

# Contratti collettivi di lavoro e statistica pubblica



Fabio B. Losa e Pau Origoni, Ustat

## Introduzione

Le contrattazioni tra le parti sociali e con le imprese i contratti collettivi di lavoro (CCL) sono elementi centrali del mercato del lavoro in tutte le economie di mercato.

Nel nostro Paese, e tanto più in Ticino, questa centralità viene oggi *de jure* e *de facto* accentuata dall'entrata in vigore della libera circolazione delle persone, dettata dallo specifico Accordo con l'Unione Europea. Giuridicamente le misure di accompagnamento all'Accordo contemplano infatti la possibilità di dichiarare di obbligatorietà generale un CCL in caso di ripetuto dumping salariale. Operativamente, il contesto dettato dalla liberalizzazione sembra indurre maggiormente sindacati e associazioni di datori di lavoro a cercare di introdurre regolamentazioni collettive in grado di salvaguardare garanzie minime uguali per tutti. Questo almeno dove sono particolarmente elevati i rischi del libero mercato e dove la concorrenza della forza lavoro estera e quella delle aziende straniere appaiono più temibili. Una prova della crescente attenzione dedicata alla contrattazione è l'incremento registrato in questi ultimi due anni e mezzo del numero di CCL che si sono visti conferire il carattere obbligatorio: in Ticino si è passati da 18 a 27. Il CCL dei giardinieri<sup>1</sup> e quello del ramo del granito e delle pietre naturali<sup>2</sup> ne sono due esempi.

<sup>1</sup> Decreto di estensione in data 6 novembre 2007, entrata in vigore dell'estensione 1. gennaio 2008.

<sup>2</sup> Decreto di estensione in data 9 settembre 2008, entrata in vigore dell'estensione 1. novembre 2008.

foto Ti-Press / Gabriele Putzu



A seguito di questa evoluzione, negli ultimi tempi si sono fatte frequenti le richieste di indicatori e di informazioni statistiche volti a quantificare l'effettivo di lavoratori assoggettati ai CCL (di obbligatorietà generale e non) e il grado di copertura rispetto al complesso degli occupati. Ecco alcuni esempi di domande ricorrenti:

1. quanti sono in Ticino gli occupati coperti da CCL? E quelli coperti da CCL dichiarati di obbligatorietà generale?
2. Quanti i non assoggettati? A quanto ammonta il grado di copertura in Ticino (quota degli assoggettati sul totale degli occupati o degli addetti), sia a livello globale che a livello settoriale?
3. Come calcolare i quorum settoriali di lavoratori e aziende necessari per l'estensione dell'obbligatorietà generale (agevolata o meno) contenuti nelle disposizioni legislative?

Di fatto, come esposto nel Documento di lavoro 14 dell'Ustat (Losa e Origoni, 2009)<sup>3</sup>, non esiste tra le fonti della statistica pubblica un rilevamento in grado di fornire in modo diretto ed inequivocabile una risposta a tali quesiti, specialmente a livello cantonale. Neppure le soluzioni teoriche avanzate e analizzate in quell'occasione sembrano essere ragionevolmente percorribili. Ciononostante ci sembra utile segnalare con questo contributo ciò che offre la statistica pubblica in Svizzera e riportare gli ultimi dati disponibili, ossia:

- la lista dei CCL di associazione vigenti in Ticino, comprensiva delle principali informazioni disponibili, elaborata partendo dall'indagine sui contratti collettivi di lavoro in Svizzera dell'Ufficio federale di statistica (UST);
- le informazioni derivanti dalla Rilevazione sulla struttura dei salari dell'UST in

<sup>3</sup> [http://www.ti.ch/DFE/USTAT/PUBBLICAZIONI/documenti\\_lavoro/default.asp?sigla\\_collana=DL&numero\\_volume=14](http://www.ti.ch/DFE/USTAT/PUBBLICAZIONI/documenti_lavoro/default.asp?sigla_collana=DL&numero_volume=14)

grado di offrire una base attendibile e pertinente per rispondere ai quesiti relativi ai CCL non dichiarati di obbligatorietà generale.

Nella sezione seguente si introducono alcuni concetti e informazioni generali, mentre la successiva illustra i rilevamenti ufficiali in Svizzera. Queste due sezioni sono tratte quasi integralmente dalla pubblicazione sopraccitata. La quarta sezione espone gli ultimi dati a disposizione, tra cui lista dei CCL di associazione in vigore in Ticino.

## CCL: componente cruciale del mercato del lavoro in Svizzera

### Definizioni, finalità, contenuti e forme

Il conflitto tra capitale e lavoro, tra associazioni di datori di lavoro e associazioni di lavoratori ha intessuto la storia socioeconomica dalla rivoluzione industriale in poi. Alla netta, spontanea e talvolta aspra contrapposizione che agli inizi contraddistingueva i rapporti tra le parti, si è progressivamente sostituito un sistema di relazioni più o meno stabili, più o meno negoziali e più o meno formali, che non esclude il ricorso (organizzato) alla forza, ma che poggia in primo luogo sul principio della cooperazione nella ricerca di soluzioni di compromesso<sup>4</sup>. Questo cambio nella natura del rapporto è stato accompagnato da uno spostamento del luogo entro cui si sviluppa il confronto: dalle piazze e dalle fabbriche ai tavoli negoziali (e/o alle tribune politiche).

Elemento chiave di questo sistema di relazioni tra i partner sociali è la *contrattazione*, che è al tempo stesso uno strumento e un processo, le cui valenze sono oggi riconosciute in tutte le economie di mercato.

Quale strumento, la contrattazione opera in funzione della regolamentazione dei rapporti di lavoro e della regolazione dei conflitti.

A questo proposito Cella (1999) afferma: “[Con le relazioni pluralistiche] si riduce la separazione fra economia e società, si attenua il predominio della prima sulla seconda, le forme di organizzazione collettiva iniziano a operare entro il mercato economico. [...] Il mercato continua a fornire i criteri di regolazione dei conflitti [...], ma il suo funzionamento è fortemente influenzato dalle organizzazioni di rappresentanza degli interessi...”<sup>5</sup>.

Quale processo, la contrattazione abbraccia una parte considerevole di relazioni industriali<sup>6</sup>, dalla negoziazione, alla stipulazione e alla gestione di un contratto collettivo, e si estende ai molteplici rapporti che in un modo o nell'altro si instaurano tra le parti e che, direttamente o indirettamente, preven- gono i conflitti, rispettivamente ne favoriscono una soluzione.

L'espressione più evidente della contrattazione è il contratto collettivo. In questa sede, ci si limiterà all'esame di questo specifico elemento, considerando essenzialmente i contratti collettivi di lavoro ai sensi della legislazione elvetica<sup>7</sup>.

### Definizione, base giuridica e finalità

Un *contratto collettivo* di lavoro (CCL) è un contratto scritto, stipulato fra uno o più datori di lavoro (imprese o loro associazioni) e un'associazione di lavoratori (sindacati o altri). Nel diritto svizzero, tale strumento è regolamentato dagli articoli 356-358 del Codice delle obbligazioni e si basa sulla libertà di associazione e sulla libertà sindacale sancite negli articoli 23 e, rispettivamente, 28 della Costituzione federale. Significativo a questo proposito il capoverso 2 dell'articolo 28, che cita “I conflitti vanno per quanto possibile composti in via negoziale o conciliativa”.

Il CCL risponde alla volontà delle parti di regolamentare i rapporti di lavoro e i conflitti tra le rivendicazioni dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro mediante disposizioni che costituiscano un miglioramento rispetto alle condizioni garantite dal Codice delle obbligazioni (contratto individuale) e a quelle del-

la Legge federale sul lavoro e relative ordinanze (disposizioni relative alla durata e alla salute sul posto di lavoro). Le disposizioni normative di un CCL, una volta entrate in vigore, diventano parte integrante del contratto individuale di lavoro.

Per i lavoratori, l'obiettivo della contrattazione è di ottenere delle condizioni di lavoro migliori, specialmente per quanto attiene alla garanzia di istituti minimi uguali per tutti; per i datori di lavoro l'obiettivo è invece quello di regolare i rapporti di lavoro in modo tale, tra l'altro, da risolvere il conflitto sociale ed evitare i costi a esso connessi. Un contratto collettivo rappresenta così una soluzione di compromesso, che assume la forma di una situazione di (temporaneo) equilibrio fondata su un miglior riconoscimento del fattore lavoro e su una più stabile e controllata sua disponibilità.

### Forme di CCL

Secondo la tipologia adottata dall'UST (2009), i contratti collettivi di lavoro possono essere suddivisi in due principali categorie:

- *i contratti di azienda*, stipulati da uno o più sindacati o rappresentanti dei lavoratori direttamente con una o più aziende, senza l'intermediazione di un'associazione di datori di lavoro<sup>8</sup>.
- *i contratti di associazione*, stipulati da uno o più sindacati o rappresentanti dei lavoratori con una o più associazioni di datori di lavoro, alla quale appartengono più aziende.

L'UST distingue poi tra *contratti di base* e *contratti complementari* (o allegati o contratti paralleli). In genere, i primi fissano gli aspetti convenzionali fondamentali e delimitano il dominio economico, professionale o territoriale di applicazione, mentre i secondi o completano i primi, precisandone singoli aspetti tematici e/o territoriali, o ne estendono la copertura a aziende o associazioni non ancora legate al contratto di base.

<sup>4</sup> Cf. Cella (1999).

<sup>5</sup> Ibidem pp. 16 e 17.

<sup>6</sup> Il termine *relazioni industriali* viene utilizzato per descrivere “le istituzioni, la rete di relazioni fra i soggetti, i comportamenti degli attori coinvolti, in connessione con il rapporto di lavoro subordinato.” Ibidem, p.90.

<sup>7</sup> Un altro elemento fondamentale del diritto elvetico sono i contratti normali di lavoro (CNL), la cui esistenza è sancita dagli articoli 359-362 del Codice delle obbligazioni. Si tratta di norme fissate dalla Confederazione o dai Cantoni che regolamentano la conclusione o il contenuto di diversi tipi di contratto di lavoro in una professione. Analogamente ai CCL, i CNL affrontano questioni relative alle condizioni di lavoro e alle retribuzioni; essi sono però meno vincolanti, perché le condizioni che regolamentano sono facilmente dero-

gabili, seppur con il consenso delle associazioni di datori di lavoro e di lavoratori. Per questo motivo, i CNL offrono un livello di protezione relativamente debole (UST, 2009).

<sup>8</sup> Quando il firmatario aziendale è una singola impresa e il firmatario per parte dei lavoratori una o più associazioni, che raggruppano unicamente i lavoratori dell'impresa o dell'azienda in questione, il contratto viene chiamato *contratto interno d'azienda*.



foto T+Press / Francesca Agosta

### Contenuti

L'ampio spazio di manovra concesso dalla legislazione<sup>9</sup> e il fatto di essere il risultato di rapporti maturati nel tempo tra i rappresentanti della forza lavoro e la controparte imprenditoriale fanno sì che i CCL si differenziano notevolmente in termini di contenuti, complessità e, di riflesso, portata. Ciononostante, ci sono almeno tre principali categorie di disposizioni ricorrenti (Capella, 1999):

- le disposizioni normative che tutelano il lavoratore riguardo alla retribuzione, alla durata dell'orario di lavoro, al diritto alle vacanze, a indennità di vario tipo ecc.;
- quelle che definiscono diritti e doveri di ambo le parti contraenti, quali ad esempio il rispetto della pace del lavoro;
- quelle che definiscono regole e organi per la soluzione dei conflitti sociali.

### Assoggettamento e copertura

Secondo l'UST (2009), per i salariati si identificano quattro modalità di assoggettamento a un CCL. Un lavoratore dipendente può essere assoggettato in qualità di:

- membro di una delle associazioni di lavoratori contraenti il CCL;
- contraente mediante un atto di partecipazione individuale al CCL (previo accordo del proprio datore di lavoro);

<sup>9</sup> A condizione di non concedere minori diritti e prerogative alle persone rispetto a quanto previsto dalla legislazione in generale, un contratto collettivo può contenere tutto quanto accettato dalle parti contraenti (UST, 2009).

- dipendente di un'impresa contraente, che contemporaneamente soddisfa il primo punto;
- assoggettato in virtù di un atto di conferimento del carattere obbligatorio generale.

È importante rilevare che, se una convenzione non è stata estesa per decreto federale, i datori di lavoro non sono tenuti ad applicare le disposizioni contenute nel CCL a un salariato che non sia membro di un'associazione firmataria, e questo anche se il suo campo di applicazione include testualmente "tutti i lavoratori di un'impresa, di una professione, di un ramo o di un dato statuto professionale" (lo stesso è valido di riflesso per i lavoratori). In un caso del genere infatti, l'applicazione delle condizioni previste nel CCL dipende esclusivamente dalla buona volontà delle parti.

Il campo di applicazione di un CCL varia quindi in termini di aziende, rami economici, professioni e statuti professionali e pure in termini di estensione territoriale. Nel vasto panorama dei contratti collettivi esistono infatti contratti nazionali, regionali, intercantionali, cantonali o locali.



foto T+Press / Benedetto Galli

### Conferimento del carattere obbligatorio generale

In base alla Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, il Consiglio federale – e in via subordinata gli esecutivi cantonali, se si tratta di un CCL a portata unicamente cantonale – può decidere, su richiesta di tutte le parti contraenti, di estendere il campo di applicazione di un contratto collettivo esistente a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori di un determinato ramo economico o gruppo professionale. L'estensione è sottoposta a tre condizioni:

1. i firmatari della parte imprenditoriale devono rappresentare la maggioranza dei datori di lavoro del settore;
2. i firmatari della parte dei lavoratori devono rappresentare la maggioranza dei salariati del settore;
3. i datori di lavoro firmatari devono impiegare la maggioranza dei lavoratori che sarebbero assoggettati se il contratto fosse esteso.

### Un pilastro delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone

Tra gli accordi bilaterali compresi nel primo pacchetto negoziato con l'Unione europea<sup>10</sup>, l'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC) è quello che concerne direttamente il mercato del lavoro svizzero. Agevolando le condizioni di soggiorno e di lavoro per i cittadini dell'UE in Svizzera, attraverso la soppressione di una serie di disposizioni limitative quali il principio di preferenza nazionale per l'assunzione (priorità ai lavoratori indigeni), il contingentamento dei permessi di dimora, le zone di frontiera ecc., l'Accordo sulla libera circolazione delle persone apre di fatto il nostro mercato del lavoro ai cittadini degli stati firmatari. Di riflesso, i cittadini svizzeri ottengono gli stessi diritti di accesso al mercato del lavoro comunitario.

<sup>10</sup> Per informazioni più dettagliate si veda per esempio <http://www.personenfreizuegigkeit.admin.ch/fza/it/home/documentation/hint-ergrundinformationen/information-sblaetter.html>.

Per proteggere i lavoratori contro il dumping salariale e sociale e evitare i possibili effetti nefasti e indesiderati del processo di liberalizzazione, l'accordo è stato integrato per parte svizzera da una serie di *mesure di accompagnamento*. Parallelamente è stato creato un apparato di sorveglianza del mercato del lavoro, le cosiddette commissioni tripartite<sup>11</sup>, con il compito di osservare l'evoluzione del mercato del lavoro, di individuare le situazioni d'abuso e, se necessario, proporre alle autorità politiche l'adozione di contro-misure. Il pacchetto di misure di accompagnamento contempla:

- la garanzia, per i lavoratori distaccati in Svizzera da un datore di lavoro straniero nel quadro di prestazioni transfrontaliere di servizio, di beneficiare delle condizioni lavorative e salariali minime previste dalla normativa svizzera conformemente alla legge sui lavoratori distaccati;
- il conferimento agevolato del carattere di obbligatorietà generale alle disposizioni di un contratto collettivo di lavoro concernenti il salario minimo, la durata del lavoro e l'esecuzione paritetica in caso di ripetuto dumping salariale e,
- sempre in caso di ripetuto dumping salariale, la possibilità di adottare, nei settori in cui non esiste un contratto collettivo di lavoro, contratti normali di lavoro che stabiliscono salari minimi obbligatori (secondo gli articoli 360a e segg. del Codice delle obbligazioni).

Lo strumento del conferimento del carattere obbligatorio a un CCL esistente, previsto dall'omonima legge del 1956, è ripreso nel nuovo regime e la sua applicazione rafforzata attraverso la possibilità *agevolata* di un'estensione. Secondo il nuovo articolo 1a, alla constatazione di ripetuti abusi di tipo salariale o relativi a condizioni di lavoro (secondo quanto usualmente in vigore nel luogo, nel ramo o nella professione), le commissioni tripartite possono infatti proporre all'autorità competente di conferire il carattere obbligatorio

generale al CCL esistente senza che siano verificati tutti i quorum di maggioranza previsti nella forma tradizionale della legge del 1956. Basta infatti che sia soddisfatta la terza condizione, ovvero che i datori di lavoro già vincolati dal contratto collettivo impieghino almeno il 50% di tutti i lavoratori.

## Le fonti statistiche ufficiali e i gli ultimi dati

### Le fonti

L'offerta dell'UST sul tema delle organizzazioni del mercato del lavoro e più specificamente della contrattazione tra le parti sociali si compone essenzialmente di due fonti: l'indagine sui contratti collettivi di lavoro e l'Inchiesta sugli accordi salariali.

L'**Indagine sui contratti collettivi di lavoro in Svizzera (ICS)**<sup>12</sup> è una statistica condotta ogni 2 anni dall'UST presso le parti contraenti un CCL o un contratto normale di lavoro (CNL)<sup>13</sup>. Il risultato è un repertorio esaustivo dei CCL e dei CNL in vigore sul territorio nazionale. L'informazione raccolta comprende la denominazione del contratto, la lista dei firmatari, il ramo economico di applicazione, l'ambito territoriale (cantonale, intercantonale o nazionale), l'eventuale fissazione di un minimo salariale, il carattere di obbligatorietà generale e una stima del numero di assoggettati. Nel caso dei contratti di tipo aziendale va segnalato che su specifica richiesta delle parti contraenti, la convenzione può essere resa anonima (anonimizzazione delle informazioni relative alla denominazione).

L'indagine rileva pure due ulteriori categorie di documenti che hanno lo scopo di regolamentare il mercato del lavoro: gli allegati e le raccomandazioni. Gli allegati sono dei documenti del tutto simili ai CCL, ma che non hanno validità in quanto tali, ma si fondano su un CCL di riferimento e ne estendono la portata territoriale o ne precisano alcuni aspetti (per esempio il pensionamento anticipato, o particolari questioni salariali). Pur non poten-



foto Ti-Press / Donato Morello

do essere assimilati a dei CCL dal punto di vista giuridico, questi documenti sono ugualmente vincolanti. Le raccomandazioni sono invece documenti che per forma e contenuto possono essere assimilati a un CCL, ma che non hanno carattere vincolante.

L'**Inchiesta sugli accordi salariali (IAS)** è condotta dall'UST annualmente, interpellando direttamente il primo firmatario aziendale e sindacale di quei CCL vigenti in Svizzera che trattano condizioni di lavoro e di impiego e che riguardano almeno 1.500 lavoratori (denominati *principali CCL*). Essa fornisce, per ramo economico, informazioni in merito alle trattative salariali e ai risultati raggiunti, in termini di adeguamenti dei salari effettivi, ossia dei salari effettivamente versati alle persone assoggettate a un CCL, e/o adeguamenti dei salari minimi o tariffali, ossia dei salari fissati nei CCL, con indicazione del numero di dipendenti interessati da tali adeguamenti.

Un'informazione di interesse è raccolta pure dalla **Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS)**, proposta sempre dall'UST. Questa indagine biennale, oltre ai dati relativi alle retribuzioni secondo le caratteristiche dei dipendenti e delle aziende nelle quali questi lavorano, fornisce l'indicazione relativa al tipo di contratto che lega il salariato al suo datore di lavoro, distinguendo tra i contratti

<sup>11</sup> Le commissioni tripartite sono composte da rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e delle autorità e hanno quale compito la sorveglianza del mercato del lavoro. È per altro importante rilevare che in occasione della prima estensione dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone nel 2006 le misure di accompagnamento sono state inasprite. I Cantoni sono ad esempio tenuti a disporre di un numero sufficiente di ispettori del lavoro e i lavoratori indipendenti

devono fornire la prova della propria attività indipendente quando avviano un'attività in Svizzera.

<sup>12</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/port-ital/fr/index/themen/03/05/blank/data/00.Document.86933.pdf>

<sup>13</sup> Un altro elemento fondamentale del diritto elvetico sono i contratti normali di lavoro (CNL), la cui esistenza è sancita dagli articoli 359 - 362 del Codice delle obbligazioni. Si tratta di norme fissate dalla Confederazione o dai Cantoni che re-

golamentano la conclusione o il contenuto di diversi tipi di contratto di lavoro in una professione. Analogamente ai CCL, i CNL affrontano questioni relative alle condizioni di lavoro e alle retribuzioni; essi sono però in genere meno vincolanti, perché le condizioni che regolamentano sono facilmente derogabili, seppur con il consenso delle associazioni di datori di lavoro e di lavoratori. Per questo motivo, i CNL offrono un livello di protezione relativamente debole (UST, 2009).



### I dati aggiornati

Nella tabella 1 sono presentati i dati dell'Indagine sui contratti collettivi di lavoro più recente. Nel 2007 in Svizzera si contano 615 CCL, per un effettivo di assoggettati di poco inferiore a 1,7 milioni. Due CCL su tre sono di tipo aziendale, il terzo restante di associazione. Le proporzioni si invertono quando si contano gli assoggettati, che sono in prevalenza affiliati ai 209 CCL di associazione. I CCL di obbligatorietà generale sono 62 e contano poco meno di 600.000 assoggettati. Per quanto riguarda la diffusione dei contratti collettivi nei settori economici, si nota come questi siano decisamente più presenti nel secondario, che raccoglie più di due CCL

su cinque (a fronte di una quota di addetti del 25,2% secondo i dati del censimento delle aziende 2008).

Va considerato che la stima degli assoggettati fornita da questa indagine è da ritenersi un ordine di grandezza, in quanto:

1. spesso frutto di un'indicazione di massima delle parti contraenti che rispondono all'indagine;
2. soggetta a verifiche, sia esterne che interne, oggettivamente limitate<sup>16</sup>;
3. condizionata, nel computo globale del numero di assoggettati, da un certo rischio di doppi conteggi, a seguito della sovrapposizione dei campi di applicazione di alcuni CCL.

soggetti a CCL di associazione, quelli soggetti a CCL di azienda, i contratti di diritto pubblico e i contratti di lavoro individuali. Non è invece rilevato tra i CCL di associazione il carattere di estensione obbligatoria o meno.

A livello nazionale l'offerta statistica è completata da due fonti curate dalla Segreteria di stato dell'economia (Seco). Dal suo sito internet è possibile scaricare la lista esaustiva e costantemente aggiornata dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale in vigore in Svizzera<sup>14</sup>, come pure i vari decreti di esecuzione che ne hanno sancito l'obbligatorietà generale e i relativi aggiornamenti. La fonte si limita però solo a questa categoria e, soprattutto, non riporta alcuna altra informazione, come ad esempio il numero di lavoratori assoggettati.

Sempre sul tema della contrattazione, la Seco tiene una statistica dei conflitti di lavoro: una lista nella quale viene indicato il numero di conflitti, il numero di aziende e di lavoratori toccati da tali conflitti e una stima del numero di giorni di lavoro persi, per anno e per ramo economico<sup>15</sup>.

Per completare il quadro, uscendo dal contesto della statistica ufficiale, vanno citate ancora le liste degli assoggettati tenute dai sindacati e dalle associazioni dei datori di lavoro a fini amministrativi, nonché dalle Commissioni paritetiche.

## 1 CCL vigenti e lavoratori assoggettati secondo alcune caratteristiche, in Svizzera e in Ticino, nel 2007

	Svizzera		Ticino	
	CCL	Lavoratori assoggettati	CCL	Lavoratori assoggettati
<b>Totale</b>	<b>615</b>	<b>1.682.900</b>	<b>186</b>	...
<b>Carattere</b>				
CCL di obbligatorietà generale	62	588.200	18	...
Altri	553	1.094.700	167	...
<b>Tipo di CCL</b>				
Di associazione	209	1.378.800	67	...
Di azienda	406	304.000	119	...
<b>Settore economico</b>				
Primario	9	7.400	1	...
Secondario	266	537.800	107	...
Terziario	332	819.900	76	...
Inclassificabile	8	317.700	2	...
<b>Numero di assoggettati</b>				
< 1.000	471	100.800	126	...
1.000-4.999	87	188.400	35	...
5.000-9.999	11	67.700	3	...
10.000-99.999	25	752.400	18	...
100.000 e più	4	573.600	3	...
Senza indicazione	17	-	1	...

Fonte: Indagine sui contratti collettivi di lavoro in Svizzera (ICS), Ufficio federale di statistica (UST), Neuchâtel.

<sup>14</sup> <http://www.seco.admin.ch/the-men/00385/00420/00430/index.html?lang=it>

<sup>15</sup> <http://www.seco.admin.ch/the-men/00385/00420/00421/index.html?lang=fr>

<sup>16</sup> L'UST si basa sulle dichiarazioni delle associazioni firmatarie di un CCL (parte padronale e sindacale o, se possibile, direttamente sui dati della relativa commissione paritetica). In caso di mancata corrispondenza delle stime, l'UST cerca in un primo tempo di capirne l'origine, e infine decide per la visione che più si avvicina all'applicazione concreta del CCL in questione, ovvero nella maggior parte dei casi quella padronale. Questo perché nella pratica, quando un'impresa adotta

un CCL, tutti i dipendenti ai quali il CCL si applicherebbe vengono solitamente assoggettati, indipendentemente dalla loro reale affiliazione a un'associazione di lavoratori (UST, 2009).

## 2 Ripartizione degli addetti dell'economia privata (in %) per tipologia di contratto, in Ticino e in Svizzera, nel 2008

I CCL il cui campo di applicazione riguarda esclusivamente o si estende anche al Ticino sono 186 (a cui si aggiunge un contratto parallelo). Poco più di un terzo sono CCL di associazione, i restanti 119 di tipo aziendale. I CCL dichiarati di obbligatorietà generale sono 18 (più 1 contratto parallelo), vale a dire circa uno su dieci. Oltre un centinaio, ossia più della metà, concernono rami del secondario. I contratti che si limitano all'ambito territoriale ticinese sono 15 su 49 tra quelli di associazione non estesi, e 1 su 18 tra quelli di obbligatorietà generale (il CCL dei disegnatori negli studi di architettura e ingegneria civile con 439 assoggettati)<sup>17</sup>.

Visto che per i CCL nazionali o sovra-cantonali l'indagine non fornisce dati disaggregati per cantone, non è possibile ottenere una stima degli assoggettati a livello cantonale.

La Rilevazione sulla struttura dei salari consente, da par suo, di cifrare per l'economia privata l'effettivo di assoggettati (v. tab. 2) e il grado di copertura per tipologia di contratto (v. graf. A): nel 2008 praticamente un terzo degli addetti nell'economia privata in Ticino è coperto da un CCL di associazione; a livello nazionale questa quota è del 24,0%. I non assoggettati a un CCL di associazione o di azienda sono più della metà in Ticino e quasi due terzi in Svizzera.

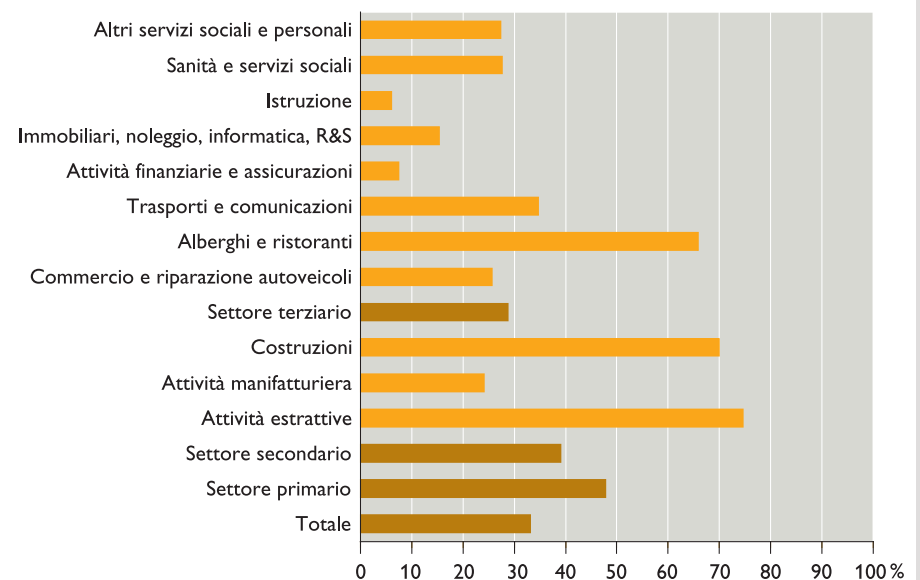
Il grafico A mostra l'estrema eterogeneità relativa al grado di copertura nel caso di CCL di associazione tra i vari rami economici. I comparti delle attività estrattive, costruzioni e alberghi e ristoranti sono quelli a più alto grado di copertura, mentre l'istruzione (privata) è il ramo dove figurano relativamente meno assoggettati (6,1%).

Per concludere relativamente ai dati messi a disposizione dalla statistica pubblica in questo ambito tematico, la tabella 3 riporta l'elenco esaustivo dei CCL di associazione in vigore in Ticino al 1. maggio 2007<sup>18</sup>. L'elenco viene completato con la lista degli allegati (v. tab. 4) e delle racco-

	Svizzera	Ticino
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Contratto collettivo di associazione	24,0	32,4
Contratto collettivo di azienda	9,7	14,6
Statuto di diritto pubblico	1,9	0,6
Contratto di lavoro individuale	64,4	52,4

Fonte: Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica (UST), Neuchâtel.

## A Grado di copertura (in %) dei CCL di associazione per divisione economica in Ticino, nel 2008



Fonte: Rilevazione sulla struttura dei salari in Svizzera (RSS), Ufficio federale di statistica (UST), Neuchâtel.

foto Ti-Press / Reto Albertalli



mandazioni (v. tab. 5) validi per il nostro cantone. Va detto che nel caso del Ticino gli allegati sono tutti di carattere regionale, nel senso che estendono la portata di un CCL vigente in un'altra regione al territorio cantonale; come tali hanno valenza del tutto analoga ad un CCL.

<sup>17</sup> Le differenze tra questi dati e quelli pubblicati sul sito della Seco, che a gennaio 2010 elenca 5 CCL di obbligatorietà generale a portata esclusivamente ticinese, sono dovute al diverso periodo di riferimento dell'indagine dell'UST e ad una diversa concezione. Il primo motivo è valido per il CCL dei giardinieri (entrato in vigore a gennaio 2008), quello del granito e delle pietre naturali (da aprile 2008) e quello della posa di piastrelle e mosaici (da aprile 2009). Il caso restante, quello delle autorimesse, esteso già dal 1998, non è invece contemplato nell'ICS

per due motivi: si tratta anzitutto di un allegato regionale e non di vero e proprio CCL; secondariamente, il 1. maggio 2007 la sua portata non era estesa (obbligatorietà generale), mentre lo è attualmente.

<sup>18</sup> Abbiamo in questa sede tralasciato i CCL di tipo aziendale, poiché di ben minore portata in termini di assoggettati, e soprattutto molto spesso a beneficio della protezione dei dati. Quest'ultimo carattere rende particolarmente scarse le informazioni pubblicabili.

### 3 CCL di associazione e allegati vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2007)

No.	Denominazione	Ambito territoriale generale	Attività econom. (NOGA)	Obbligatorietà	Primo firmatario (parte padronale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
1	Giardinieri ct.TI	Ticino	A 0112	No	Associazione svizzera maestri giardinieri Ticino (ASMG)	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	500
2	Industria dell'abbigliamento ct.TI	Ticino	DB18	No	Associazione fabbricanti ramo abbigliamento del cantone Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	1.800
3	Industria dei cartonaggi ct.TI	Ticino	DE2112	No	Fabbriche di cartonaggi del cantone Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	148 148
4	Gesso e intonacatura ct.TI	Ticino Ticino	F 4541	No	Associazione ticinese mastri gessatori e plafonatori	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (Unia)	645
5	Posa pavimenti ct.TI	Ticino	F 4543	No	Associazione ticinese pavimenti	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (Unia)	139
6	Posa delle piastrelle e mosaici ct.TI	Ticino	F 4543	No	Associazione ticinese impresari piastrellisti	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (Unia)	385
7	Vetriere ct.TI	Ticino	F 4544	No	Associazione vetriere del cantone Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	69
8	Commercio vini ct.TI	Ticino	G 5134	No	Associazione ticinese negozianti di vino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	140
9	Personale di vendita ct.TI	Ticino	G 52	No	Federcommercio	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	530
10	Assistenti di farmacia ct.TI	Ticino	G 5231	No	Associazione proprietari di farmacia del cantone Ticino	Associazione ticinese assistenti di farmacia	502
11	Autotrasporti ct.TI	Ticino	I 602	No	Imprese di trasporti professionali di persone e cose del cantone Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	419
12	Spedizionieri ct.TI	Ticino	I 602	No	Associazione spedizionieri Chiasso (nuovo:ATIS)	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	764
13	Uffici di architettura e di ingegneria (disegnatori) ct.TI	Ticino	K 7420	Si	Associazione studi d'ingegneria e d'architettura ticinesi	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	439
14	Servizi di assistenza e cura a domicilio (ROSACD) ct.TI (Sottoceneri)	Ticino	N 8514	No	MAGGIO Associazione per l'assistenza e cura a domicilio Malcantone Vedeggio	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	357
15	Servizi di assistenza e cura a domicilio ct.TI (Sopraceneri)	Ticino	N 8514	No	Associazione locarnese e valmaggese di assistenza e cura a domicilio	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	269
16	Impiegati di commercio e d'ufficio nell'economia ticinese ct.TI	Ticino	ZZ9999	No	Camera di commercio dell'industria e dell'artigianato del cantone Ticino	Soc. svizzera degli impiegati di commercio, sezione Ticino	1.018
17	Schreinergerberbe Deutschschweiz + Kt.TI	Intercantonale	DD203	Si	Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten	Gewerkschaft Unia	15.251
18	Carrosseriergerberbe Deutschschweiz (+ Kt.TI und Kt. GE)	Intercantonale	DM3420	Si	Schweiz. Carrosserieverband	Gewerkschaft Unia	3.159
19	Maler- und Gipsergerberbe (überkantonal)	Intercantonale	F 454	Si	Schweizerischer Maler- und Gipsermeisterverband	Gewerkschaft Unia	11.346
20	Second oeuvre, retraite anticipée (CCRA), Suisse romande <sup>1</sup>	Intercantonale	F 454	Si	Fédération romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpentes, des fabr. de meubles et des parqueteurs	Syndicat Unia	19.875
21	Banquiers privés ct. GE	Intercantonale	J 651	No	Association patronale de la corporation genevoise des banquiers privés	Association des Fondés de pouvoir de la Corporation genevoise des Banquiers Privés	3.696
22	Bäckergewerbe Schweiz (Produktions- und Verkaufspersonal)	Nazionale	DA158	No	Schweizerischer Bäcker- und Konditorenmeister-Verband	Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personalverband	6.500
23	Schokoladeindustrie Schweiz	Nazionale	DA1584	No	Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten CHOCOSUISSE	Gewerkschaft/Verkauf Handel Transport Lebensmittel (Unia)	1.390

### 3 CCL di associazione e allegati vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2007)

No.	Denominazione	Ambito territoriale generale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà	Primo firmatario (parte padronale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
24	Brauereien Schweiz	Nazionale	DA1596	No	Schweizerischer Bierbrauerverein (neu: Schw. Brauerei-Verband)	Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (Unia)	657
25	Textil- und Bekleidungsindustrie Schweiz (Rahmenvertrag)	Nazionale	DB17	No	Textilverband Schweiz	Gewerkschaft Unia	550
26	Schweizerische Modegewerbe	Nazionale	DB18	No	Schweiz. Modegewerbeverband	Gewerkschaft Syna	35
27	Schweizerisches Schneiderhandwerk	Nazionale	DB182	No	Centralverband Schweizerischer Schneidermeister	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (Unia)	95
28	Schweizerische Reise-artikel- und Lederwaren- Industrie	Nazionale	DC192	No	Verband Schweiz. Reiseartikel- und Lederwaren-Fabrikanten	Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer (Syna)	210
29	Schuhmacher- und orthopädischuhmacher-gewerbe Schweiz	Nazionale	DC193	No	Verband Fuss & Schuh (SSOMV)	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (Unia)	150
30	Schweizerische Holzindustrie	Nazionale	DD201	No	Holzindustrie Schweiz	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (Unia)	3.500
31	Holzwarenfabrikation und Drechslergewerbe Schweiz	Nazionale	DD2051	No	Verband Schweizerischer Holzwarenfabrikanten	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (Unia)	328
32	Papier- und Zellstoff-industrie Schweiz	Nazionale	DE211	No	Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier- Industrieller	Schweiz. Papier- und Kartonarbeitnehmerverband	2.168
33	Grafische Industrie Schweiz	Nazionale	DE222	No	Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation (VISCOM)	comedia, Mediengewerkschaft der Schweiz	24.000
34	Betonwarenindustrie Schweiz	Nazionale	DI266	Si	SwissBeton Fachverband für Schweizer Betonprodukte	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (Unia)	1.850
35	Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe Schweiz	Nazionale	DJ28	Si	Schweizerische Metall-Union	Gewerkschaft Unia	13.435
36	Drehteile-Industrie Schweiz	Nazionale	DJ2874	No	SWISS PRECISION Schweizerischer Verband der Drehteile-Industrie	Gewerkschaft Unia	1.000
37	Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie Schweiz	Nazionale	DK29	No	Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinen-industrie (swissmem)	Gewerkschaft Unia	107.579
38	Industries horlogère et microtechnique suisses (empl. commerce)	Nazionale	DL335	No	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	200
39	Industries horlogère et microtechnique suisses - Syna	Nazionale	DL335	No	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	Gewerkschaft Syna	300
40	Industries horlogère et microtechnique suisses (cadres techniques)	Nazionale	DL335	No	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	Schweizerische Kader- Organisation (Schweizer Kader Organisation)	200
41	Industries horlogère et microtechnique suisses - Syndicat Unia	Nazionale	DL335	No	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	Syndicat Unia	37.000
42	Möbelindustrie Schweiz	Nazionale	DN361	Si	Verband der Schweizer Möbelindustrie (SEM)	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (Unia)	1.418
43	Klavierbranche Schweiz	Nazionale	DN363	No	Schweizerischer Verband der Klavierhändler (neu: Suisse music)	Schweizerischer Verband der Klavierbauer und -stimmer	245
44	Orgelbaugewerbe Schweiz	Nazionale	DN363	No	Gesellschaft Schweizerischer Orgelbaufirmen	Gewerkschaft Syna	92
45	Baugewerbe Schweiz, Flexiblen Altersrücktritt (FAR)	Nazionale	F 452	Si	Schweizerischer Baumeisterverband	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	66.000
46	Bauhauptgewerbe Schweiz (Landesmantelvertrag)	Nazionale	F 452	Si	Schweizerischer Baumeisterverband	Gewerkschaft Unia	80.000



### 3 CCL di associazione e allegati vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2007)

No.	Denominazione	Ambito territoriale generale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà	Primo firmatario (parte padronale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
47	Baugewerbe Schweiz, Poliere und Werkmeister (Poliervertrag)	Nazionale	F 452	No	Schweizerischer Baumeisterverband	Gewerkschaft Unia	2.500
48	Baugewerbe Schweiz (Bauführer/technisches Kader)	Nazionale	F 452	No	Schweizerischer Baumeisterverband	Schweizerischer Baukader- verband (neu: Baukader Schweiz)	3.500
49	Baugewerbe Schweiz, Poliere und Werkmeister (Polier-Kadervertrag)	Nazionale Baumeisterverband	F 452	No	Schweizerischer	Schweizerischer Baukader- verband (neu: Baukader Schweiz)	2.000
50	Baugewerbe Schweiz (kaufmännische Angestellte)	Nazionale	F 452	No	Schweizerischer Baumeisterverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	5.000
51	Schweizerisches Dach- und Wandgewerbe	Nazionale	F 4522	Si	Schweizerischer Verband Dach und Wand	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	2.904
52	Gleisbau Schweiz	Nazionale	F 4525	No	Vereinigung Schweizerischer Gleisbauunternehmer	Gewerkschaft Unia	950
53	Gerüstbau Schweiz	Nazionale	F 4525	Si	Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband	Gewerkschaft Unia	1.300
54	Elektro- und Telekommunikations-Installations-gewerbe Schweiz (ohne Kt. GE)	Nazionale	F 4531	Si	Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	14.000
55	Isoliergewerbe Schweiz	Nazionale	F 4532	Si	Verband Schweizerischer solierfirmen	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	841
56	Gebäudetechnik, Schweiz	Nazionale	F 4533	Si	Schweizerisch-Liechtenstei- nischer Gebäudetechnik- verband (suissetec)	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	13.295
57	Hafner- und Platten- legergewerbe Schweiz	Nazionale	F 4543	No	Verband Schweizerischer Hafner- und Plattengeschäfte	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	650
58	Innendekoration/ Sattlerei/Möbelfach- handel Schweiz	Nazionale	F 4543	No	Interieursuisse, Schweiz Verb. der Innendekorateure des Möbelfachhandels u. d. Sattler	Gewerkschaft Unia	6.000
59	Autogewerbe Schweiz und FL	Nazionale	G 50	No	Autogewerbe-Verband der Schweiz	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	32.600
60	Metzgereigewerbe Schweiz	Nazionale	G 5222	Si	Verband Schweizer Metzger- meister (neu: Schweizer Fleisch- Fachverband SFF)	Metzgereipersonal-Verband der Schweiz	15.300
61	Drogisten Schweiz	Nazionale	G 523	No	Schweizerischer Drogisten- verband	Droga Helvetica, Schweizerischer Verband angestellter Drogisten	4.500
62	Gastgewerbe Schweiz (Ausgabe 2005)	Nazionale	H 55	Si	GastroSuisse Verband für Hotellerie und Restauration	Hotel & Gastro Union	216.000
63	Armateurs Suisse	Nazionale	I 6110	No	Association des armateurs suisse	Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (neu: Gewerkschaft Unia)	...
64	Bankangestellte Schweiz	Nazionale	J 651	No	Arbeitgeberorganisation der Banken in der Schweiz	Schweiz. Bankpersonalverband	80.000
65	Angestellte in privaten Sicherheitsdienstleistungs- Unternehmen, Schweiz	Nazionale	K 746	Si	Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs- Unternehmen	Gewerkschaft Unia	11.150
66	Kaminfegergewerbe Schweiz	Nazionale	K 747	No	Schweiz. Kaminfegermeister- Verband	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	1.200
67	Zahn technische Laboratorien, Schweiz	Nazionale	N 8513	Si	Verband zahntechnischer Laboratorien der Schweiz	Schweizerische Zahntechniker- Vereinigung	1.424
68	Temporärpersonal Schweiz	Nazionale	ZZ9999	No	Swisstaffing	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	100.000

<sup>1</sup> Secondo l'Ufficio federale di statistica, questo documento è da considerare come "contratto parallelo".

Fonte: Elaborazione USTAT su dai ICS, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

## 4 Allegati a CCL di associazione vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2007)

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte padronale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
1	Falegnamerie e fabbriche di mobili ct.TI	Ticino	DD203	No	Associazione svizzera fabbricanti mobili e serramenti	Sindacato Unia	729
2	Granito e pietra naturale ct.TI	Ticino	DI2670	No	Associazione industrie dei graniti marmi e pietre	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese naturali del Ticino	338
3	Edilizia principale ct.TI	Ticino	F 452	No	Schweizerischer Baumeisterverband	Sindacato Unia	6.879
4	Pavimentazioni stradali ct.TI	Ticino	F 4523	No	Associazione ticinese fra le imprese di pavimentazioni stradali	Sindacato Unia	577
5	Installazioni elettriche ct.TI	Ticino	F 4531	No	Associazione installatori elettricisti ticinesi	Gewerkschaft Syna	1.278
6	Tecnica della costruzione ct.TI	Ticino	F 4533	No	suissetec, sezione Ticino	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (Unia)	1.600
7	Pittura ct.TI	Ticino	F 454	No	Associazione svizzera imprenditori pittori, sezione Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	903
8	Autorimesse ct.TI <sup>1</sup>	Ticino	G 50	No	Unione professionale svizzera dell'automobile, sezione TI	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	1.385

<sup>1</sup>Questo allegato, che ha ricevuto l'obbligatorietà generale la prima volta nel 1998, nel febbraio 2010 è tuttora esteso, ma non lo era all'epoca del rilevamento dei dati.

Fonte: Elaborazione USTAT su dai ICS, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

## 5 Raccomandazioni vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2007)

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte padronale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
1	Waldwirtschaft Schweiz (Empfehlung)	Nazionale	A 020	No	Verband Schweizerischer Forstunternehmungen	Verband Schweizer Forst- personal	2.200
2	Textilindustrie Schweiz (kaufmännische und technische Angestellte)	Nazionale	DB17	No	Textilverband Schweiz	Schweizerische Kader- Organisation (neu: Schweizer Kader Organisation)	500
3	Floristengewerbe	Nazionale Schweiz	G 5122	No	Schweizerischer Floristen-	Berufsverband Floristinnen und Floristen	1.094
4	Pharma-AssistentInnen Schweiz (Empfehlung)	Nazionale	G 5231	No	Schweiz.Apothekerverein	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	...
5	Handelsreisende Schweiz (Empfehlung)	Nazionale	G 526	No	Schweizerischer Arbeitgeber-	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	...
6	Versicherungsbranche Schweiz (Aussendienst)	Nazionale	J 660	No	Schweiz.Versicherungsverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	8.000
7	Versicherungsbranche Schweiz (Innendienst)	Nazionale	J 660	No	Schweiz.Versicherungsverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	40.000
8	Vermessungsgewerbe Schweiz (Rahmenvereinbarung)	Nazionale	K 7420	No	Ingenieur-Geometer Schweiz	Verband Schweizerischer Vermessungsfachleute	3.000
9	Architektur-, Ingenieur-, Planungsbüros Schweiz (Rahmenarbeitsvertrag)	Nazionale	K 7420	No	Schweizerische Vereinigung beratender Ingenieure	Schweizerischer Baukader- verband (neu: Baukader Schweiz)	9.000
10	Angestellte Schweiz (Empfehlung)	Nazionale	ZZ9999	No	Schweizerischer Arbeitgeberverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	...

Fonte: Elaborazione USTAT su dai ICS, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

## Conclusioni

A fronte di un settore in forte crescita d'interesse come quello della contrattazione collettiva, la statistica pubblica, pur con qualche limite di esaustività e di tempestività, fornisce un importante contributo conoscitivo. Un quadro entro il quale gli attori dei processi di negoziazione possono integrare le informazioni di dettaglio in loro possesso necessarie per operare.

In questo senso, questo contributo ha voluto offrire una panoramica delle fonti ufficiali che forniscono informazioni sul tema, gli ultimi dati e l'elenco dei CCL di associazione vigenti in Ticino. ■

## Bibliografia

Capella, M. (1999), *Fra passato e futuro: il timore. La libera circolazione delle persone negli accordi bilaterali*, NUMES, Nuovo movimento europeo svizzero Sezione Ticino. Lugano.

Cella, G. P. (1999). *Il sindacato*. Bari: Laterza.

Losa, F.B., Origoni, P. (2009). *Quanti sono in Ticino i lavoratori coperti da CCL dichiarati di obbligatorietà generale? Perizia sulle possibilità di calcolare alcuni indicatori statistici a livello cantonale*. Documenti di lavoro. Ufficio di statistica del Cantone Ticino, N. 14. Bellinzona.

UST (2009). *Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2007*. Neuchâtel.



foto Ti-Press / Davide Agosta

Pagine Internet di riferimento per la problematica dei contratti collettivi di lavoro:

- Segreteria di stato dell'economia  
<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=it>
- Ufficio federale di statistica  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/05.html>

Testi giuridici svizzeri consultati per la presente pubblicazione:

- Codice delle obbligazioni  
<http://www.admin.ch/ch/i/rs/c220.html>
- Costituzione federale

<http://www.admin.ch/ch/i/rs/c101.html>

- Legge federale concernente il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro  
[http://www.admin.ch/ch/i/rs/c221\\_215\\_311.html](http://www.admin.ch/ch/i/rs/c221_215_311.html)

Per informazioni e approfondimenti sugli accordi bilaterali e sulle relative misure di accompagnamento

- <http://www.personenfreizuegigkeit.admin.ch/fza/it/home/dokumentation/hintergrundinformationen.html>
- <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00448/index.html?lang=it>

se la  
**qualità**  
non vi basta

**Salvioni**  
**arti**  
**grafiche**

Via Ghiringhelli 9  
6500 Bellinzona  
Tel. 091 821 11 11  
Fax 091 821 11 12  
www.salvioni.ch  
info@salvioni.ch





