



Indagine sugli accordi salariali conclusi per il 2026 nei settori convenzionali (IAS 2026)

Spiegazioni relative alle lettere A-B-C-D

- A** Indicare tutti gli elementi delle proprie **coordinate attuali**. Le associazioni devono anche indicare il nome dell'organizzazione mantello (economiesuisse, Unione sindacale svizzera ecc.).
- B1** Partiamo dal presupposto che il CCL menzionato nel titolo sia ancora in vigore. In caso contrario, apportare le correzioni del caso.
- B2** Rispondere a tutte le domande.
Il numero dei dipendenti assoggettati (totale/uomini/donne) è di primaria importanza per la statistica dei CCL. Si prega di indicare questa cifra con la massima precisione possibile.
Pace del lavoro: l'obbligo di mantenere la pace del lavoro deriva dall'articolo 357a capoverso a CO, il quale stabilisce che le parti contraenti di un contratto collettivo di lavoro debbano astenersi in particolare da qualsiasi mezzo di lotta per ciò che riguarda gli oggetti disciplinati dal contratto collettivo.
L'obbligo di **pace relativa** deve essere distinto da quello di **pace assoluta**. L'obbligo di pace relativa vige soltanto se il contratto collettivo lo prevede espressamente e si estende agli oggetti non disciplinati dal contratto. Con **pace del lavoro «non definita»** l'Ufficio federale di statistica (UST) intende che non vi è alcuna menzione in merito nel contratto collettivo di lavoro.
- B3–B4** **Trattative salariali** svolte nel quadro del CCL, se quest'ultimo le prevede. Accordi salariali oppure adeguamenti salariali che risultano dalle disposizioni contrattuali.
- B5** **Durata normale del lavoro definita nel CCL.**
- C** La parte C permette il censimento dei **nuovi CCL** entrati in vigore dopo la realizzazione della precedente indagine e non ancora registrati presso l'UST. Questa rubrica non concerne i documenti che subentreranno a CCL già registrati presso l'UST (punto B1). Se siete firmatari di vari nuovi CCL, vi preghiamo di trasmettercene l'elenco completo su un supporto di vostra scelta (elettronico o cartaceo). Potete anche contattarci per richiedere dei moduli supplementari.
- D** Questa domanda riguarda la **protezione dei dati**. La pubblicazione dei dati indicati nei moduli di rilevazione o provenienti dalle disposizioni dei CCL che rendono possibile l'**identificazione delle parti contraenti firmatarie necessita del consenso scritto delle parti interessate ad ogni indagine**.
Si prega di leggere attentamente le frasi sequenti e di contrassegnare la risposta scelta.
Per le associazioni padronali e di lavoratori: la domanda di autorizzazione concerne tutti i CCL che hanno firmato. Questa figura su un modulo inviato separatamente alla sede centrale.

Definizioni

1. 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 e che è di pari competenza dei partner contraenti rientra in un accordo salariale.

2. Adeguamento dei salari effettivi o dei salari minimi

Variazione dei salari rispetto all'anno precedente convenuta tra le parti sociali o risultata dalle disposizioni del CCL; espressa in percentuale o in franchi; può essere positiva, negativa o nulla.

3. Adeguamento generale dei salari effettivi

La massa salariale delle aziende viene adeguata sulla base di una determinata percentuale. La modifica è ripartita in modo identico tra tutti i lavoratori sottoposti al CCL, in termini relativi o assoluti. Sono presi in considerazione anche i premi unici e le partecipazioni agli utili distribuite a titolo collettivo.

4. Adeguamento individuale dei salari effettivi

La massa salariale delle aziende viene adeguata sulla base di una determinata percentuale. La modifica è assegnata a determinate persone o determinati gruppi di persone, secondo criteri personali (esperienza, anzianità ecc.) e in funzione delle loro prestazioni.

5. 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.



Definizioni

6. Contratto collettivo di lavoro (CCL)

Un CCL è un accordo concluso tra uno o più rappresentanti di datori di lavoro (associazioni di datori di lavoro o datori di lavoro) e uno o più rappresentanti di lavoratori (associazioni di lavoratori, sindacati), mediante il quale le parti contraenti fissano delle clausole sulla stipulazione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori interessati (**disposizioni normative**). Un CCL può comprendere anche altre disposizioni (disposizioni seminormative), a condizione che riguardino i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori (contributi a una cassa di compensazione, rappresentazione dei lavoratori nell'azienda, formazione e perfezionamento professionali, ecc.); esso può anche limitarsi a disposizioni di questo tipo. Il contratto può disciplinare i diritti e gli obblighi reciproci dei contraenti (disposizioni che direttamente costituiscono un obbligo) come pure il controllo e l'esecuzione delle disposizioni. 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**.

7. 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.

8. CCL specifico alla registrazione della durata del lavoro

CCL di associazioni/imprese specifico alla normativa del 2016 sulla registrazione della durata del lavoro (rinuncia alla registrazione della durata del lavoro o registrazione semplificata della durata del lavoro) conformemente agli articoli 73a e 73b dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1).

9. Durata normale del lavoro

Durata del lavoro convenuta nel CCL per la maggior parte dei lavoratori. Concerne il numero di ore settimanali durante le quali i lavoratori sono a disposizione dei rispettivi datori di lavoro per un impiego equivalente al tempo pieno. Un CCL può fissare diverse durate normali del lavoro in base ai gruppi di lavoratori.

10. Clausole salariali

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

11. Trattative salariali

Trattative tra le parti contraenti del CCL al fine di fissare le condizioni di remunerazione degli addetti assoggettati. Le trattative possono concludersi o meno con un accordo salariale. In caso di controversia, viene pronunciata una decisione arbitrale da parte di una commissione paritetica o un tribunale. Alcuni CCL non prevedono alcuna trattativa salariale.

12. Salari effettivi

Salari lordi effettivamente versati ai dipendenti assoggettati a un CCL. I salari effettivi comprendono ogni eventuale 13a mensilità. Sono composti generalmente da una parte fissa legata alla funzione (salario di base) e da una parte individuale legata alla prestazione o all'esperienza. I versamenti non periodici e corrisposti a titolo collettivo, come i premi unici o le partecipazioni agli utili, sono compresi nei salari effettivi se sono negoziati o previsti dal CCL.

13. Salari minimi

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