori in cui sono stati emessi Cnl per dumping salariale manifesto.

1-b) Istituti di bellezza

È il secondo ramo in cui il Cantone ha emanato un Cnl.

- 2009** emerge «un tasso di abusi sugli stipendi del 31%», ragione per cui nel 2010 è stato emanato il Cnl degli istituti di bellezza²¹;

15. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2009.pdf

16. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2010.pdf

17. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2011.pdf

18. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2012.pdf

19. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2013.pdf

20. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2014.pdf

21. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2009.pdf

- 2010** «il 25% dei salari sono risultati ancora inferiori al minimo previsto dal Cnl»²²;
- 2012** «19,6% di violazioni salariali»²³, mentre nel 2014 gli “abusi salariali gravi” sono il 12,5%²⁴.

Il Cnl degli istituti di bellezza è stato dunque prorogato per la terza volta nel 2015.

Gli altri 12 Cnl cantonali non permettono un’analisi storica, essendo più recenti (2 entrati in vigore nel 2013, 7 nel 2014, 2 entreranno in vigore quest’anno mentre su quello degli impiegati negli studi d’avvocatura, l’associazione di categoria ha inoltrato un ricorso).

Tuttavia, se visti da vicino, consentono alcune interessanti constatazioni.

1-c) Impiegati d’ufficio nelle fiduciarie

Il percorso storico che ha portato all’emanazione di un Cnl in questo ambito è particolarmente illuminante delle difficoltà riscontrate nell’individuare il dumping salariale e la sua lunga tempistica per l’adozione.

- 2007** Il gruppo di lavoro della Tripartita lo definisce tra i quattro settori a rischio ritenuti prioritari²⁵;
- 2008** «I fenomeni legati al turnover delineatisi nel settore sono da precisare e approfondire. «L’Ufficio dell’ispettorato del lavoro esegue principalmente i controlli sulla base delle domande di permesso frontalieri registrate dall’Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro»²⁶;
- 2009** «la difficoltà riscontrata consiste nel fatto che questa figura professionale è presente nei più svariati settori economici. Dopo alcune valutazioni, il gruppo decide di affidare all’Ufficio ispettorato del lavoro il controllo delle condizioni di lavoro degli impiegati di ufficio nel settore delle fiduciarie»²⁷;
- 2010** dall’inchiesta svolta dall’Ufficio ispettorato del lavoro «non è stato riscontrato nessun caso di abuso salariale»²⁸;

22. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2010.pdf

23. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2012.pdf

24. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2014.pdf

25. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2007.pdf

26. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2008.pdf

27. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2009.pdf

28. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2010.pdf

- 2011** «si decide di procedere a un controllo sistematico di ogni nuova entrata dall'estero (nuovi permessi G, B e L e eventualmente assunzioni temporanee) nel settore terziario (impiegati d'ufficio e vendita in particolare) siccome in questi settori vi è un rischio accresciuto di sostituzione del personale indigeno con personale frontaliero»²⁹;
- 2012** «la CT ha valutato in che modo affrontare questo fenomeno relativamente nuovo, soprattutto nella sua ampiezza, risultando inadeguate le usuali inchieste del mercato del lavoro. In questa direzione vanno le riflessioni in corso, in collaborazione con IRE e USTAT sull'adozione di un modello alternativo di valutazione del dumping, limitato alle nuove assunzioni e non più ad un intero settore economico»³⁰;
- 2013** «Le inchieste tra gli impiegati di commercio si sono spostate, a cavallo tra la fine del 2013 e l'inizio del 2014, nel settore delle fiduciarie»³¹;
- 2014** «nel settore delle fiduciarie è stato riscontrata una percentuale di abusi gravi **del 17,4%**»³²;
- 2015** il primo gennaio entra in vigore del Cnl delle fiduciarie.

Un percorso simile al ramo degli impiegati di commercio nelle fiduciarie è stato quello degli **impiegati negli studi d'avvocatura e notarili**. Invece dei **8 anni** necessari per le fiduciarie, in questo caso il cnl l'entrata in vigore del cnl non è garantita visto il ricorso inoltrato dall'associazione di categoria degli avvocati ticinesi.

- 1-d) Fabbricazione di apparecchiature elettriche
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica
- 2010** le inchieste condotte nei due rami dimostrano il dumping salariale;
2013 prevista l'entrata in vigore del Cnl deciso dal governo cantonale;
2014 a quattro anni di distanza dall'accertamento del dumping salariale, entra in vigore il Cnl per i due rami industriali, dopo che il ricorso inoltrato al Tribunale federale dell'Associazione industrie ticinesi (Aiti), Swissmem e alcune aziende è stato bocciato.

29. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2011.pdf

30. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2012.pdf

31. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2013.pdf

32. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2014.pdf

1-e) Agenzie lavoro temporaneo

2012 entra in vigore a livello nazionale il Ccl delle agenzie interinali, decretato d'obbligatorietà generale;

2013 il Canton Ticino promulga un Cnl, esteso a tutte le agenzie interinali, comprese quelle che presentano una cifra d'affari inferiore al 1,2 milioni di franchi (escluse dal Ccl nazionale). Dalle inchieste condotte nel 2013, il tasso di abusi salariali riscontrato è del **56%**³³;

2014 dopo aver riscontrato abusi sui salari degli interinali «del **55,3%** nell'industria chimica e farmaceutica, **8,8%** nell'industria meccanica, **90%** nell'industria grafica e **53,1%** nell'industria alimentare e di generi voluttuari»³⁴ (rami esclusi dall'articolo 3 del Ccl interinali nazionale), il Ticino emana un Cnl che li comprenda.

1-f) Gommisti

2012 entra in vigore il Cnl Gommisti, emanato dal Consiglio di Stato dopo che i controlli hanno riscontrato il dumping salariale nel settore;

2013 «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 il 31.12.2013»³⁵;

1-g) Vendita al dettaglio (negozi con meno di 10 dipendenti)

Il Cnl, scaduto il 31 marzo 2014, è stato prorogato di 3 anni, a causa della percentuale di abusi gravi riscontrata, che ha raggiunto il 15,6% del totale del personale del settore.

1-h) Settore orologiero per le aziende non firmatarie della Convenzione nazionale

2013 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

33. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2013.pdf

34. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2013.pdf

35. http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2014.pdf

franchi all'ora (equivalente al salario minimo di 3.000 franchi 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.

1-i) Tabella salari minimi introdotti con i primi 13 Cnl cantonali

Settori	Paga oraria	
Terziario		
Gommisti	16,30	
Vendita dettaglio (<10 dipendenti)	17,30	
Informatici	18,00	
Impiegati commercio		
Consulenza aziendale	19,65	
Impiegati commercio		
Società fiduciarie	19,65	
Impiegati commercio		
Studi legali	19,65	
Prestito personale	16,46	
Call center	19,50	
Centri fitness	17,30	
Istituti bellezza	17,23	
Secondario		
Fabbricazione di apparecchiature elettriche	17,30	
Fabbricazione di computer e elettronica e ottica	17,30	
Settore orologiero (aziende non convenzionate)	18,75	

Si osservi che i salari minimi introdotti dai contratti cantonali normali di lavoro si aggirano mensilmente sui 3.000-3.200 franchi lordi. Un importo insufficiente per poter vivere in Ticino, in particolare le persone singole, con famiglia con un unico reddito o monoparentali. In molti casi, questi salari sono ben inferiori al salario mediano percepito nello specifico ramo professionale. Per questo motivo, seppur gli stipendi dei Cnl costituiscano un

limite alla discesa dei salari oltre i quali non si può andare, sono talmente bassi che probabilmente spingono verso il basso il resto degli stipendi dei vari rami professionali.

2) Conclusioni capitolo II

Il semplice dato dei 14 Contratti cantonali normali di lavoro emanati dal Canton Ticino riassume in modo significativo perché il Seco e il Dipartimento delle finanze ed economia cantonale affermino entrambi che «il Ticino è tra i cantoni più attivi nell'esecuzione delle misure di accompagnamento e sfrutta tutti gli strumenti che queste ultime mettono a disposizione».³⁶

In nove anni, la Commissione Tripartita ha controllato 21 rami professionali che impiegano complessivamente 24.839 salariati. In 14 rami è stato riscontrato il dumping salariale ed emanato il relativo Cnl. In quei settori lavorano 15.177 persone, mentre nei rimanenti 7 settori dove non è stato riscontrato dumping salariale i salariati ammontano a 9.662.³⁷

Nel 2014, in Ticino gli occupati sono 229.285. Ciò significa che il 10% del totale delle persone attive nel cantone è stato controllato, nel 6,6% sul totale è stato verificato il dumping salariale, mentre nel rimanente 3,4% no.

Se a ciò aggiungiamo che i livelli salariali minimi stabiliti dai 14 Cnl si aggirano sui 3.000-3.200 franchi mensili lordi, paragonabili agli stipendi mediani registrati nei medesimi comparti per le funzioni più basse, non si può certo dire si sia evitata la diminuzione dei salari. Al limite, si può affermare che sono state poste le soglie minime oltre le quali i salari non possono scendere. Soglie talmente basse, però, che i residenti nel cantone non possono vivere dignitosamente, cioè senza far capo all'intervento statale sussidiario.

Alla luce della precedente breve cronologia in cui si ripercorre l'entrata in vigore dei diversi Cnl, appare legittimo domandarsi se per il Ticino sia esatto affermare che «le misure di accompagnamento sono efficaci contro il dumping salariale, in particolare nei settori sprovvisti di convenzioni collettive»³⁸ (Conferenza dei direttori dell'economia pubblica, 5 maggio 2015 a commento del Rapporto del Seco sulle misure di accompagnamento).

36. <http://www3.ti.ch/CAN/comunicati/05-05-2015-comunicato-stampa-756486810702.pdf>

37. allegato C, http://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/rapporti/rapporto_2013.pdf

38. http://www.vdk.ch/media/archive2/medienmitteilungen/communiquedeprises_AOST-CDEP_rapportFlAM_2014.pdf

I tempi lunghi dell'impianto degli strumenti di verifica, il difficile iter nel riscontrare il dumping come nel caso degli impiegati delle fiduciarie, i tempi lunghi di adozione dei Cnl tra procedure di conciliazione e ricorsi, il ripetersi negli anni di alti tassi di infrazioni gravi riscontrati dove sono stati emanati dei Cnl e irrogate le relative sanzioni alle imprese mettono in serio dubbio l'efficacia delle misure di accompagnamento vigenti.

Dire che le odierne misure di accompagnamento sono efficaci nel contrastare il dumping salariale nel Canton Ticino appare dunque azzardato. Dimostrano piuttosto che il fenomeno è talmente esteso che le attuali misure d'accompagnamento alla libera circolazione non sono in grado di arginarlo. Per usare un'immagine, le misure di accompagnamento in Ticino appaiono più dei semplici recinti che dei veri ripari valangari per evitare il disastro.

Capitolo III

Forme di dumping nei settori coperti da Ccl obbligatori

1) Edilizia e artigianato, il dumping salariale nelle qualifiche

Spostiamo l'analisi sui rami professionali coperti dai Ccl di lavoro, decretati di obbligatorietà generale. Essendo previsti dei salari minimi, il pericolo di dumping salariale dovrebbe essere scongiurato. Vero, ma solo in parte. Nel senso che la pressione al ribasso sui salari esiste comunque, ma si ferma a livello delle categorie salariali più basse. La riduzione dei salari avviene dunque sulle qualifiche. Anche in questo caso, poiché il fenomeno di sostituzione di personale è lento nel corso degli anni per ovvi motivi, lo si può osservare su di un arco temporale più lungo. Per completare le informazioni statistiche a disposizione e per poter monitorare l'evoluzione nei singoli rami, utilizzeremo i dati delle commissioni paritetiche dell'edilizia e artigianato.

edilizia	2005	2013	Differenze	Media salariale 2013
Classe c	12,92%	23%	+10,08	4.995,42
Classe b	36,56%	28,5%	- 8,06	5.105,46
Classe a	26,53%	23,8%	- 2,73	5.429,93
Classe q	12,8%	12%	- 0,8	5.640,45

Pittura	2005	2013	Differenze	Media salariale 2013
Qualificati con dipl	42,71%	29,5%	- 13,21	5'076.08
Qualificati senza dipl	33%	25,5%	- 7,5	4'824.94
Ausiliari	4,65%	8,4%	+ 3,75	4'198.81
Estranei	3,26%	12,6%	+ 9,34	3'959.58

Posa piastrelle	2005	2013	Differenze	Media salariale 2013
qualificati	24,13%	16,3%	- 7,83	5.530,87
semi-qualificati	47,33%	37,6%	- 9,73	5.216,24
Manovali	8,77%	31,1%	22,33	4.376,09

Gesso	2005	2013	Differenze	Media salariale 2013
qualificati	8,56%	5,6%	- 2,96	5.327,13
senza qualifica	29,5%	20,7%	- 8,8	5.162,13
intonacatore	26,41%	22,4%	- 4,01	4.907,02
manovali	21,3%	43,5%	+22,2	4.391,79

Falegnami	2005	2013	Differenze	Media salariale 2013
qualificati	56,17%	36,7%	- 19,47	5.224,70
ausiliari	11,91%	15,8%	+ 3,89	4.515,58
manovali	4,4%	17,1%	+ 12,7	3.895,12

Fonte: statistiche Commissioni paritetiche cantonali edilizia e affini ³⁹

Come si osserva dalla tabella allegata, nel corso degli ultimi 10 anni la crescita della proporzione di personale al più basso livello di qualifica (e dunque di salario) è inequivocabile.

Le differenze salariali tra le categorie dei qualificati e quelle inferiori sono notevoli.

Nel caso dei falegnami ammontano a 1.300 franchi, nella pittura 1.100 franchi, 1.100 franchi anche nella posa piastrelle, nel gesso 900 franchi, mentre nel settore dell'edilizia principale lo scarto salariale è di oltre 600 franchi.

Poiché in questi rami professionali complessivamente sono impiegate più di 10.000 persone, si capisce l'importanza dell'edilizia e artigianato nel tessuto economico ticinese.

Se l'analisi sull'evoluzione delle categorie salariali all'interno dell'edilizia consente di far emergere il dumping salariale in modo preciso, altri fatti indicano la pressione al ribasso delle condizioni generali di lavoro nello specifico campo professionale.

2) Caporalato

In Ticino la cronaca cantonale ha portato alla luce pratiche illegali dai risvolti penali di sfruttamento degli operai.

Nel cantiere del nuovo Centro culturale della città di Lugano (dal costo finale di 154 milioni di franchi), le inchieste della magistratura ticinese partite da segnalazioni del sindacato Unia si sono concluse con la condanna dei titolari per reati assimilabili al caporalato. Una condanna in via definitiva ha colpito i titolari di un'azienda attiva nel cantiere, mentre il titolare di una seconda impresa è stato rinviato a giudizio per i medesimi reati. Il processo dovrebbe tenersi nel corso dell'anno.

Un'impresa di costruzione ticinese è stata condannata nel 2010 per i medesimi capi d'imputazione per aver impiegato personale sui cantieri cantonali a cui veniva estorta parte del salario.

39. <http://online.cpcedilizia.ch/webapp>

Numerosi casi di mancato rispetto del pagamento dei minimi salariali obbligatori non hanno avuto riscontro sui media cantonali, ma sono stati direttamente risolti dal sindacato nel giro di pochi giorni col blocco dei cantieri e relativo versamento delle differenze salariali da parte del datore di lavoro. A testimonianza di quanto la problematica fosse diffusa e recepita con grande preoccupazione dai lavoratori edili cantonali, il 4 luglio 2011 a una manifestazione contro lo sfruttamento nei cantieri ticinesi parteciparono oltre 2.000 muratori attivi nel cantone.

Queste pratiche sono difficili da intercettare per numerosi motivi, essenzialmente riconducibili al “salto di qualità” di alcune imprese nel comportamento delinquenziale. L’elusione della legge si è fatta più sofisticata, poiché la documentazione appare corretta nelle forme, mentre nei fatti danneggia gli edili. Un esempio è il versamento delle paghe conformemente ai minimi salariali vincolanti, salvo poi che una parte di esso viene riconsegnato ai titolari dell’impresa. A titolo di esempio citiamo il caso in cui la Procura è riuscita a dimostrare l’illecito grazie alle riprese della telecamera del bancomat, dove si vedevano i lavoratori ritirare lo stipendio per poi consegnarne una parte al caporale.

3) Tempo parziale fittizio

Un altro fenomeno nuovo nell’edilizia ticinese, è l’assunzione di edili a tempo parziale. L’esempio della vicina Lombardia, dove il fenomeno è radicato, dimostra che gli operai in realtà lavorano a tempo pieno, ma vengono retribuiti in base alla percentuale lavorativa figurante sul contratto d’assunzione. Se è possibile dimostrare statisticamente la crescita di assunzioni a tempo parziale, è molto più complicato smascherarla.

4) Elusione delle norme sui distaccati

Sono in crescita casi di imprese edili o affini che s’iscrivono a Registro di commercio ticinese, presso società bucalettere, mentre impiegano il loro personale già attivo nelle ditte operative in Italia. In questo modo, eludono le norme dei distaccati, in particolare la durata dei novanta giorni, impiegandoli per periodi molto più lunghi nei cantieri cantonali. Anche in questo caso, la difficoltà nel dimostrare lo sfruttamento del personale è alta, considerata l’estrema ricattabilità degli operai dovuta alla grave crisi che tocca l’edilizia italiana.

5) Interinali

Il massiccio impiego di personale temporaneo nell'edilizia è uno degli strumenti più utilizzati dalle imprese locali per scaricare i normali rischi aziendali sui lavoratori.

Alcune cifre testimoniano l'ampiezza della piaga.

- Nel 2013 le agenzie di lavoro temporaneo hanno assunto e dirottato verso l'edilizia circa 1.000 frontalieri con contratto fino a 90 giorni.
- Nello stesso anno, ai lavoratori citati si devono aggiungere i 1.200 frontalieri alle loro dipendenze con contratti a tempo determinato superiore ai 90 giorni.

L'apice è stato raggiunto da alcune imprese di costruzione il cui personale a disposizione è composto in gran parte da lavoratori temporanei.

6) Distaccati e indipendenti

Questa categoria di lavoratori ha la stessa funzione degli interinali per le imprese di costruzione attive nel cantone.

Un'unica cifra ben riassume lo smodato uso dei distaccati da parte delle imprese ticinesi.

Nel 2013 le imprese locali hanno assunto circa 1.300 frontalieri per prestazioni lavorative fino a novanta giorni.

Nel 2013 nel territorio cantonale sono stati registrati quali distaccati 9.000 lavoratori, dei quali 3.500 qualificati come indipendenti.

Nonostante l'emanazione di direttive più chiare del Seco finalizzate a evitare la problematica dei "falsi indipendenti" più volte denunciata dalla Commissione Tripartita cantonale, i miglioramenti in questo campo sono relativi.

Capitolo IV

Altri indicatori del degrado delle condizioni di lavoro

In questo capitolo vengono elencati alcuni ambiti professionali in cui si riscontrano situazioni di dumping salariale. Sono il frutto di segnalazioni di organizzazioni salariali nei rispettivi campi di competenza, quali il sindacato dei servizi pubblici Vpod, Syndicom e il sindacato generalista Unia.

Il degrado delle condizioni di lavoro tocca anche alcuni settori parapubblici sussidiati dal Cantone o dalla Confederazione, in particolare gli asili nido e i servizi commerciali d'assistenza e cura a domicilio. Inoltre risulta problematica a giudizio del Sindacato VPOD anche la situazione dei docenti delle scuole private, per le quali VPOD ha chiesto invano un'inchiesta salariale della Commissione Tripartita cantonale.

Unia Ticino ha allestito una pagina internet specifica (www.denunciamoli.ch), una sorta di Black list di abusi particolarmente gravi nel mondo del lavoro cantonale. Molti dei casi qui elencati sono stati pubblicati proprio nella Black list di Unia Ticino e sono stati riferiti dai media locali. Buona parte di essi si riferiscono a professioni del terziario. Anche se non hanno una valenza statistica poiché si tratta di episodi singoli, testimoniano tuttavia la tendenza di un mondo del lavoro cantonale in pericolosa regressione, soprattutto perché si tratta di situazioni fino a qualche anno fa totalmente sconosciute in Ticino.

1) Asili nido

Oggi quasi il 10% del personale (formato) degli asili nido guadagna meno di 3.000 franchi mensili, il 35% meno di 3.500 franchi al mese e il 50% meno di 4.000 franchi: si tenga conto che in queste cifre è già compresa la tredicesima mensilità, se viene versata. Sono lavoratrici specificamente formate per la presa a carico dei bambini che hanno conseguito ad esempio il diploma di educatore (formazione effettuata dopo la maturità) o il certificato federale di capacità quale operatore socioassistenziale (apprendistato).

2) Servizi commerciali d'assistenza e cura a domicilio

Questi servizi commerciali offrono il 40% dei servizi d'assistenza e cura a domicilio finanziati dall'Assicurazione federale contro le malattie: alcuni

sono finanziati anche dal Cantone. Nel 2009 è stato introdotto un nuovo contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso i Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (Ccl dei SACD privati), grazie anche al fatto che il Cantone ha definito dei contratti di prestazione anche per questi servizi.

Non tutti i servizi commerciali hanno però sottoscritto questi contratti di prestazione, che migliorano il finanziamento dei servizi ma che impongono anche maggiori controlli, non previsti dalla legge federale per l'assicurazione contro le malattie. I problemi all'interno del settore, caratterizzato da una forte concorrenza e dal ricorso massiccio di personale sociosanitario a ore da oltre frontiera, hanno sinora bloccato l'estensione del contratto collettivo di lavoro e il suo miglioramento: due tappe di miglioramento delle condizioni e di avvicinamento alle condizioni di lavoro del settore sociosanitario pubblico e parapubblico sono state concretizzate nel 2011 e nel 2012, ma la terza tappa, che prevede l'introduzione di carriere salariali e il passaggio alle 40 ore settimanali di lavoro, è stata posticipata al 2016.

Attualmente i servizi commerciali Spitex firmatari del Ccl sono 12 su 21 e raggruppano la maggioranza dei lavoratori, per cui teoricamente si potrebbe rendere obbligatorio il contratto collettivo di lavoro per tutti. Purtroppo tale processo di estensione del Ccl è stato ostacolato dalla disdetta nel 2014 da parte di SCuDo Lugano del contratto collettivo di lavoro per i servizi d'assistenza e cura a domicilio d'interesse pubblico.

3) Media

L'ATG, Syndicom e SSM, nell'inchiesta "Condizioni di lavoro dei giornalisti nella Svizzera italiana" (2014), hanno infine denunciato il dumping salariale in atto dopo la disdetta del contratto collettivo di lavoro per i giornalisti da parte degli editori nel 2004 (che tocca i giornalisti dipendenti ed ancor più quelli liberi), il precariato presso la RSI e le disparità salariali tra uomo e donna.

4) Salari da mille franchi

Un'impresa di noleggio di servizi igienici ha stipulato col dipendente un contratto di lavoro al 100% a 42 ore settimanali quale acquirente e "impiegato per piccoli lavori amministrativi" datato 1° gennaio 2013, nel quale lo stipendio previsto per periodo di 3 mesi di prova ammonta a 1.300 franchi lordi per 13 mensilità. Finito il periodo di prova, il salario mensile cala a 1.000 franchi lordi. Il lavoratore ha però la possibilità di integrare questo "salario"

con le provvigioni «*sull'importo incassato (IVA esclusa) dei clienti da lui procurati*». Il contratto fissa così il sistema di calcolo delle provvigioni:

- 10% del fatturato per cantieri che superano i CHF 230 mensili;
- 7% del fatturato per i cantieri tra i CHF 200 e i CHF 230 mensili;
- 5% del fatturato per i cantieri inferiori ai CHF 200 mensili;
- 5% del fatturato inerente agli interventi di pulizia bagni terzi;
- 10% del fatturato inerente agli eventi

Il contratto specifica che «*le provvigioni saranno versate solo per il periodo di 1 anno dalla data di emissione della prima fattura*». Se il contratto dovesse durare per più anni, il dipendente non avrebbe diritto alla provvigione.

Nei fatti, il dipendente ha incassato, nel mese di aprile 2013, lo stipendio lordo di 1.053,60 franchi.

5) Impiegata d'ufficio

Società con sede operativa a Pambio-Noranco e attiva nella «*compravendita, importazione, esportazione di gelati, prodotti surgelati, alimentari in genere, assunzione di rappresentanze nel campo alimentare, acquisto e partecipazione a società dello stesso genere*». La ditta in questione stipula un contratto individuale di lavoro per “aiuto-ufficio”. La paga ammonta a 1.125 franchi lordi, al netto mille franchi esatti. Tempo di lavoro previsto: 9 ore al giorno e dunque 45 settimanali quale impiegata d'ufficio. Dunque, la paga oraria è pari a 5,50 franchi netti.

6) Informatica, creazione pagine web

Esempio di scaltrezza nell'aggirare controlli e sanzioni, dimostrando la totale assenza di etica nell'attività imprenditoriale.

La prima ditta si chiama 360 Medya Innovative Communications Limited. A Balerna arriva nel 2010, e l'anno dopo si trasferisce a Chiasso. Vi lavorano una quarantina di dipendenti per una paga mensile di 1.889 franchi lordi per 12 mensilità. I dipendenti sono tutti giovani laureati italiani sedotti dagli annunci con cui la 360 Medya tappezza le bacheche universitarie e inonda i siti internet di annunci. «*Li hanno sedotti con il miraggio di un contratto a tempo indeterminato. E da oltreconfine sono arrivati, qui a Chiasso, in una quarantina*» scriveva *laRegione* nella primavera 2012, riferendosi a 360

Medya. *«Invece, in pochi mesi il miraggio si è dissolto. È rimasto solo il deserto lasciato da una lettera di licenziamento»*. E paghe arretrate, come conferma ad area Angelo Zanetti, di Syndicom, che si era occupato della vicenda a partire dal 2011.

Ma questi “imprenditori” non si perdono d’animo e invece di lasciare, raddoppiano. Ecco nascere negli uffici di 360 Medya a Balerna, la Identity Multimedia Development LTD. Medesima la paga sotto i 2.000 franchi lordi, e in parte uguali anche i dipendenti, così come Seat Pagine Gialle resta il cliente nettamente maggioritario.

Curiosa è anche l’identica struttura societaria delle due aziende, che si potrebbe definire da gioco delle scatole ticinesi, frutto della finanza creativa globale. Entrambe sono le uniche succursali di una ditta con sede a Montreal il cui scopo a registro di commercio canadese è offrire *«un servizio di prestanome»*. Quel tipo il servizio che viene offerto dai fiduciari nostrani. Solo che in Canada costa ancora meno fondare una ditta: 100 dollari. I proprietari delle due aziende baleritane risultano due società delle Isole Vergini britanniche. E qui il gioco delle scatole ticinesi diventa un rompicapo.

Le Isole Vergini britanniche sono note nel mondo per essere uno dei paradisi fiscali offshore. L’Italia le ha inserite nella lista nera, ponendo limitazioni fiscali ai rapporti commerciali fra le aziende italiane e i soggetti ubicati in quel territorio. Gli Stati Uniti invece, due anni or sono hanno imposto alle Isole Vergini lo stesso trattamento riservato recentemente alla Svizzera: lo scambio d’informazioni di carattere fiscale e finanziario. Lecito chiedersi perché una società che produce semplicemente dei siti internet debba avere una struttura societaria così sofisticata. Di norma, il gioco delle scatole societarie si spiega con l’eufemistica definizione di «ottimizzazione fiscale», ossia pagare meno imposte nel paese dove si produce fisicamente. Infatti a Balerna, a pagar le tasse sono i soli dipendenti con l’imposta alla fonte sul loro misero salario, mentre l’azienda paga due briciole.

Il fatto di essere finita al centro dell’attenzione mediatica non ha disturbato minimamente gli affari e le pratiche della Identity Multimedia Development LTD. Infatti, ancora nel mese di febbraio del 2014, su alcuni siti italiani specializzati nell’offerta di posti di lavoro nel campo della comunicazione, apparivano suoi annunci che offrivano posti per «giovani diplomati e laureati da inserire nel proprio organico per attività di back office e customer care». Naturalmente, la retribuzione netta mensile è sempre tra gli 800 e 1.500 euro. *«46 menti che, ogni mese, producono più di 150 Siti Web Custom, 1.000 Coupon, 350 video, 130 lanci, 600 Shooting Fotografici... & more...»* così recita la pubblicità sul sito della Identity Multimedia Development LTD. Viste

le condizioni di lavoro e di salario, è normale chiedersi quali siano i profitti di questa società.

Questo caso merita un'altra riflessione che riguarda una tendenza in corso. Sempre più spesso, il Ticino e, in particolare, la zona del Mendrisiotto, attirano società provenienti da oltre frontiera. La ragione è presto spiegata. Poiché la maggior parte dei settori economici è sprovvista di salari minimi, le ditte possono offrire salari italiani beneficiando, però, di un quadro giuridico, fiscale e amministrativo tale da massimizzare la redditività delle attività svolte. Una fiscalità clementissima nei confronti delle imprese, un diritto del lavoro anoressico (libertà di licenziare, orari di lavoro elevati eccetera) e una struttura burocratica leggera fungono da elementi di attrazione per ditte che fanno quasi esclusivamente affidamento sulla possibilità di esercitare un forte tasso di sfruttamento della forza lavoro, ossia la popolazione frontaliera. Né più, né meno di quanto facciano moltissime imprese ticinesi.⁴⁰

7) Vendita arredamento per telefono

700 franchi al mese per 22 ore settimanali. Oppure mille franchi lordi mensili per 30 ore settimanali. Caso documentato dal giornale *area*.⁴¹

8) Vendita al dettaglio

6,5 franchi l'ora. È la paga offerta alle commesse di un negozio in pieno centro a Lugano, specializzato in vestiti e gadget per bambini collegati ai personaggi della più celebre casa cinematografica americana di film e cartoni animati. Ne ha riferito il portale *Ticinonline* a inizio ottobre, specificando nell'articolo di aver interpellato la gerente che in parte conferma: «*Da gennaio 2013 abbiamo introdotto un sistema particolare per le nostre tre commesse, tutte a tempo parziale. Non più uno stipendio fisso mensile, bensì un fisso giornaliero più una provvigione del 10 per cento su quanto si vende.*»⁴²

40. <http://www.areaonline.ch/Storie-d-impresе-virtuali-d2076600?rSID=sgpzhwexvwkolohxohvuolbflwaabwrgzpfpiunazlvxutdkaozcncpbxcwskwa>

41. <http://www.areaonline.ch/Nel-terziario-impazza-il-dumping-salari-da-700-franchi-al-mese-9921e100?rSID=sgpzhwexvwkolohxohvuolbflwaabwrgzpfpiunazlvxutdkaozcncpbxcwskwa>

42. <http://www.tio.ch/News/Ticino/Attualita/757903/Mi-hanno-offerto-un-lavoro-a-6-franchi-e-50-all-ora/>

Capitolo V

Conclusioni e considerazioni finali

Dalla lettura del presente rapporto non vi sono dubbi sulle particolari e gravi difficoltà in cui si trova chi lavora in Ticino dall'entrata in vigore degli accordi bilaterali.

Nello specifico, l'enorme disponibilità della merce umana immessa sul mercato della forza lavoro cantonale con l'introduzione della libera circolazione ha creato forti ripercussioni negative sulle condizioni d'impiego in questo cantone a sud delle Alpi.

Una situazione forse non riscontrabile nel resto del paese (non era l'oggetto di questo studio), dovuta principalmente a motivi strutturali e congiunturali. Da un lato, la debole struttura dell'economia cantonale storicamente incentrata sui bassi salari e il basso valore aggiunto, mentre sul piano congiunturale la grave crisi economica del paese confinante, l'Italia, che non ha eguali con gli altri paesi confinanti col resto della Svizzera.

Nel primo capitolo, sebbene che l'analisi statistica dei salari in Ticino risalga a tre anni or sono, si osserva in modo inequivocabile la pressione sugli stipendi medio-bassi nel cantone. La pressione si evidenzia bene dalla diminuzione dei salari cantonali nel primo percentile, cioè negli stipendi più bassi. Dal dopoguerra non si era mai vista una contrazione salariale in Ticino come invece si è registrato nel 2012.

Nell'approfondimento del primo capitolo, volendo dare un volto alla riduzione salariale nella Svizzera italiana, si potrebbe dire che è donna, frontiera con funzioni di responsabilità di esecuzione di lavoro. Quadro intermedio, dunque. Nella categoria bassa, senza funzioni di quadro, il volto diventa quello di un uomo frontaliero.

Questa semplificazione non deve però indurre a credere che la riduzione salariale colpisca solo persone con queste caratteristiche.

Nel "libero mercato" della forza lavoro, l'unità di misura è il salario. Quando si registra una riduzione salariale in un determinato settore, è inevitabile che si ripercuota sull'insieme dei salari. In particolare nei sottogruppi salariali affini, nello specifico quello medio-basso. Lo impone la "libera concorrenza" sul mercato della forza lavoro.

In altre parole, la paga offerta per un ruolo di quadro intermedio non si abbassa solo per le candidate donne frontaliere, ma per chiunque voglia competere per quell'impiego. Di riflesso è fortemente probabile un effetto sostituzione dei posti resisi vacanti per vari motivi (pensionamento, licenziamenti eccetera) con nuovi dipendenti stipendiati al ribassato prezzo di mercato della forza lavoro. Per sua natura si tratta di una sostituzione dal decorso più lento e dunque più difficilmente rilevabile statisticamente nell'insieme della massa salariale.

Non solo. L'analisi statistica approfondita di funzionari del competente ufficio cantonale (di cui alleghiamo un estratto nel capitolo 1 dimostra come in Ticino cresca l'ineguaglianza tra le retribuzioni alte (che crescono) e medio-basse (che scendono).

Un dato allarmante in un cantone dove la percentuale dei salari bassi è la più elevata della Svizzera (22,6%), dove i working poor sono più numerosi (7,1% contro il 4,5% nazionale) e il 29% delle persone vive in un'economia domestica con un reddito disponibile inferiore alla soglia di povertà (15,5% in Svizzera).

Il confronto intercantonale sia a livello federale sia con le regioni di frontiera come Basilea o Ginevra dimostra con preoccupante evidenza come gli stipendi di tutti i livelli nel resto del paese stiano crescendo anche nella fase dei bilaterali, mentre in Ticino subiscono un forte deterioramento nella classe media-bassa. Ciò significa che il divario tra le paghe ticinesi e il resto del paese si sta allargando ulteriormente.

Se aggiungiamo la comprovata riduzione delle paghe di chi ha un livello di formazione superiore (universitario, maturità o brevetto d'insegnamento), l'attrattività dei posti di lavoro qualificati nel cantone subisce un altro colpo negativo. Non è certo un bene per l'economia cantonale che vorrebbe puntare sull'alto valore aggiunto.

Il dumping salariale in Ticino emerge da un'analisi dei salari le cui fonti presentano dei limiti importanti. L'ultima rilevazione dei salari svizzeri risale al 2012 ed è stata pubblicata solo negli scorsi mesi. Tre anni di tempo in un mondo del lavoro cantonale in rapida mutazione sono troppi per radiografare il suo stato odierno.

La dimostrazione della dinamicità del mercato del lavoro arriva dalla tecnica affinata negli anni in Ticino per valutare il dumping salariale nel quadro legale delle misure di accompagnamento. Ne parliamo nel capitolo 2.

L'esempio degli impiegati di commercio nelle fiduciarie ticinesi è illuminante. Nel 2007 si sospetta che in quell'ambito vi sia una riduzione salariale in corso. Dopo tre anni di accertamenti, la Tripartita conclude che non vi sono abusi gravi in quel settore. L'anno successivo la tecnica viene affinata. I controlli si concentrano sulle assunzioni degli ultimi due anni. Nel 2014 il risultato è che il dumping salariale tra gli impiegati delle fiduciarie esiste e quest'anno è stato emanato un contratto normale di lavoro. Da questo esempio si deduce l'importanza di un'analisi più aggiornata, vista la dinamicità del mondo del lavoro odierno.

Poiché il Ticino è il campione nazionale indiscusso dell'applicazione delle misure di accompagnamento ai bilaterali, nel capitolo 2 si è voluto rispondere alla seguente domanda:

le misure sono efficaci? Riescono ad arginare il fenomeno?

Ripercorrendo la storia dei 14 contratti di lavoro emanati dal Canton Ticino e analizzando la loro portata, la risposta è no.

In 9 anni, la Commissione Tripartita ha controllato 21 rami professionali che impiegano complessivamente 24.839 salariati. In 14 rami è stato riscontrato il dumping salariale ed emanato il relativo Contratto cantonale normale di lavoro. In quei settori lavorano 15.177 persone, mentre nei rimanenti 7 settori dove non è stato riscontrato dumping salariale i salariati ammontano a 9.662.

Nel 2014, in Ticino gli occupati erano 229.285. Ciò significa che il 10% del totale degli occupati nel cantone è stato controllato e nel 6,6% sul totale è stato verificato il dumping salariale, mentre nel rimanente 3,4% no.

I tempi lunghi e il difficile iter degli strumenti per verificare il dumping, i tempi lunghi di adozione dei Cnl tra procedure di conciliazione e ricorsi, il ripetersi negli anni di alti tassi di infrazioni gravi riscontrati nei medesimi settori dove sono stati emanati dei Cnl, e dunque lo scarso effetto dissuasivo delle multe inflitte alle imprese irregolari, non depongono a favore dell'efficacia delle attuali misure d'accompagnamento in Ticino. Tanto più che gli stipendi minimi dei 14 Ccnl ruotano tra i 3.000 e i 3.200 franchi lordi mensili. Una retribuzione insufficiente per sopravvivere in Ticino. Se i Ccnl hanno il merito di fissare dei paletti retributivi oltre i quali non si può scendere, questi sono talmente bassi da non impedire l'effetto sostituzione di forza lavoro a buon mercato. Vista anche la sostanziale differenza coi salari mediani di quei settori, essi spingono sempre più verso il basso l'intera categoria.

La pressione sui salari e le precarie condizioni di lavoro nel cantone si estendono anche nei settori coperti da Ccl obbligatori.

Se in questo caso perlomeno esistono dei salari minimi generalmente dignitosi, la pressione sui salari si sviluppa sulle qualifiche dei lavoratori. Lo studio lo dimostra ampiamente nel capitolo 3. Qui ci si limita al solo esempio dei falegnami, molto istruttivo.

Nel 2005 i falegnami con diploma federale erano più della metà dei dipendenti (56%). Nel 2013 erano quasi il 20% in meno. Nello stesso periodo, i manovali falegnami sono cresciuti di quasi il 13%, passando dal 4% al 17%. Questa dinamica si riscontra in tutte le categorie dell'edilizia e artigianato affine.

Infine, nel quarto capitolo sono stati riassunti i vari esempi di grave degrado nel mondo del lavoro cantonale riportati dalla cronaca locale o contenuti nella Black list stilata da Unia Ticino.

Sono certamente dei fatti singoli, ma indicatori dei livelli di degrado raggiunti oggi dalle condizioni di lavoro, fino a qualche anno fa impensabili nel Canton Ticino.

Capitolo VI

Proposte di misure per fermare il degrado

1. Misure federali indispensabili

L'Unione sindacale svizzera – Ticino e Moesa ritiene che l'adozione delle seguenti misure sia assolutamente indispensabile per la continuazione dell'Accordo di libera circolazione delle persone.

1) **Facilitazione del conferimento dell'obbligatorietà generale ai contratti collettivi di lavoro**

(modifica della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al CCL): si chiede che, in generale, un CCL possa essere dichiarato di obbligatorietà generale quando il 30% dei datori di lavoro e dei lavoratori è sottoposto già al CCL e una parte sociale lo richiama (oggi il quorum dell'art. 2 è del 50% e la richiesta deve provenire da entrambe le parti sociali).

2) **Introduzione della regola nei Contratti normali di lavoro (CNL) in base alla quale i salari minimi devono garantire un minimo vitale per vivere in Svizzera**, cioè 4.000 franchi mensili per un tempo pieno, e deve contenere delle scale salariali che tengano delle mansioni da svolgere, dei titoli di studio e dell'esperienza professionale maturata.

3) **Limitazione del numero di precari nelle aziende**

(modifica del Codice delle obbligazioni e della legge sul lavoro):

limitazione del lavoro interinale e su chiamata nelle aziende ad una soglia del 10% della manodopera calcolata sull'arco dell'anno e remunerazione parziale del tempo d'attesa. Si tratta di evitare che il rischio aziendale normalmente sopportato per la fluttuazione del lavoro venga scaricato interamente sul dipendente. Inoltre occorre evitare che vengano elusi il Codice delle obbligazioni (rispetto dei termini di disdetta e altri diritti) e le leggi sociali (assoggettamento al secondo pilastro). Infine si tratta di limitare ragionevolmente il rischio di danni alla salute dei lavoratori interinali sul posto di lavoro: un numero eccessivo di personale precario aumenta il rischio di incidenti dovuti alla non conoscenza delle regole di sicurezza e dei processi lavorativi.

4) **Miglioramento della protezione dei rappresentanti del personale e dei denunciati**

(modifica del Codice delle obbligazioni):

i rappresentanti del personale (nei vari organi previsti dalle leggi) e i dipendenti che fungono da fiduciari dei sindacati sui posti di lavoro svolgono un ruolo chiave per un efficace controllo delle condizioni di lavoro e della lotta agli abusi di ogni tipo. È impensabile che gli ispettori del lavoro possano controllare tutti i posti di lavoro ogni anno e con la stessa efficacia. Per poter svolgere i loro compiti i rappresentanti del personale e i fiduciari dei sindacati devono essere veramente tutelati contro i licenziamenti e contro le repressioni padronali effettuati come ritorsione per la loro azione. Come da anni invano richiesto dai sindacati, occorre una modifica del Codice delle obbligazioni che preveda (alla stessa stregua di quanto previsto dalla legge speciale per le questioni sollevate sulla parità dei sessi) un reintegro del denunciante, del rappresentante del personale e del fiduciario sindacale che siano stati ingiustamente licenziati. Inoltre, in generale, l'indennità per licenziamento abusivo di un dipendente deve essere portata nel Codice delle obbligazioni da 18 a 24 mesi (oggi da 1 a 6 mesi).

5) Accesso agevolato dei sindacalisti alle aziende e ai cantieri

(modifica della legge sul lavoro):

il diritto d'accesso dei sindacalisti ai posti di lavoro, per sentire i dipendenti in merito ad eventuali irregolarità e problemi lavorativi, deve essere sancito dalla legge.

6) Confederazione e Cantoni, Comuni e altri enti pubblici devono poter imporre la sottoscrizione di un CCL come condizione per il versamento di sussidi di gestione corrente o per investimenti (Codice delle obbligazioni): si tratta di garantire l'adozione delle norme del CCL e il controllo delle norme da parte degli organi contrattuali.

7) Adozione delle seguenti norme riguardanti il contratto di lavoro per tutelare il lavoratore dipendente (Codice delle obbligazioni):

- a) obbligo della forma scritta per il contratto di lavoro;
- b) obbligo per il datore di lavoro di versare una remunerazione che consenta al lavoratore di raggiungere il minimo vitale in Svizzera;
- c) definizione restrittiva degli stage, che devono consentire al dipendente di conseguire un titolo riconosciuto dallo Stato (vanno previsti in particolare una notifica all'Ispettorato del lavoro e un rimborso delle spese vive);
- d) obbligo della definizione del salario in franchi svizzeri nel contratto di lavoro e pagamento in franchi svizzeri;

- e) divieto del pagamento del salario e degli acconti salariali in contanti, oltre la somma di 500 franchi al mese;
- f) obbligo della motivazione scritta del licenziamento.

8) Sospensione delle attività economiche in caso di abusi

(Codice delle obbligazioni e legge federale sul lavoro):

in presenza di gravi violazioni delle norme sulla sicurezza nel lavoro e/o salariali, gli ispettori del lavoro devono poter disporre l'immediata sospensione delle attività economiche fino al raggiungimento di una soluzione soddisfacente.

9) Rafforzamento delle norme antidumping nelle commesse pubbliche (legge federale sugli acquisti pubblici, che va estesa a tutti gli enti pubblici, compresi quelli cantonali e comunali):

le commesse e gli appalti pubblici devono prevedere criteri inaggraviabili in materia di condizioni lavorative e salariali (v. art. 8). Il ricorso a personale interinale o su chiamata oltre la soglia del 10% del valore di una commessa deve essere vietato.

Gli appaltatori e subappaltatori devono soddisfare tali criteri.

Le imprese che non soddisfano le condizioni previste devono essere escluse dall'aggiudicazione di commesse e appalti. Va introdotto il principio che può essere fatto solamente un subappalto (divieto di subappalti a catena).

10) In caso di costanti abusi nelle condizioni di lavoro e salariali si chiede di creare una base legale federale per dare la possibilità ai Cantoni di sottoporre a verifica, caso per caso, i permessi fino a 90 giorni (lavoratori distaccati).

11) Le Associazioni interprofessionali di controllo (AIC), che controllano i lavoratori indipendenti nell'edilizia (solo in certi cantoni) devono disporre di una base legale federale e di maggior sostegno pubblico per svolgere efficacemente il loro lavoro e combattere il dumping: in particolare oggi esse possono solamente verificare se i lavoratori in questione sono veri indipendenti ma non hanno il diritto di verificare se vengono rispettati i parametri salariali svizzeri.

12) La Confederazione deve finanziare un numero di ispettori cantonali sufficiente per controllare annualmente le condizioni di lavoro

presso il 50% dei datori di lavoro di diritto privato nelle zone di frontiera esposte al rischio di dumping salariale, e presso il 10% nelle altre zone (legge federale sul lavoro).

- 13) Le sanzioni amministrative devono avere degli effetti deterrenti: il recente aumento da 5.000 franchi a 30.000 franchi del tetto massimo è un primo passo, ma non è sufficiente in presenza di aziende con una forte capacità economica.** Si propone di introdurre un sistema di sanzioni, che preveda multe quantificate in base alla cifra d'affari delle aziende colpevoli di infrazioni e in base alla gravità delle infrazioni commesse.
- 14) Introdurre nella legislazione federale delle normative volte a limitare i fallimenti a catena** da parte di persone eticamente scorrette, che abusano della libertà di commercio, danneggiando i creditori (dipendenti, fornitori, assicurazioni sociali, enti pubblici eccetera). Va detto che la legge cantonale sulle commesse pubbliche prevede che l'ente pubblico possa escludere dagli appalti pubblici chi è soggetto a fallimenti.

2. Misure cantonali

- 1) Aumento del numero degli ispettori cantonali**
(vedi punto sulle misure federali e vedi iniziativa popolare cantonale pendente) e **rafforzamento delle norme antidumping nelle commesse pubbliche** (vedi punto sulle misure federali).
- 2) Facoltà per le Commissioni Tripartite di introdurre CNL** con salari obbligatori in caso di abusi riscontrati nel 5% dei casi nei settori dove non ci sono CCL (oggi il margine di tolleranza è sovente del 10%).
- 3) Aumento dei controlli sui fallimenti** con sottrazione di beni, un aumento dei controlli sulle ditte svuotate per crearne altre ed il varo di norme/accorgimenti per il recupero di sussidi pubblici versati a ditte fallite. Occorre anche rendere obbligatorio l'allestimento obbligatorio dell'inventario, che potrebbe essere un ostacolo efficace contro atti fraudolenti.
- 4) Creazione di una Sezione del lavoro presso il Ministero pubblico ticinese:** la misura permetterebbe di ottenere le necessarie risorse dedicate

allo scopo e di sviluppare un pool con competenze specifiche per condurre indagini in tempi rapidi e avrebbe un effetto deterrente contro il dilagare della criminalità nel mondo del lavoro ticinese (caporalato, usura eccetera).

- 5) Completamento della Legge esercizio della professione di impresario costruttore e di operatore specialista nel settore della costruzione:** inserire delle norme per impedire la creazione di imprese “vuote” domiciliate in Ticino, che impiegano di fatto manodopera della ditta madre estera a condizioni di lavoro estere.
- 6) Favorire lo scambio automatico di informazioni sui contributi sociali versati tra istituzioni svizzere ed europee.**
- 7) Approfondire le norme pianificatorie** per impedire la creazione di aziende a basso valore aggiunto e introduzione di norme per internalizzare i costi esterni ambientali delle attività economiche.
- 8) Politica dell'alloggio a prezzi accessibili per tutti**
Rafforzamento dell'alloggio a prezzi accessibili con obiettivo di raggiungere entro un tempo stabilito il 25% della quota di mercato in mano no profit.
- 9) Rafforzamento della formazione per i residenti/dipendenti e sostegno alla conciliazione lavoro/famiglia,** come chiesto dalla Conferenza dei direttori dell'economia pubblica:
 - migliorare la qualità e il livello di formazione della popolazione residente a tutti i livelli: vedi iniziativa popolare cantonale pendente per il rafforzamento della scuola media
 - garantire il riconoscimento internazionale degli apprendistati e dei diplomi delle scuole superiori specializzate
 - promuovere la permeabilità tra le filiere professionali e quelle accademiche
 - incentivare la formazione professionale superiore
 - favorire l'integrazione delle donne nel mondo del lavoro: vedi iniziativa popolare cantonale pendente per asili nido di qualità e mense/doposcuola
 - integrare subito nel mercato del lavoro le persone che beneficiano del raggruppamento familiare
 - creare degli incentivi alla formazione continua nelle imprese, finanziandola con tasse o con la dotazione di un contingente di permessi di lavoro.

3. Una misura comunale

Istituzione di un servizio di ispettori comunali (finanziato al 50% dal Cantone), fondamentale per un miglior controllo della popolazione residente/economia e che deve collaborare con i servizi cantonali/federali (ispettorati, AD, AVS, ufficio stranieri, uffici esecuzione e fallimenti eccetera).

Compiti attribuiti:

- il controllo delle attività lucrative svolte dai permessi B (conformemente all'art. 22 legge stranieri, lo straniero può essere ammesso in Svizzera per esercitare un'attività lucrativa unicamente se sono osservate le condizioni di lavoro e di salario usuali nella località, nella professione e nel settore);
- la lotta al lavoro nero nelle economie domestiche;
- la verifica del domicilio effettivo delle persone fisiche;
- la verifica dell'attività effettiva svolta dalle persone giuridiche.

Il finanziamento 50% Cantone e 50% Comuni si giustifica con il fatto che entrambi i livelli istituzionali beneficiano delle ricadute fiscali potenziali derivanti dalla lotta al lavoro nero e all'evasione fiscale. È da verificare se è possibile prelevare una tassa sui permessi B a favore dei Comuni per coprire parte dei costi.

In base alla legge federale sugli stranieri (art. 3), i Comuni sono tenuti a collaborare con le autorità cantonali nell'applicazione della legge e a segnalare al Cantone le irregolarità e le violazioni della legge: esiste pertanto una base legale federale per un'adeguata collaborazione dei Comuni con il Cantone.

Allegato 1

RISOLUZIONE



Per i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori: No alla libera circolazione della forza lavoro senza regole efficaci contro il dumping salariale e sociale

L'assemblea dei delegati dell'USS-Ticino e Moesa, riunitasi il 9 giugno 2015 a Camignolo, ha preso ulteriormente atto della grave situazione del mercato del lavoro venutasi a creare nel nostro Cantone. Quotidianamente si riscontrano salari decisamente bassi, ma anche precarizzazione, truffe, nonché la sostituzione di personale residente tramite personale non residente con salari da fame e con statuto precario. Siamo estremamente preoccupati dall'imbarbarimento delle condizioni di lavoro in Ticino, causato da una liberalizzazione selvaggia del mercato del lavoro.

I problemi maggiori si riscontrano tra il personale distaccato che non viene mai retribuito secondo i parametri contrattuali! Ma anche negli altri ambiti il dumping dilaga. Nel terziario la situazione sta diventando esplosiva e si affermano salari anche di 1.000 franchi al mese per un tempo pieno! Si manifestano continue dinamiche di sostituzione della manodopera pagata normalmente con manodopera sottopagata. Il Mendrisiotto si è trasformato in una sorta di zona franca, dove si è concretizzata una vera e propria lombardizzazione dell'economia. Gli abusi dilagano e tra di essi spicca il fenomeno del caporalato, emerso al cantiere LAC di Lugano, ma pure diffuso in altre realtà di mala edilizia. Anche nel settore sociosanitario (servizi a domicilio, asili nido) e pubblico si registrano problemi di precariato e pressioni che portano alla riduzione dei salari.

Tre sono le cause di questa situazione.

In primo luogo stiamo pagando le conseguenze di venti anni di politiche neolibériste, che hanno eroso i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e che hanno trasformato in modo profondo il funzionamento del mercato del lavoro.

La seconda causa è l'insufficienza delle misure di accompagnamento alla libera circolazione dei lavoratori.

La terza causa è l'avidità e l'assenza di scrupoli di molti datori di lavoro, che approfittano delle lacune legislative e contrattuali per aumentare i loro guadagni, sfruttando i lavoratori. Appare evidente come una parte crescente del padronato stia approfittando della fiducia accordata dai sindacati al momento dell'adozione delle norme sulla libera circolazione delle persone.

La situazione è aggravata dal fatto che le istituzioni politiche svizzere rimangono passive, sostenendo di fatto il deterioramento della situazione. Quasi tutte le proposte presentate negli ultimi anni dall'Unione sindacale svizzera al Consiglio federale sono state respinte. Recentemente padronato, UDC, PLR, PPD e Consiglio federale si sono opposti al miglioramento delle misure di accompagnamento a favore delle lavoratrici e dei lavoratori. Questa politica del "laissez faire, laissez aller" è inaccettabile e intollerabile!

L'assemblea dell'USS-Ticino e Moesa denuncia l'assenza di dialogo costruttivo su questa fondamentale problematica da parte di molti esponenti del mondo padronale e politico, che non permette di adottare soluzioni atte a riequilibrare il mercato del lavoro, in particolare a sud delle Alpi.

L'assemblea risolve:

1. L'USS-Ticino e Moesa si oppone al fatto che sempre più lavoratrici e lavoratori vengano sfruttati e che i loro diritti vengano calpestati da aziende che mirano ad un profitto sfrenato, approfittando del libero mercato senza regole. Pertanto l'USS-Ticino e Moesa, se contro il dumping sociale e salariale non saranno adottate misure realmente efficaci (in particolare migliori contratti collettivi di lavoro, salario minimo di 4.000 franchi nei contratti normali di lavoro, limitazione drastica del precariato, protezione dai licenziamenti dei rappresentanti dei lavoratori, garanzia d'accesso dei sindacalisti ai posti di lavoro e miglioramenti dello statuto del lavoratore), darà l'indicazione di voto contrario ad accordi bilaterali in materia di libera circolazione con l'Unione Europea in occasione della prossima votazione;
2. l'USS-Ticino e Moesa intensificherà la sua campagna d'informazione dell'opinione pubblica e di coinvolgimento attivo dei lavoratori contro il degrado del mercato del lavoro a sud delle Alpi e per l'adozione di misure antidumping efficaci;
3. l'USS-Ticino e Moesa svilupperà la collaborazione con le organizzazioni sindacali degli altri cantoni e con l'USS nazionale per far capire la nostra situazione, per confrontarla con altre realtà e per adottare una strategia di lotta comune.

Unione Sindacale Svizzera Ticino e Moesa (USS-TI)

Casella postale 2736, 6501 Bellinzona,

tel. 091 826 35 66, e-mail uss-ti@bluewin.ch