

03

Lavoro e reddito

1254-1500

Accordi salariali conclusi per il 2015 nei settori convenzionali

Che cosa sono gli accordi salariali?

Il salario, ovvero la remunerazione versata a una persona in cambio del lavoro fornito, è il risultato di un accordo concluso tra il lavoratore e il datore di lavoro nell'ambito di un contratto individuale di lavoro. Il salario individuale subisce un'evoluzione in base agli adattamenti pattuiti tra le parti. A livello collettivo, i salari di un gruppo di lavoratori possono essere predefiniti (scale salariali) e/o adeguati alla fine di un accordo concluso tra i rappresentanti di uno o più datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, di solito nell'ambito di un contratto collettivo di lavoro (CCL) (cfr. definizione).

Spesso le disposizioni o clausole salariali (cfr. definizione) di un CLL prevedono lo svolgimento di trattative regolari allo scopo di adattare le condizioni di remunerazione delle persone salariate che vi sono sottoposte. I contraenti di un CCL svolgono dei negoziati e trovano un accordo sui salari. Gli accordi sono riportati in una clausola aggiuntiva del CCL o nel CCL stesso. Altri CCL non sono dotati di alcuna clausola di trattative salariali né di condizioni salariali.

L'oggetto della presente statistica sono gli accordi salariali conclusi nell'ambito dei CCL. Gli accordi salariali vertono principalmente sull'adeguamento dei salari effettivamente percepiti dalle persone salariate assoggettate al CCL (salari effettivi) e/o sull'adeguamento delle tabelle salariali fissate nel CCL (salari minimi). Tuttavia, in alcuni CCL gli adeguamenti salariali non derivano da un accordo separato ma direttamente dalle disposizioni contrattuali. Questo avviene per esempio quando i CCL contengono delle clausole di adeguamento automatico al rincaro¹. In questo caso l'evoluzione dei salari risulta dall'accordo iniziale delle parti contraenti sulla clausola salariale.

Come vengono rilevati gli accordi salariali?

Nell'ambito dell'Indagine sugli accordi salariali nei settori convenzionali (IAS), due parti contraenti per ogni CCL (un partner contraente tra i datori di lavoro e uno tra i rappresentanti dei salariati) sono interrogati sullo svolgimento dei negoziati salariali e i loro risultati o sull'evoluzione salariale che risulta dalle disposizioni contrattuali.

L'IAS rileva gli adeguamenti salariali pattuiti dai partner firmatari. Le decisioni unilaterali o le raccomandazioni non sono prese in considerazione. Quando una trattativa sui salari minimi viene considerata fallita da una parte contraente e i salari minimi restano in vigore, si registra

¹ Peraltro un CCL può adottare i meccanismi salariali di un Cantone o di un Comune. In tal caso non viene svolta alcuna trattativa salariale vera e propria per l'anno in esame; l'adeguamento salariale deciso dalle autorità viene rilevato in quanto conseguenza della decisione presa dai partner firmatari del CCL di allinearsi sul sistema salariale cantonale.

un risultato nullo (adeguamento 0%). La statistica prende in considerazione gli accordi conclusi nel corso del secondo semestre dell'anno precedente e validi per la prima parte dell'anno in rassegna.

Nell'ambito dell'IAS 2015, il campo di osservazione dei CCL normativi è stato ampliato ai CCL cui aderiscono almeno 100 salariati (prima era limitato ai CCL con almeno 1'500 salariati assoggettati). Tra i 419 CCL in vigore al 1° marzo 2015 che soddisfacevano questo criterio di copertura, 74 CCL non prevedevano alcuna clausola salariale (cfr. grafico 1). Dai rimanenti 345 CCL è stato estratto un campione di 245 CCL, che è stato poi oggetto di indagine e ponderazione. Questo campione ponderato ha permesso di stimare che un totale di 21 CCL doveva essere escluso per via di disdetta o altro; i risultati degli accordi salariali sono quindi stati valutati per un totale di 324 CCL. Grazie a questo nuovo metodo di campionamento i risultati degli accordi salariali possono essere presentati a un livello più dettagliato di ramo economico.

Cosa prevedono gli accordi salariali conclusi per il 2015?

Sono stati conclusi accordi sui salari effettivi nell'ambito di 194 CCL (465'600 persone) su 324 CCL (cfr. grafico 1). Le trattative sui salari effettivi sono fallite in 27 CCL (173'400 persone) e non sono state svolte per 103 altri CCL (992'900 persone). I partner sociali hanno svolto trattative sui salari minimi nell'ambito di 221 CCL (1'176'200 persone), a volte senza alcun esito (risultato nullo). Non c'è stata alcuna trattativa per 103 CCL (455'800 persone).

In seguito ai negoziati e agli accordi, i salari effettivi sono aumentati in media dello 0,8% per circa 465'600 lavoratori dipendenti. I salari minimi previsti dai CCL sono stati aumentati in media dello 0,7%. 1'172'800 persone erano assoggettate a un CCL nel quale i salari minimi erano stati adattati e 3'400 persone a un CCL per il quale era stata fissata una nuova griglia salariale (adeguamento non calcolabile).

Nel 2015, **nei rami economici** i salari effettivi e minimi hanno subito variazioni come riportato nel grafico 2.

Salari nei campi convenzionali	Adeguamento salariale medio	Numero di lavoratori sottoposti al contratto
Salari effettivi	+0,8%	465 600
Salari minimi	+0,7%	1 172 800



¹ CCL che interessano almeno 100 dipendenti assoggettati

² 324 CCL (1'631'900 dipendenti assoggettati) con disposizioni salariali (totale stimato)

³ Nessuna trattativa, in particolare nel CCL Personale a prestito (302'500 dipendenti assoggettati)

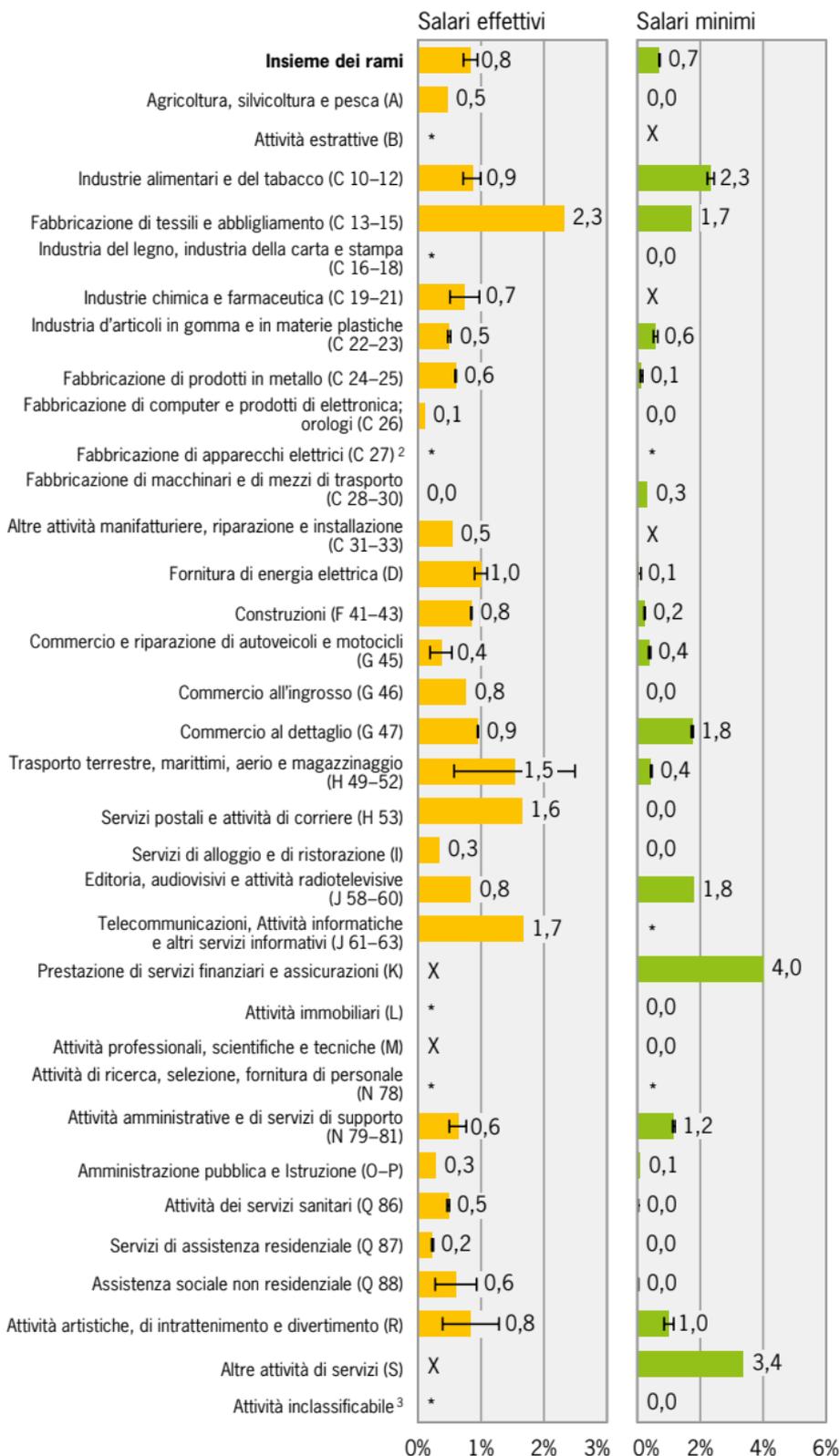
⁴ 74 CCL (228'500 dipendenti assoggettati) senza disposizioni salariali (CCL conosciuti al momento della campionatura)

I rami economici in cui sono stati registrati gli adeguamenti dei salari effettivi maggiori sono i seguenti: «Fabbricazione di tessuti e abbigliamento» (+2,3%), «Telecomunicazioni, attività informatiche e altri servizi informativi» (+1,7%), «Servizi postali e attività di corriere» (+1,6%) nonché «Trasporti terrestri, marittimi e per vie d'acqua, aerei e magazzinaggio» (+1,5%). Per contro, l'adeguamento medio più debole è stato riscontrato nei rami «Servizi di assistenza residenziale» (+0,2%), «Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica; orologi» (+0,1%) ed è stato nullo nel ramo «Fabbricazione di macchinari e materiali per il trasporto».

I rami economici che presentano gli adeguamenti di salari minimi più elevati sono «Attività finanziarie e assicurative» (+4%), «Altre attività di servizi» (+3,4%), «Industrie alimentari e del tabacco» (+2,3%) nonché «Commercio al dettaglio» e «Editoria, audiovisivi e attività radiotelevisive» (entrambi + 1,8%). Dodici rami economici, invece, registrano un adeguamento nullo.

Adeguamento dei salari¹ secondo il ramo economico, nel 2015

G 2



In termini nominali

¹ Contratti collettivi di lavoro (CCL) concernenti almeno 100 dipendenti assoggettati

² CCL senza disposizioni salariale

³ Impiegati di commercio e personale della vendita

— Intervallo di confidenza de 95%

«X» dato omesso per ragioni legate alla protezione dei dati; «*» Non pertinente

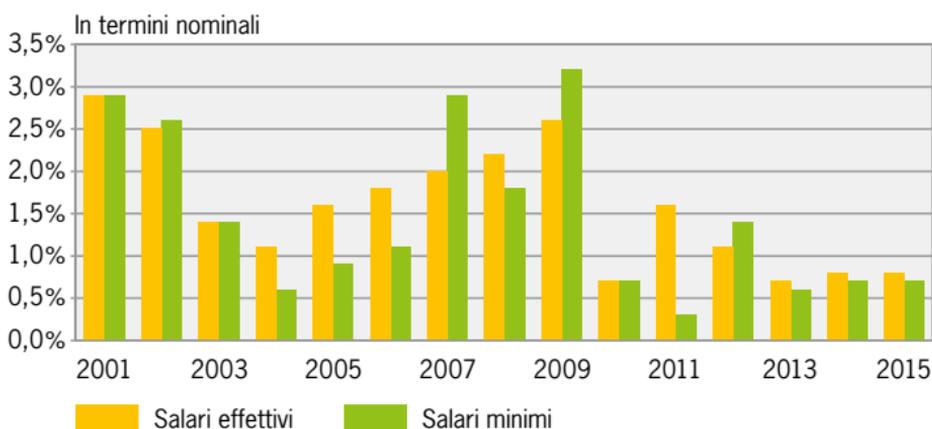
Come sono progrediti nel tempo i salari nei comparti convenzionali?

Il grafico 3 illustra gli adattamenti dei salari effettivi e minimi degli ultimi quindici anni nei settori coperti da un CCL.

I **salari effettivi** aumentano in maniera più marcata negli anni 2001 (+2,9%), 2002 (+2,5%) e 2009 (+2,6%). Si osserva che tali aumenti fanno seguito, per gli anni 2001 e 2002, al 2000, caratterizzato da forte crescita economica, e per il 2009, al periodo di congiuntura favorevole degli anni 2004-2008. Inversamente, gli adattamenti medi moderati del 2004 (+1,1%), e del 2010 (+0,7%) fanno seguito rispettivamente ad un periodo di crescita debole (2002-2003) e al 2009, anno in cui l'attività economica in Svizzera ha subito una forte contrazione in seguito alla crisi bancaria e finanziaria internazionale dell'autunno precedente. Dopo un rialzo dei salari nel 2011 (+1,6%), dovuto alle conseguenze dell'anno di ripresa 2010, gli adattamenti del 2012 (+1,1%), 2013 (+0,7%), 2014 (+0,8%) e 2015 (+0,8%) rimangono moderati.

Adeguamenti salariali¹ in Svizzera

G 3



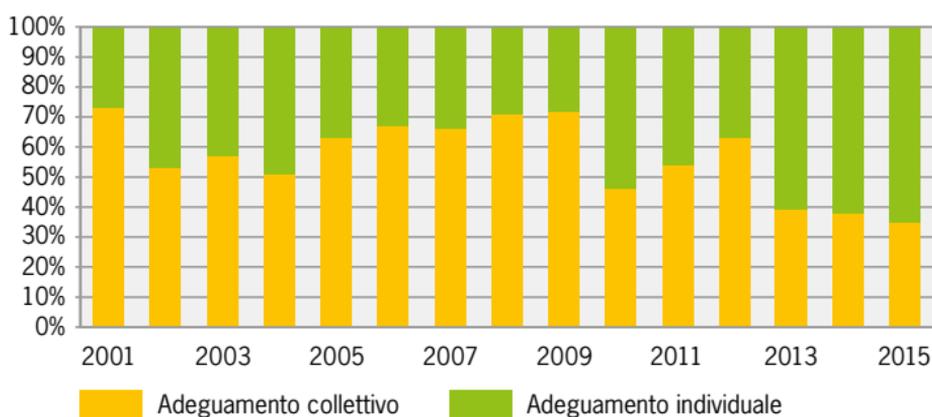
¹ 2001–2014: Contratti collettivi di lavoro (CCL) che interessano almeno 1500 dipendenti assoggettati
2015: CCL che interessano almeno 100 dipendenti assoggettati

Fonte: UST – Indagine sugli accordi salariali

© UST, Neuchâtel 2016

I salari effettivi sono adattati a titolo collettivo e/o individuale (cfr. definizioni). Le percentuali di adeguamento corrispondono in entrambi i casi a una variazione della massa salariale delle aziende. Sullo 0,8% di adeguamento medio dei salari effettivi del 2015, lo 0,3% è stato attribuito a titolo collettivo e lo 0,5% a titolo individuale. Pertanto il 65% della massa salariale destinata agli aumenti dei salari è attribuito a titolo individuale. Nel terziario questa quota è del 69%.

Il grafico 4 illustra la ripartizione dell'adeguamento dei salari effettivi nel periodo 2001–2015.



¹ 2001–2014: Contratti collettivi di lavoro (CCL) che interessano almeno 1500 dipendenti assoggettati
2015: CCL che interessano almeno 100 dipendenti assoggettati

Fonte: UST – Indagine sugli accordi salariali

© UST, Neuchâtel 2016

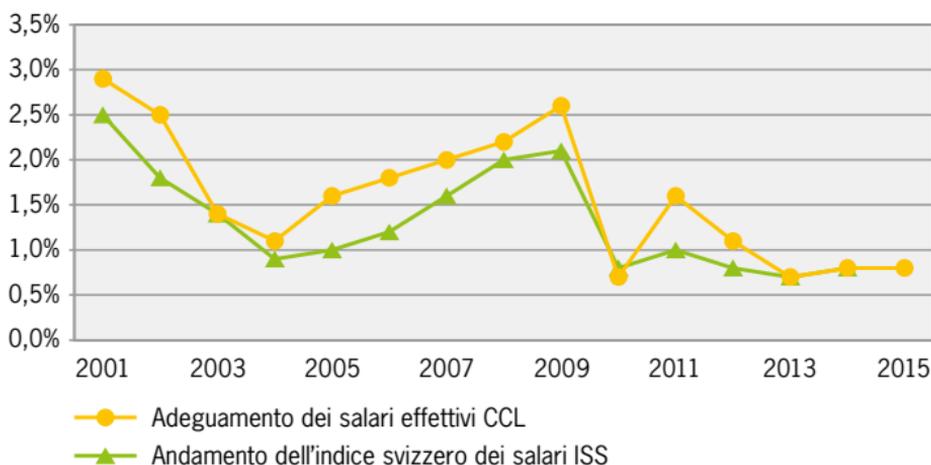
L'adeguamento dei salari effettivi è per la maggior parte attribuito a titolo collettivo dal 2001 al 2009, poi nel 2011 e 2012. Sul fronte opposto, l'adeguamento è per la maggior parte attribuito a titolo individuale negli anni 2010 (54%), 2013 (61%), 2014 (62%) e 2015 (65%), anni in cui peraltro sono stati registrati gli adeguamenti dei salari effettivi convenzionali più moderati degli ultimi quindici anni in esame.

I **salari minimi** vanno di pari passo con i salari effettivi, salvo nel 2008 e nel 2011, anni in cui gli adeguamenti sono stati inferiori rispetto all'anno precedente, mentre quelli dei salari effettivi sono stati superiori (cfr. grafico 3).

Nel periodo 2001–2014, i **salari dell'insieme dell'economia** evolvono nello stesso senso dei salari effettivi convenzionali (cfr. grafico 5). Nel 2003, 2013 e 2014 le due serie temporali variano allo stesso modo; negli altri anni (salvo nel 2010) l'adeguamento dei salari convenzionali è superiore alla variazione dell'indice svizzero dei salari.

L'evoluzione dei salari nell'ambito dei CCL si ripercuote su quella di tutti i salari nei rami nei quali i CCL coprono la maggior parte delle persone salariate o sono dichiarati di obbligatorietà generale (cfr. definizione CCL ampliato)². In altri casi, anche se in misura minore, gli accordi salariali conclusi nell'ambito di un CCL possono servire da indicatore di riferimento in materia di salari ad aziende attive in un comparto economico affine a quello in cui vige il CCL.

² Tra tutti i CCL normativi in vigore il 1° marzo 2014, 62 CCL erano contratti ampliati e coprivano 817'900 salariate assoggettati. Tutti questi CCL dichiarati di obbligatorietà generale prevedevano delle clausole salariali.



¹ 2001–2014: Contratti collettivi di lavoro (CCL) che interessano almeno 1500 dipendenti assoggettati
2015: CCL che interessano almeno 100 dipendenti assoggettati

Fonte: UST – Indagine sugli accordi salariali nei comparti convenzionati IAS e Indizio dei salari Svizzera ISS © UST, Neuchâtel 2016

Definizioni

Accordi salariali

Accordi conclusi dalle parti firmatarie del CCL sull'importo e le modalità di adeguamento dei salari effettivi nonché sui salari minimi ed eventualmente la durata del lavoro o altre condizioni di remunerazione. Qualsiasi evoluzione salariale che risulta direttamente dalle disposizioni contrattuali rientra in un accordo salariale.

Adeguamento dei salari effettivi o dei salari minimi

Variazione dei salari rispetto all'anno precedente convenuta tra le parti sociali o derivante dalle disposizioni salariali del CCL; è espressa in percentuali o in franchi; può essere positiva, negativa o nulla. Qualsiasi cambiamento in materia di durata normale del lavoro è preso in considerazione nell'adeguamento salariale. Se tra le parti contraenti non c'è stato alcun accordo relativo all'adeguamento dei salari minimi e questi restano in vigore, viene rilevato un adeguamento pari a zero.

Adeguamento dei salari effettivi a titolo collettivo

La massa salariale delle aziende viene aumentata di una determinata percentuale. Tale aumento è ripartito in maniera uguale tra tutti i lavoratori, in termini relativi o assoluti. Sono presi in considerazione anche i premi unici e le partecipazioni agli utili distribuite collettivamente.

Adeguamento dei salari effettivi a titolo individuale

La massa salariale delle aziende viene aumentata di una determinata percentuale. L'aumento è assegnato a determinate persone o determinati gruppi di persone, secondo criteri personali (esperienza, anzianità ecc.) e in base alla valutazione delle loro prestazioni.

Assoggettati (dipendente/datore di lavoro)

Sono ritenute assoggettate al CCL tutte le persone fisiche (dipendenti) o giuridiche (datore di lavoro) sia perché facenti parte delle persone direttamente rientranti nel campo di applicazione del CCL, sia perché abbiano dichiarato di aderirvi. Una caratteristica essenziale del CCL è il numero di dipendenti e datori di lavoro ad esso assoggettati.

CCL ampliato

CCL al quale una decisione ufficiale conferisce carattere obbligatorio: le disposizioni del CCL cui viene conferita l'obbligatorietà generale si applicano a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori del comparto economico (attività, ramo o professione) e geografico in questione. La richiesta di obbligatorietà generale è presentata alle autorità competenti dai contraenti del CCL.

Clausole salariali

Disposizioni normative che si riferiscono alle condizioni salariali e all'evoluzione dei salari. Tali clausole stipulano lo svolgimento di trattative salariali (periodiche o meno) tra le parti contraenti del CCL e/o fissano un sistema salariale.

Contratto collettivo di lavoro (CCL)

Accordo stipulato tra uno o più rappresentanti di datori di lavoro (associazioni di datori di lavoro o datori di lavoro) e uno o più rappresentanti dei lavoratori (associazioni di lavoratori, sindacati) per fissare delle disposizioni comuni sulla stipulazione, il contenuto e la fine dei contratti individuali di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori interessati (disposizioni normative). Un CCL può contenere altre clausole (disposizioni semi-normative), purché riguardino i rapporti tra datori di lavoro e i lavoratori e può anche limitarsi esclusivamente a tali clausole. Il contratto può anche disciplinare i diritti e gli obblighi reciproci dei contraenti (disposizioni che direttamente costituiscono un obbligo) come pure il controllo e l'esecuzione di tutte le disposizioni previste. Il CCL è disciplinato dagli articoli 356-358 del Codice delle obbligazioni (CO).

I CCL firmati, per la parte del datore di lavoro, da una o più associazioni di datori di lavoro sono definiti CCL di associazione, quelli firmati dai rappresentanti di una o più aziende sono chiamati CCL aziendali.

Trattative salariali

Trattative tra le parti contraenti del CCL al fine di fissare le condizioni di remunerazione dei salariati assoggettati. Le negoziazioni non devono necessariamente portare a un accordo salariale. In caso di mancato accordo, è ammesso il ricorso a una commissione paritaria o a un tribunale che adottano una decisione arbitrare.

Salari effettivi

Salari lordi percepiti effettivamente dai lavoratori assoggettati a un CCL. I salari effettivi comprendono un'eventuale tredicesima. Possono essere composti da una parte generale legata alla funzione (salario di base) e da una individuale dipendente dall'esperienza o dalla prestazione di lavoro. Se sono negoziati o previsti nel CCL, i versamenti non periodici assegnati collettivamente come i premi unici o le partecipazioni agli utili sono compresi nei salari effettivi.

Salari minimi

Importi minimi di remunerazione negoziati dalle parti contraenti e definiti nel CCL o nei suoi accordi aggiuntivi. I salari minimi si presentano in forma d'importi unici (annuali, mensili o orari) per le diverse categorie di lavoratori oppure, nel caso delle griglie salariali corrispondono ai limiti inferiori della classi di salario.

Maggiori dettagli:	www.statistica.admin.ch → Temi → 03 – Lavoro e reddito → Organizzazione del mercato del lavoro e contratti collettivi
Informazioni:	Servizio informazioni SALARI, UST, tel. 058 463 64 29, lohn@bfs.admin.ch
Grafica/layout:	Sezione DIAM, Prepress/Print
Grafica del titolo:	UST; concezione: Netthoevel & Gaberthüel, Bienne; foto: © jeremias münch – Fotolia.com
Ordinazioni:	Tel. 058 463 60 60, order@bfs.admin.ch
N. di ordinazione:	1254-1500