



Comunicato stampa

Embargo: 26.02.2018, 9.15

3 Lavoro e reddito

N. 2017-0306-I

Accordi salariali 2017 nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro (CCL)

I salari effettivi e i salari minimi sono aumentati rispettivamente dello 0,5% e dello 0,8% nel 2017

Neuchâtel, 26 febbraio 2018 (UST) – **Le parti sociali firmatarie dei principali contratti collettivi di lavoro (CCL) della Svizzera hanno concordato per il 2017 un aumento nominale dei salari effettivi dello 0,5% e dello 0,8% per i salari minimi. I salari effettivi sono aumentati dello 0,1% a titolo collettivo e dello 0,4% a titolo individuale. Sono questi i principali risultati che emergono dall'indagine sugli accordi salariali conclusi nei settori convenzionali condotta dall'Ufficio federale di statistica (UST).**

Le parti sociali hanno concordato per il 2017 degli aumenti nominali medi dei salari effettivi dello 0,5% per i principali CCL, ovvero quelli che interessano almeno 1500 lavoratori. Tenendo conto del rincaro annuo medio del 2017 (+0,5%), i salari reali nei settori convenzionali non sono aumentati affatto. Gli accordi sui salari effettivi hanno interessato un po' più di 453 000 persone.

Aumento medio dello 0,5% dei salari effettivi

I salari effettivi sono aumentati dello 0,3% nel settore secondario e dello 0,5% nel terziario. Gli adeguamenti salariali in base alle sezioni economiche erano compresi tra +1% e +0,3%: "Attività amministrative e servizi di supporto" (+1%), "Attività finanziarie e assicurative" nonché "Trasporto e magazzinaggio" (+0,9%), "Informazione e comunicazione" (+0,6%), "Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli" (+0,5%), "Costruzioni" (+0,4%), "Industria manifatturiera" nonché "Sanità e assistenza sociale" (+0,3%).

Aumenti soprattutto a titolo individuale

Nel 2017, l'aumento dei salari convenzionali (0,5%) è stato ripartito per lo 0,1% a titolo collettivo e per lo 0,4% a titolo individuale. Solo il 25% della massa salariale destinata agli aumenti dei salari è quindi stata distribuita uniformemente ai beneficiari. Gli adeguamenti salariali attribuiti a titolo collettivo restano minoritari nel settore terziario (14%), mentre sono maggioritari nel settore secondario (58%).

I salari minimi sono progrediti in media dello 0,8%

Nel 2017 i salari minimi definiti nei principali CCL sono aumentati dello 0,8%. Circa 1 360 000 persone sono assoggettate a un CCL nell'ambito del quale si è giunti a degli accordi sui salari minimi.

I salari minimi sono aumentati dello 0,3% nel settore secondario e dello 0,7% nel terziario. Le sezioni economiche che presentano gli adeguamenti salariali più elevati sono le "Attività non classificabili" (impiegati di commercio e personale di vendita) (+1,9%) e la sezione "Attività amministrative e servizi" di supporto (+1%). Da notare che quattro sezioni economiche registrano adeguamenti salariali pari a zero.

UFFICIO FEDERALE DI STATISTICA
Servizio stampa

.....
Informazioni:

Didier Froidevaux, UST, Sezione Salari e condizioni di lavoro, tel.: +41 58 463 67 56,

e-mail: didier.froidevaux@bfs.admin.ch

Servizio stampa UST, tel.: +41 58 463 60 13 e-mail: media@bfs.admin.ch

.....
Offerta online:

Per ulteriori informazioni e pubblicazioni: www.bfs.admin.ch/news/it/2017-0306.

La statistica conta per voi. www.la-statistica-conta.ch

Abbonamento alle NewsMail dell'UST: www.news-stat.admin.ch

.....
Questo comunicato è conforme ai principi del Codice delle buone pratiche della statistica europea. Esso definisce le basi che assicurano l'indipendenza, l'integrità e la responsabilità dei servizi statistici nazionali e comunitari. Gli accessi privilegiati sono controllati e sottoposti a embargo.

Non è stato concesso alcun accesso privilegiato al presente comunicato stampa.

Indagine sugli accordi salariali (IAS)

Metodologia

Per l'indagine sugli accordi salariali (IAS) l'Ufficio federale di statistica (UST) seleziona CCL di diritto pubblico e privato che interessano almeno 1500 persone nell'ultimo periodo di osservazione (CCL principali). Tali CCL devono inoltre contenere disposizioni normative ed essere in vigore nel periodo di osservazione dal 1° marzo al 30 giugno dell'anno di rilevazione. L'indagine si basa su interviste a mezzo di questionari scritti rivolti a due parti sociali firmatarie dei CCL, una dalla parte dei datori di lavoro e una da quella dei lavoratori, vertenti sulle trattative salariali svolte e sugli accordi salariali conclusi.

Quando una trattativa viene considerata fallita da una parte contraente ma il CCL e le condizioni di lavoro restano in vigore, si registra un risultato nullo (adeguamento 0%).

Gli accordi salariali prevedono principalmente l'adeguamento dei salari effettivi (salari effettivamente versati alle persone assoggettate a un CCL) e/o l'adeguamento dei salari minimi (salari stabiliti nei CCL). L'adeguamento dei salari effettivi corrisponde a una variazione della massa salariale delle aziende, l'adeguamento dei salari minimi è un indicatore dell'evoluzione dei salari tariffali. Gli adeguamenti salariali concordati entrano in vigore al più tardi alla fine del primo semestre dell'anno di rilevazione e al più presto nel corso del secondo semestre dell'anno precedente.

Se i salari minimi o le griglie salariali di un CCL subiscono una modifica strutturale o vengono ridefiniti, l'adeguamento salariale non è calcolabile; in questo caso, dunque, tali CCL non sono presi in conto nel totale e viene indicato a parte il numero di persone interessate da questi nuovi livelli salariali minimi.

Gli adeguamenti dei salari effettivi e minimi sono calcolati in modo da tenere anche in considerazione eventuali cambiamenti concernenti la durata del lavoro convenuto tra le parti sociali. Infatti la durata del lavoro ha ripercussioni sul salario orario. Gli adeguamenti medi sono calcolati per ramo, sezione e settore economico classificati secondo la Nomenclatura generale delle attività economiche (NOGA 2008). La percentuale di adeguamento convenuta per ogni CCL viene ponderata per il numero di persone assoggettate al CCL in questione.

Definizioni

Adeguamento dei salari effettivi o dei salari minimi

Variazione dei salari rispetto all'anno precedente convenuta tra le parti sociali; espressa in percentuali o in franchi; può essere positiva, negativa o nulla.

Assoggettati/e

Sono ritenute assoggettate tutte le persone fisiche o giuridiche (dipendenti o datori di lavoro) che costituiscono parte di un contratto collettivo di lavoro (CCL) sia perché appartenenti alle persone che il CCL contempla nel suo campo di applicazione, sia perché abbiano dichiarato di aderirvi.

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 sottoposti al CCL, in termini relativi o assoluti. Sono presi in considerazione anche i premi unici e le partecipazioni agli utili attribuite 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.

Contratto collettivo di lavoro (CCL)

Accordo concluso tra una o più associazioni di datori di lavoro e/o uno o più datori di lavoro da un lato e una o più associazioni di lavoratori dall'altro per fissare delle disposizioni comuni sulla stipulazione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro (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 disciplinare i diritti e gli obblighi reciproci dei contraenti (disposizioni obbligatorie dirette») come pure il controllo e l'esecuzione delle disposizioni previste.

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.

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 e geografico in questione. La richiesta di obbligatorietà generale è presentata alle autorità competenti dai contraenti del CCL.

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 arbitraria. Per i CCL che non definiscono le condizioni di retribuzione non sono previste trattative salariali.

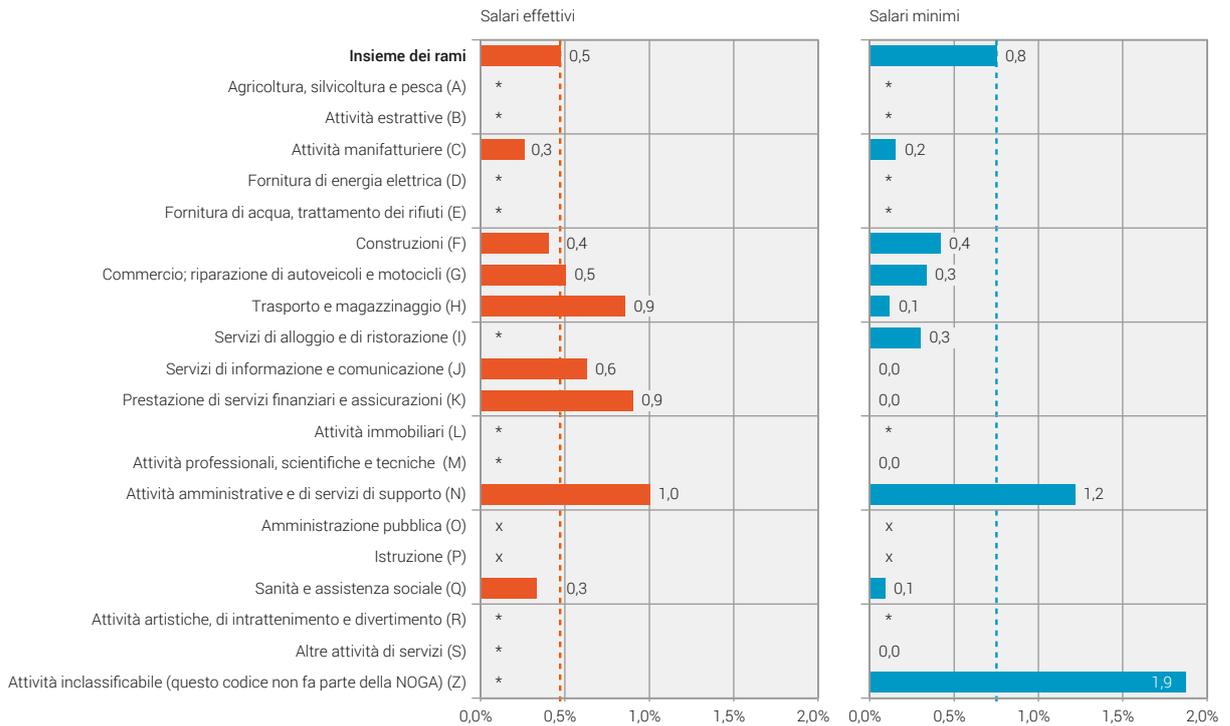
Salari effettivi

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 / salari tariffali

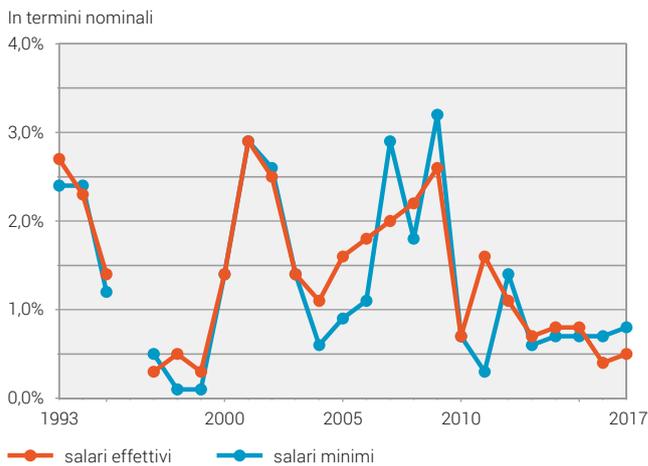
Importi minimi di remunerazione negoziati dalle parti contraenti e definiti nel CCL o nei suoi accordi aggiuntivi. I salari minimi si presentano in forma d'importi unici (annuali, mensili o orari) per le diverse categorie di lavoratori oppure, nel caso delle griglie salariali corrispondono ai limiti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

Adeguamento dei salari¹ secondo la sezione economica, 2017



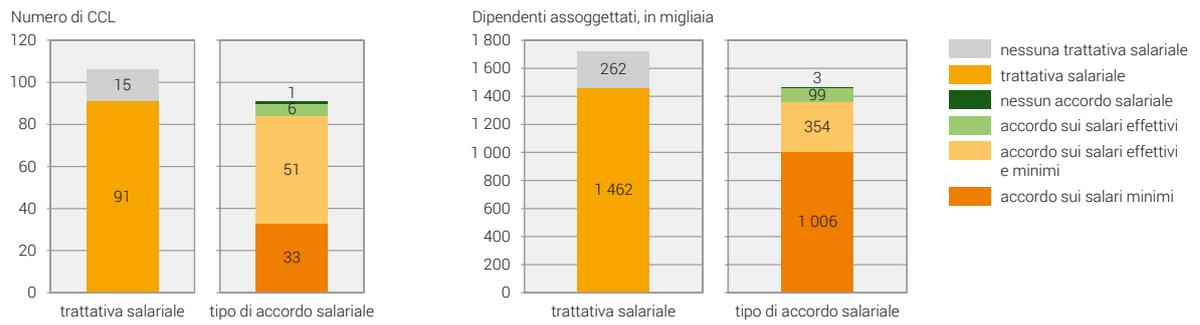
¹ Contratti collettivi di lavoro concernenti almeno 1500 dipendenti assoggettati
 * non pertinente
 X dato omesso per ragioni legate alla protezione dei dati

Adeguamenti salariali¹ in Svizzera



¹ 1993–2014: Contratti collettivi di lavoro concernenti almeno 1500 dipendenti assoggettati; nessuna indagine nel 1996;
 2015–2016: Contratti collettivi di lavoro concernenti almeno 100 dipendenti assoggettati;
 2017: Contratti collettivi di lavoro concernenti almeno 1500 dipendenti assoggettati.

Contratti collettivi di lavoro (CCL)¹ secondo i risultati delle trattative salariali per il 2017



¹ Contratti collettivi di lavoro comprendenti disposizioni normative che interessano almeno 1 500 persone