

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

Lugano 22 maggio 2014

Sommario

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

Redazione:

Moreno Baruffini[♣]

Responsabile

Valentina Mini[♣]

[♣] Osservatorio del Mercato del Lavoro, O-Lav IRE

Per maggiori dettagli vedasi il seguente rapporto:

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

Indice:

1. Introduzione

2. Il campionamento

3. Formula per la dimensione di un campione

4. Procedura per i controlli

5. Considerazioni finali

1. Introduzione

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

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

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

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

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

2. Il Campionamento

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

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

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

Questo dipenderà da:

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

3. Formula per la dimensione di un campione

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

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

Dove:

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

ϵ = è il margine di errore accettato

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

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

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

ESEMPIO:

Ramo composto da 526 imprese con 1'201 addetti.

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

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

Cosa possiamo dire?

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

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

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

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

4. Procedura per i controlli

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

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

La procedura sarà strutturata in 3 fasi:

FASE 1:

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

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

Si effettuano i consueti controlli

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

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

FASE 2:

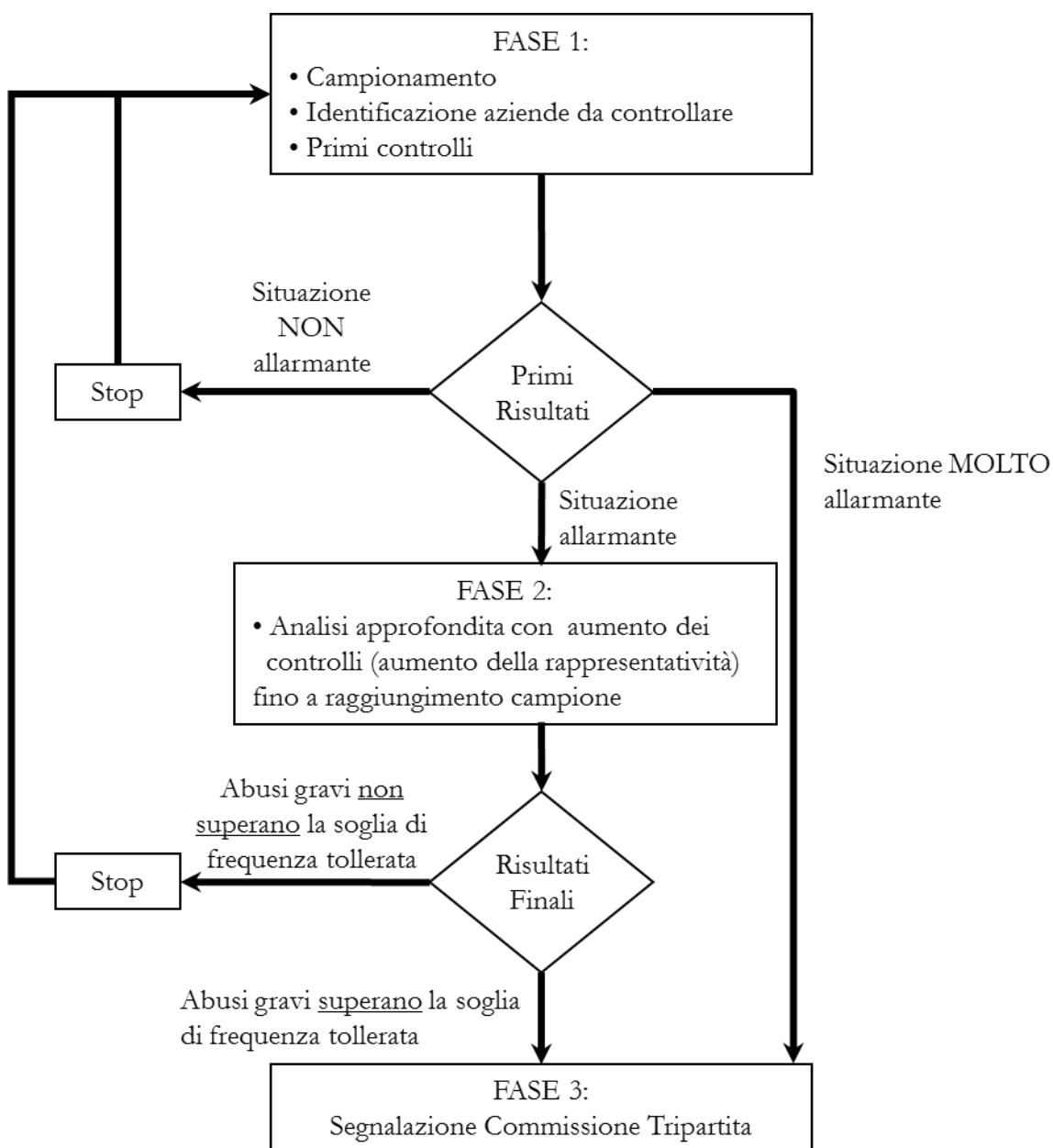
Si procede con un ampliamento del campione aumentando il numero di controlli. In questa maniera si migliora la precisione del risultato. Se dai risultati ottenuti si ottiene che gli abusi gravi superano la soglia di frequenza tollerata, allora la procedura avanza con la terza fase.

FASE 3:

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

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

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



5. Conclusioni

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

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