

14

**Documenti
di lavoro**



Ufficio
di statistica

**Contratti
Collettivi di
Lavoro**

Economia

Documenti di lavoro 14

Quanti sono i lavoratori coperti da CCL dichiarati di obbligatorietà generale in Ticino?

Perizia sulle possibilità di calcolare alcuni indicatori statistici a livello cantonale

Fabio B. Losa
Pau Origoni

Ufficio di statistica, gennaio 2009

Cantone Ticino

**Dipartimento
delle finanze
e dell'economia**

**Divisione
delle risorse**

Ufficio di statistica

Stabile Torretta
6501 Bellinzona
Tel. 091 814 64 11/16
Fax 091 814 64 19
E-mail: dfe-ustat@ti.ch

Composizione testo:
Angela Lotti-Mossi
Ufficio di statistica
Copertina
Fulvio Roth ASG
Bellinzona
Concetto grafico
Marcello Coray
Lugano

**La riproduzione
è autorizzata soltanto con
la citazione della fonte**

Indice

1	Origini e motivazioni dello studio	5
2	CCL: componente cruciale del mercato del lavoro in Svizzera	7
2.1	Definizioni, finalità, contenuti e forme dei CCL vigenti in Svizzera	7
	Definizione, base giuridica e finalità	7
	Forme di CCL	8
	Contenuti	8
	Assoggettamento e copertura	8
	Conferimento del carattere obbligatorio generale	9
2.2	Un pilastro delle misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone	9
3	Lo studio di alcuni indicatori statistici a livello cantonale	11
3.1	Le fonti dei dati	11
	Panoramica delle fonti statistiche	11
	Le fonti considerate	12
3.2	Gli ostacoli alla quantificazione	12
	La quantificazione degli assoggettati	12
	La quantificazione del grado di copertura globale e settoriale	13
3.3	Opzioni di soluzione e loro valutazione	15
	CCL dichiarati di obbligatorietà generale	15
	Altri CCL	16
3.4	Valutazioni conclusive	17
4	Elenco dei CCL vigenti in Ticino	18
	Bibliografia	25

1 Origini e motivazioni dello studio

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

Oggi nel nostro Paese e tanto più in Ticino questa centralità viene, *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. *De facto*, il contesto dettato dalla liberalizzazione sembra indurre maggiormente sindacati e associazioni di datori di lavoro a cercare, là dove sono particolarmente elevati i rischi del libero mercato, rispettivamente la concorrenza della forza lavoro estera e quella delle aziende straniere appaiono più temibili, di introdurre regolamentazioni collettive in grado di salvaguardare garanzie minime uguali per tutti. Le contrattazioni in atto nel ramo dei servizi privati di cure a domicilio e quello nel campo del lavoro interinale ne sono due esempi attuali.

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

- quanti sono in Ticino gli occupati coperti da CCL dichiarati di obbligatorietà generale?
- quanti sono gli assoggettati agli altri CCL? 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?
- come calcolare i quorum settoriali di lavoratori ed aziende necessari per l'estensione dell'obbligatorietà generale (agevolata o meno) contenuti nelle disposizioni legislative?

Di fatto tali quesiti non trovano risposta immediata tra i prodotti della statistica pubblica, specialmente a livello cantonale. Da questa situazione nasce la seguente perizia che mira:

1. ricercare e se possibile identificare le possibili soluzioni (metodologiche ed empiriche) per quantificare gli assoggettati ai CCL su base cantonale (di obbligatorietà generale e non) e rispondere ai quesiti menzionati;
2. valutare tali opzioni in termini di fattibilità, così da poter fornire alle istanze di decisione cantonali gli elementi atti a progettare, se ritenuto necessario, gli interventi utili alla copertura statistica;
3. elaborare, partendo dall'indagine sui contratti collettivi di lavoro in Svizzera dell'Ufficio federale di statistica (UST), una lista dei CCL vigenti in Ticino, comprensiva delle principali informazioni disponibili.

Questo documento di lavoro riporta i risultati della perizia relativa ai primi due obiettivi e l'elenco dei CCL vigenti in Ticino. Lo fa concentrando sui CCL di associazione, in quanto unica categoria che può essere oggetto di una dichiarazione di obbligatorietà generale.

Nel primo capitolo si introducono alcuni concetti e si forniscono alcune informazioni generali. Il secondo capitolo riporta il percorso e i risultati della perizia tecnica, mentre il terzo propone la lista dei CCL in vigore in Ticino.

Cogliamo l'occasione per ringraziare gli avvocati Lorenza Rossetti e Costantino Delogu per la lettura critica del testo e le puntuali osservazioni, le signore Myriam Fumagalli-Senn e Carole Neira dell'Ufficio federale di statistica per la collaborazione e la messa a disposizione dei dati, il signor Stefano Malpangotti, direttore delle Commissioni paritetiche dell'edilizia e delle professioni affini e il signor Dario Tettamanti dell'OCST per le preziose informazioni di "terreno" sul mondo della contrattazione collettiva ticinese e, infine, la signora Angela Lotti-Mossi per il lavoro di elaborazione testo e d'impaginazione.

2 CCL: componente cruciale del mercato del lavoro in Svizzera

2.1 Definizioni, finalità, contenuti e forme dei CCL vigenti in Svizzera

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 due 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 essenzialmente sul principio della cooperazione nella ricerca di soluzioni di compromesso¹. Questo cambio nella natura del rapporto è stato accompagnato da uno spostamento del luogo entro cui si sviluppa il confronto: dalle piazze e 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 riconosciute oggi 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 ...”².

Quale processo, la contrattazione abbraccia una parte considerevole di relazioni industriali³, dalla negoziazione, alla stipulazione e alla gestione di un contratto collettivo, e si estende ai molteplici rapporti che in un modo o nell’altro s’instaurano tra le parti e che direttamente o indirettamente prevengono 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 elvetica⁴.

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 dispo-

¹ Cf. Cella (1999).

² Ibidem pp. 16 e 17.

³ 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.

⁴ 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 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, 2008).

sizioni che costituiscano un miglioramento rispetto alle condizioni garantite dal Codice delle obbligazioni (contratto individuale) e da quelle della 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 ad 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 (UST, 2008), 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 lavoro⁵.
- *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). 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 ad aziende o associazioni non ancora legate al contratto di base.

Contenuti

L'ampio spazio di manovra concesso dalla legislazione⁶ 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 almeno tre principali categorie di disposizioni sono ricorrenti nei CCL (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 (UST, 2008), per i salariati si identificano quattro modalità di assoggettamento ad 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);
- 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 fede-

⁵ 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*.

⁶ 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, 2008).

rale, 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.

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 per parte imprenditoriale devono rappresentare la maggioranza dei datori di lavoro del settore;
2. i firmatari per 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.

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

Tra gli accordi bilaterali compresi nel primo pacchetto negoziato con l'Unione europea⁷, 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'ALC 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.

Per proteggere i lavoratori contro il dumping salariale e sociale ed evitare i possibili effetti nefasti ed indesiderati del processo di liberalizzazione, l'accordo è stato integrato per parte svizzera con una serie di *misure di accompagnamento*. Parallelamente è stato creato un apparato di sorveglianza del mercato del lavoro, le cosiddette commissioni tripartite⁸, 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 contromisure. Il pacchetto di misure di accompagnamento contempla:

- la garanzia, per i lavoratori distaccati in Svizzera da un datore di lavoro stranieri nel quadro di prestazioni transfrontaliere di servizio, delle condizioni lavorative e salariali minime previste dalla normativa svizzera conformemente alla legge sui lavoratori distaccati in Svizzera;
- in caso di ripetuto dumping salariale, 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;

⁷ Per informazioni più dettagliate si veda per esempio <http://www.personenfreizuegigkeit.admin.ch/fza/it/home/dokumentation/hintergrundinformationen/informationsblaetter.html>

⁸ 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'ALC 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.

- 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 ad un CCL esistente, previsto dall'omonima legge del 1956 (vedi 2.1 e), misura al centro dell'interesse in questo documento, viene 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 in ambito salariale e di 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, dovendo rispettare non più tutti i quorum di maggioranza previsti nella forma tradizionale della legge del 1956, bensì solo la terza condizione, ovvero che i datori di lavoro già vincolati dal contratto collettivo debbano impiegare almeno il 50% di tutti i lavoratori.

3 Lo studio di alcuni indicatori statistici a livello cantonale

3.1 Le fonti dei dati

Panoramica delle fonti statistiche

L'offerta dell'Ufficio federale di statistica sul tema delle organizzazioni del mercato del lavoro e più specificatamente 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)*⁹ è una statistica condotta ogni 2 anni dall'UST presso le parti contraenti un CCL o un contratto normale di lavoro (CNL). Il risultato è un repertorio esaustivo dei CCL e dei CNL in vigore sul territorio nazionale. L'informazione raccolta comprende: denominazione del contratto, lista dei firmatari, ramo economico di applicazione, ambito territoriale (cantonale, intercantonale o nazionale), eventuale fissazione di un minimo salariale, carattere di obbligatorietà generale e stima del numero di assoggettati.

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 d'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, sostanzialmente 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 rilevante è raccolta pure dalla *Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS)* sempre dell'UST. Questa indagine biennale, oltre ai dati relativi alle retribuzioni secondo le caratteristiche dei dipendenti e delle aziende entro cui questi ultimi operano, fornisce l'indicazione relativa al tipo di contratto che lega il salariato al suo datore di lavoro, distinguendo tra contratto soggetto a CCL di associazione¹⁰, contratto soggetto a CCL di azienda, statuto di diritto pubblico e contratto di lavoro individuale.

A livello nazionale l'offerta dell'UST è completata da due fonti curate dalla Segreteria di stato dell'economia (Seco). Dal sito internet della Seco è possibile scaricare la lista, esaustiva e costantemente aggiornata, dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale in vigore in Svizzera¹¹, 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, ad esempio sul numero di lavoratori assoggettati.

Sempre sul tema della contrattazione, la Seco svolge un rilevamento dei conflitti di lavoro. Questo rilevamento prende la forma di una lista nella quale viene indicato il numero di conflitti, il numero di aziende e di lavoratori toccati da tali conflitti e una

⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/05/blank/data/00.Document.86933.pdf>

¹⁰ Non è invece rilevato il carattere di estensione obbligatoria o meno del CCL di associazione.

¹¹ <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=it>

stima del numero di giorni di lavoro persi, per anno e per ramo economico¹².

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

Le fonti considerate

Come anticipato non esiste una fonte statistica in grado di fornire direttamente le risposte ai quesiti che stanno alla base di questo lavoro. Malgrado ciò, tra quelle elencate sopra la RCL lascia supporre un contributo concreto per il fatto di fornire una stima degli assoggettati secondo alcune informazioni relative al campo di applicazione del rispettivo CCL. Una stima che è comunque 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 limitate¹³;
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.

Accanto alla RCL nel corso della perizia faremo riferimento anche alla RSS e, secondariamente, agli elenchi delle Commissioni paritetiche nel tentativo di dare una risposta ai quesiti iniziali.

Per poter calcolare il grado di copertura in un ramo oppure nell'intera economia cantonale – definito come il rapporto che vede al numeratore il numero di assoggettati e al denominatore l'effettivo totale di addetti o occupati nel settore specifico di applicazione del CCL, rispettivamente a livello di tutta l'economia ticinese – oltre alle fonti indicate per quantificare gli assoggettati, è necessario identificare quelle che producono dati sul totale degli addetti o degli occupati. A livello cantonale le fonti potenzialmente utili a questo scopo sono il Censimento federale delle aziende, il Registro delle imprese e degli stabilimenti, il Censimento federale della popolazione, la Statistica sull'impiego (STATIMP), la Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) e la Statistica sulla popolazione attiva occupata (SPO). Vedremo in seguito di valutarne la possibilità d'uso.

3.2 Gli ostacoli alla quantificazione

Per rispondere ai quesiti iniziali, bisogna trovare il modo, innanzitutto, per quantificare l'effettivo di assoggettati ad un CCL e, secondariamente, di quantificare l'effettivo di addetti o di occupati del settore specifico al CCL, rispettivamente dell'economia cantonale, così da poter calcolare il grado di copertura settoriale rispettivamente globale.

La quantificazione degli assoggettati

In Tabella 1 sono presentati i principali risultati per il 2005 della RCL. Limitandoci in questa sede, come già detto, ai soli CCL di associazione, si rileva che in Svizzera vi sono 199 CCL per un effettivo di assoggettati di 1,2 milioni; di questi, 43 sono quelli dichiarati di obbligatorietà generale per 555.300 assoggettati¹⁴.

In Ticino sono 82 i CCL di associazione, di cui 18 di obbligatorietà generale. La stima degli assoggettati a livello cantonale diventa invece un problema, in quanto la RCL fornisce i dati a livello di CCL non disaggregati per cantone. Per cui per quei CCL di associazione il cui campo di applicazione è limitato al cantone, la statistica fornisce un dato direttamente utilizzabile relativamente al numero di assoggettati. Per gli altri

¹² <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00421/index.html?lang=fr>

¹³ 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, 2008).

¹⁴ Secondo la lista della Segreteria di stato dell'economia nel 2008 i CCL dichiarati di obbligatorietà generale in Ticino erano 19: 17 di competenza del Consiglio federale (nazionali o intercantonali) e 2 di validità solo cantonale, contro 55 a livello nazionale, di cui 28 nazionali o intercantonali e 27 cantonali. La Seco, a differenza della RCL, considera però nel conteggio anche gli allegati.

(CCL intercantonali o nazionali), siano essi di obbligatorietà generale o meno, non è invece possibile conoscere l'effettivo di assoggettati a livello cantonale. Ad esempio, dei 12.740 assoggettati al CCL nazionale dell'artigianato del metallo (v. tab. 3) non è dato a sapere quanti siano i lavoratori impiegati in Ticino.

Tabella 1 CCL vigenti e lavoratori assoggettati secondo alcune caratteristiche, in Svizzera e in Ticino, nel 2005

	Svizzera		Ticino	
	CCL	Lavoratori assoggettati	CCL	Lavoratori assoggettati
Totale	611	1.520.200	192	...
Carattere				
CCL di obbligatorietà generale	43	555.300	18	...
Altri	568	964.900	174	...
Tipo di CCL				
Di associazione	199	1.213.200	82	...
Di azienda	412	307.000	110	...
Settore economico				
Primario	8	3.100	2	...
Secondario	281	556.900	106	...
Terziario	314	742.300	81	...
Inclassificabili	8	217.800	3	...
Numero di assoggettati				
< 1.000	472	88.300	120	...
1.000-4.999	74	156.600	33	...
5.000-9.999	12	77.800	8	...
10.000-99.999	24	731.400	18	...
100.000 e più	3	466.000	2	...
Senza indicazione	26	–	11	–

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

Purtroppo, per quanto riguarda il Ticino, dei 18 CCL dichiarati di obbligatorietà generale vigenti nel 2005 solo 1 ha valenza unicamente cantonale¹⁵, quello dei disegnatori negli studi di architettura e ingegneria civile con 309 assoggettati¹⁶. Mentre dei 64 CCL non di obbligatorietà generale ve ne è solo un quarto (16) il cui ambito territoriale è circoscritto al solo Ticino.

Di fronte a questa assenza di dati a livello cantonale (**ostacolo 1**) ai punti 4.1 e 4.2 indichiamo le possibili opzioni di intervento.

La quantificazione del grado di copertura globale e settoriale

Nel caso dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale il grado di copertura settoriale è ovviamente pari al 100%, mentre il quesito si pone sul grado di copertura globale (quanti sono gli assoggettati a tutti i CCL dichiarati di obbligatorietà generale sul totale degli addetti o degli occupati in Ticino). Per gli altri CCL interessa determinare sia il grado di copertura settoriale (quanti sono gli assoggettati in un ramo sul totale degli addetti o degli occupati nel ramo medesimo in Ticino) che quello globale.

¹⁵ Il contratto collettivo dei giardinieri è stato dichiarato di obbligatorietà generale (cantonale) a partire dal 1° gennaio 2008, questo spiega la differenza di 1 contratto tra quelli riportati in Tabella 1 secondo l'ICS per il 2005 e quelli conteggiati nella lista della Seco nel 2008.

¹⁶ Dal documento accompagnatorio cantonale del CCL nazionale delle autorimesse è possibile dedurre che questo CCL conta 1.317 assoggettati in Ticino.

Denominatore globale

Per quanto attiene al denominatore globale, il problema è di mera natura statistica. Si tratta da un lato di scegliere se il dato complessivo debba essere derivato dalle aziende (addetti) o dalle persone (occupati), e dall'altro di determinare il concetto territoriale (concetto interno o concetto nazionale). Numeratore e denominatore dovrebbero essere in questi termini coerenti, ciò che non sempre è possibile a causa della disponibilità dei dati.

Il dato rilevato presso le parti contraenti è legato sostanzialmente all'impresa e al concetto di addetto (o posto di lavoro)¹⁷. Le fonti che rilevano il totale degli addetti sono il Censimento delle aziende e la STATIMP, entrambe secondo il concetto interno. Quando però il campo di applicazione definisce una professione o un incrocio tra professione e attività economica, nessuna di queste fonti rileva questa informazione. In questi casi occorre rivolgersi alle fonti relative agli occupati, ossia al Censimento federale della popolazione, alla RIFOS o alla SPO.

Denominatore settoriale

Una stima del denominatore settoriale richiede che si possa determinare con sufficiente precisione il ramo di applicazione del CCL, così da poter rilevare il numero complessivo di addetti o occupati del ramo e calcolare, una volta risolto il problema della quantificazione degli assoggettati, il grado di copertura. In altre parole, si tratta di capire con sufficiente precisione a quali rami si applica il CCL in esame per poter determinare quanti sono in totale gli addetti o gli occupati di quel settore.

Purtroppo in questo ambito sorgono una serie di problemi:

- **la definizione del campo di applicazione dei CCL non trova corrispondenza statistica:** molto spesso la descrizione del campo di applicazione di un CCL non trova un corrispettivo con le classificazioni utilizzate e supportate dalle fonti statistiche che rilevano il totale di addetti o occupati (**ostacolo 2**). Ecco tre esempi indicativi della complessità del problema:
 - *CCL dei giardinieri:* il campo di applicazione del CCL comprende i floricoltori, mentre esclude gli orticoltori. La massima precisione ottenibile con la classificazione delle attività economiche NOGA utilizzate nelle fonti statistiche - 01.12A ortofrutticoltori - non permette di distinguere queste due attività.
 - *CCL dei disegnatori:* definisce un campo di applicazione che è l'incrocio di una categoria di attività economica (studi di architettura e ingegneria civile) e una professione, il disegnatore appunto. Solo il Censimento federale della popolazione rileva entrambe le variabili al livello di dettaglio richiesto. In ambedue i casi però le classificazioni statistiche non hanno perfetta corrispondenza con quanto descritto nel CCL. In aggiunta, i dati del Censimento 2000, oltre ad essere ormai datati, hanno una quota non trascurabile di non risposte su queste due variabili e sono rilevati secondo l'ottica nazionale (e non interna).
 - un ulteriore esempio concerne un CCL attualmente in fase di contrattazione (e per questo non ancora contenuto nella RCL), quello dei *lavoratori interinali*: in questo caso la categoria di attività economica NOGA è identificata univocamente, perché sono considerati interinali i lavoratori rilevati presso le agenzie di fornitura di personale con autorizzazione federale (NOGA 74.5). Le uniche due fonti che permettono di ottenere dati ad un simile livello di dettaglio sull'attività economica sono i due censimenti. Escludendo il Censimento della popolazione per i motivi testé addotti, il Censimento delle aziende non consente una quantificazione affidabile, perché in genere i lavoratori interinali sono conteggiati nell'azienda o nell'impresa nella quale sono stati collocati e non nell'agenzia di collocamento¹⁸.
- **le statistiche non consentono di distinguere le funzioni o professioni all'interno degli addetti complessivi di un'impresa:** le statistiche che rile-

¹⁷ In effetti, per delirio di ipotesi, una persona impiegata a metà tempo quale giardiniere in un'azienda del ramo e a metà tempo quale disegnatore presso uno studio di architettura, figurerà sia nel CCL dei giardinieri che in quello dei disegnatori.

¹⁸ Il fenomeno del lavoro interinale è oggetto di un'altra statistica a cura della SECO, ma qui intervengono problemi di comparabilità statistica dei dati.

vano gli addetti non distinguono le professioni o le funzioni all'interno dell'impresa o dell'azienda (**ostacolo 3**), così che spesso al punto precedente si aggiunge l'impossibilità di distinguere all'interno di un'impresa gli addetti che corrispondono al campo di applicazione del CCL dagli altri. Ad esempio negli studi di architettura e di ingegneria al fianco dei disegnatori operano ingegneri, architetti e personale amministrativo; l'effettivo di addetti per rilevare il grado di copertura del CCL dei disegnatori dovrebbe considerare unicamente i disegnatori e non il complesso degli addetti come fanno le statistiche;

- **la sovrapposizione dei campi di applicazione di alcuni CCL può generare doppi conteggi:** come già sottolineato, in alcuni casi i campi di applicazione di CCL diversi si sovrappongono, andando a determinare dei doppi conteggi all'interno della RCL e quindi una sovrastima del numero di assoggettati. È il caso per esempio del CCL dell'artigianato del metallo, che, comprendendo i produttori di mobili in metallo, si sovrappone a quello dell'industria svizzera dei mobili.

3.3 Opzioni di soluzione e loro valutazione

CCL dichiarati di obbligatorietà generale

Per risolvere il cosiddetto ostacolo 1 e quantificare gli assoggettati ai CCL dichiarati di obbligatorietà generale si possono identificare quattro vie:

1. **Stima attraverso identificazione del settore di applicazione del CCL dichiarato di obbligatorietà generale:** identificando in modo univoco il settore economico o professionale di applicazione del CCL dichiarato di obbligatorietà generale sarebbe possibile, ricorrendo ai dati del Censimento della popolazione, rispettivamente del Censimento delle aziende, ottenere gli occupati rispettivamente gli addetti di quello specifico ramo, che, visto il carattere di obbligatorietà generale, sarebbero tutti assoggettati.
 - *Valutazione: i problemi che si oppongono all'implementazione di questa via sono essenzialmente quelli descritti al punto 3.2 (ostacolo 2). L'analisi condotta sulle definizioni dei campi di applicazione dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale rivela impraticabile questa via.*
2. **Conteggio attraverso le liste nominative delle Commissioni paritetiche:** ricorrendo alle Commissioni paritetiche che reggono i CCL dichiarati di obbligatorietà generale si dovrebbero, teoricamente, poter ottenere le liste con i nominativi delle aziende che sottostanno al campo di applicazione del CCL dichiarati di obbligatorietà generale. Utilizzando una procedura di *matching* con i dati del Registro delle imprese (RIS) si dovrebbe poter risalire ai dati relativi ai loro occupati o addetti e da lì all'effettivo complessivo di settore, che come detto in precedenza corrisponde all'effettivo di assoggettati.
 - *Valutazione: questa opzione si rivela impraticabile per tutta una serie di motivi interconnessi: 1) le liste delle Commissioni paritetiche spesso non costituiscono una base sufficientemente attendibile (esaustività, correttezza, attualità, accessibilità ecc.) e ciò specialmente quando un CCL dichiarato di obbligatorietà generale nazionale/intercantonale ha unicamente una Commissione paritetica nazionale senza rappresentanza nel cantone; 2) il *matching* con i dati del RIS potrebbe rivelarsi difficoltoso e comportare un certo margine di errore; 3) ma soprattutto, disponendo nel RIS unicamente del dato dell'effettivo complessivo degli addetti a livello di impresa o di azienda, non è possibile identificare quali di essi siano assoggettati al CCL e quali invece no (ostacolo 3). L'utilizzo del dato complessivo comporterebbe pertanto una più o meno significativa sovrastima.*
3. **Indagine primaria presso le imprese e/o gli occupati:** si potrebbe pensare di recensire il dato alla fonte, realizzando un'indagine presso gli occupati e/o le

aziende in Ticino. Un'opzione leggermente meno onerosa potrebbe consistere in una combinazione con la precedente, vale a dire conducendo un'indagine presso le aziende comprese nelle liste delle Commissioni paritetiche.

– *Valutazione: i costi di realizzazione e l'onere di risposta derivante dall'indagine sono verosimilmente proibitivi.*

4. Raccolta di stime presso le Commissioni paritetiche o i partner sociali: si potrebbe anche pensare di procedere in termini molto più approssimativi, andando a chiedere una stima del numero di assoggettati ai firmatari dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale.

– *Valutazione: la stima potrebbe essere molto approssimativa specialmente laddove non vi è una Commissione paritetica cantonale.*

5. Stima attraverso il grado di copertura nazionale: in assenza del dato cantonale e di fronte alle difficoltà e ai rischi delle opzioni precedenti, si potrebbe utilizzare, quale stima di massima, la quota a livello nazionale degli assoggettati ai CCL dichiarati di obbligatorietà generale sul totale degli addetti. Da qui, moltiplicandola per gli addetti nel cantone, si otterrebbe una stima degli addetti assoggettati a livello cantonale.

Secondo la RCL in Svizzera nel 2005 gli addetti assoggettati ai 43 CCL dichiarati di obbligatorietà generale sono 555.300. A fronte di un effettivo complessivo di addetti pari a 3,9 milioni (Censimento federale delle aziende), il grado di copertura nazionale corrisponde al 14,2%. Ipotizzando lo stesso grado di copertura a livello cantonale, gli assoggettati in Ticino sarebbero attorno ai 23.700 addetti sul totale di quasi 167.000.

– *Valutazione: le ipotesi che sottostanno a questa opzione sono critiche¹⁹. Siamo dell'avviso che la quota a livello nazionale debba essere usata solo quale indicazioni di massima relativa al contesto nazionale.*

Altri CCL

Anche per gli altri CCL, quelli cioè non di obbligatorietà generale, esiste la possibilità di percorrere sostanzialmente le vie descritte per i CCL dichiarati di obbligatorietà generale, per tentare di ottenere una quantificazione degli assoggettati e di rispondere agli altri quesiti. Visto l'elevato numero di CCL, i problemi evocati in precedenza assumono ancora maggior rilevanza, tanto da rendere impraticabili tali opzioni oppure da renderle meno allettanti dell'alternativa rappresentata dalla Rilevazione sulla struttura dei salari in Svizzera.

La RSS rileva la tipologia di contratto degli addetti come descritto nella Tabella 2

Tabella 2 Ripartizione degli addetti dell'economia privata (in %) per tipologia di contratto, in Ticino e in Svizzera, nel 2006

	Ticino	Svizzera
Totale	100,0	100,0
Contratto collettivo di associazione	32,5	24,0
Contratto collettivo di azienda	14,6	10,0
Statuto di diritto pubblico	0,3	2,0
Contratto di lavoro individuale	52,6	64,0

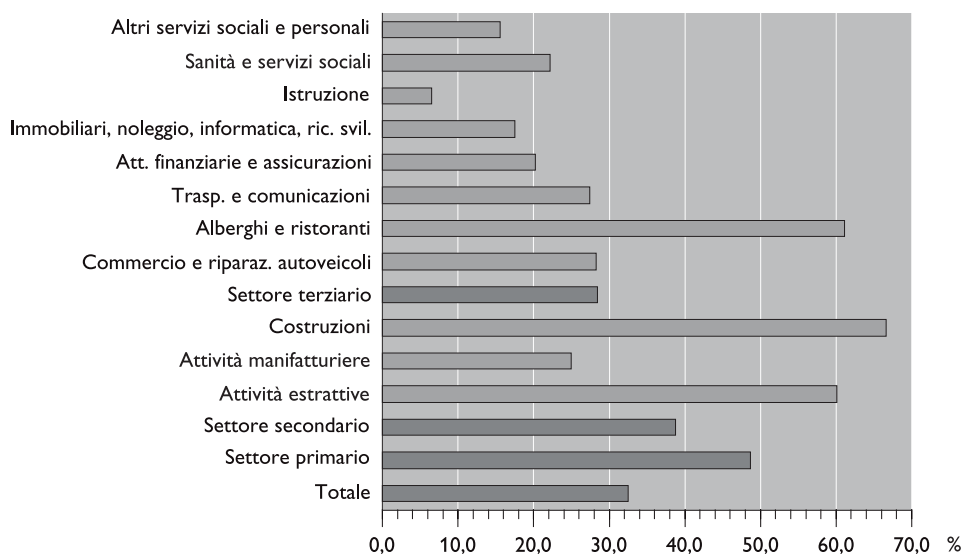
Fonte: Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica (UST), Neuchâtel.

(senza però distinguere i CCL dichiarati di obbligatorietà generale dagli altri)²⁰. Da ciò si può constatare come in Ticino praticamente un terzo degli addetti nell'economia privata è assoggettato ad 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 i due terzi in Svizzera.

¹⁹ Le due ipotesi sottostanti sono, da un lato, un analogo modello di specializzazione economica, dall'altro, identici comportamenti in materia di contrattazione collettiva.

²⁰ Anche se consapevoli delle difficoltà per un'impresa di determinare se e quanti dei propri dipendenti siano assoggettati a un CCL di obbligatorietà generale, questa mancanza viene segnalata dagli autori all'UST nella speranza che induca ad una modifica del questionario RSS.

Figura 1 Grado di copertura (in %) dei CCL di associazione per divisione economica in Ticino, nel 2006



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

La Figura 1 mette in evidenza l'estrema varietà del grado di copertura nel caso di CCL di associazione. Il comparto delle costruzioni ad esempio è il ramo più coperto con un grado del 66,6%, mentre quello dell'istruzione (privata) il ramo dove figurano relativamente meno assoggettati (6,5%).

3.4 Valutazioni conclusive

Di fronte all'assenza di un rilevamento in grado di fornire direttamente ed inequivocabilmente una risposta ai quesiti iniziali, questo lavoro ha identificato alcune soluzioni teoriche. Le valutazioni condotte ne hanno messo in luce pregi e difetti, giungendo in sostanza ad un quadro conclusivo in chiaroscuro e con ristretti margini di manovra.

Rispetto al quesito sul numero di assoggettati ai CCL dichiarati di obbligatorietà generale emergono teoricamente, a dipendenza dell'accuratezza dei risultati richiesta, le opzioni 4 (Raccolta di stime presso CP/partners sociali), 3 (indagine primaria) e 5 (stima attraverso il grado di copertura nazionale); tutte però presentano dei rilevanti aspetti negativi, che ne mettono in dubbio la praticabilità.

Rispetto ai quesiti relativi ai CCL non dichiarati di obbligatorietà generale, invece, i dati della RSS offrono una base attendibile e pertinente.

Per quanto attiene invece alla determinazione dei quorum settoriali necessari per l'estensione dell'obbligatorietà generale (agevolata o meno), le fonti statistiche prese in considerazione non sono in grado di fornire alcun apporto diretto significativo a causa del concorso dei problemi evocati in precedenza. Di riflesso, anche in futuro le parti che vorranno proporre l'estensione dell'obbligatorietà di un CCL, per convincere le istanze decisionali che i quorum necessari sono rispettati, dovranno continuare a basarsi fondamentalmente su informazioni *ad hoc*. In questo senso, le fonti di riferimento continueranno ad essere innanzitutto le liste degli associati (lavoratori e aziende), completate dove possibile da indicazioni provenienti dalle fonti statistiche ufficiali trattate in questo studio, e dove necessario integrate con rilevamenti *ad hoc* presso i settori che compongono il campo di applicazione del CCL oggetto della proposta di estensione²¹.

²¹ A livello federale oggi i proponenti sottopongono anzitutto alla Seco una dimostrazione dell'utilità dell'estensione e le informazioni statistiche in grado di dimostrare il rispetto dei quorum (procedura agevolata o meno). In seconda istanza e solo nel caso di obiezioni, la Seco opera delle verifiche sui dati sottoposti dai proponenti. Sulla base delle risultanze il Consiglio Federale decreta o meno l'estensione dell'obbligatorietà. A livello cantonale le motivazioni e la dimostrazione di raggiungimento dei quorum devono essere presentate all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, che svolge la procedura di pubblicazione sul Foglio Ufficiale cantonale e federale, raccoglie eventuali obiezioni e decide se invitare o meno il Consiglio di Stato a decretare l'estensione. L'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro si avvale in ogni caso della consulenza della Seco, anche se il contratto in questione è di portata esclusivamente cantonale.

4 Elenco dei CCL vigenti in Ticino

Tabella 3 CCL di associazione vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2005)

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte aziendale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
1	Giardinieri ct. TI ¹	Ticino	A 0112	No	Associazione Svizzera Maestri Giardinieri ASMG, sezione Ticino	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 del ct. TI	Ticino	DE2112	No	Fabbriche di cartonaggi del cantone Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	165
4	Gesso e intonatura ct. TI	Ticino	F 4541	No	Associazione Ticinese Mastri Gessatori e Plafonatori	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	549
5	Posa pavimenti ct. TI	Ticino	F 4543	No	Associazione Ticinese Pavimenti	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	131
6	Posa delle piastrelle e mosaici ct. TI	Ticino	F 4543	No	Associazione Ticinese Impresari Piastrellisti	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	319
7	Vetriere ct. TI	Ticino	F 4544	No	Associazione vetriere del Cantone Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	68
8	Commercio vini ct. TI	Ticino	G 5134	No	Associazione Ticinese Negozianti di Vino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	130
9	Personale di vendita ct. TI	Ticino	G 52	No	Federcommercio	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	5.500
10	Assistenti di farmacia ct. TI	Ticino	G 5231	No	Associazione Proprietari di Farmacia del Cantone Ticino	Associazione ticinese assistenti di farmacia	500
11	Autotrasporti ct. TI	Ticino	I 602	No	Imprese di trasporti Professionali di persone e cose del Canton Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	405

(continua)

Tabella 3 CCL di associazione vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2005)*(continuazione)*

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte aziendale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
12	Spedizionieri ct. TI	Ticino	I 602	No	Associazione spedizionieri Chiasso (nuovo : ATIS)	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	950
13	Imprese di trasporto Lugano e dintorni (ferrovie, autobus, navigazione)	Ticino	I 6021	No	Unione Trasporti Pubblici di Lugano e dintorni	Sindacato del personale dei trasporti	150
14	Uffici di architettura e di ingegneria (disegnatori) ct. TI	Ticino	K 7420	Si	Assoc. Studi d'Ingegneria e d'Architettura Ticinesi	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	309
15	ROSACD, Servizi di assistenza e cura a domicilio ct. TI	Ticino	N 8514	No	MAGGIO Assoc. per l'assistenza e cura a domicilio Malcantone Vedeggio	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	335
16	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	213
17	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	45
18	Schreinergerberbe Deutschschweiz + Kt. TI	Inter-cantonale	DD203	No	Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	14.000
19	Metallgewerbe Schweiz	Intercantonale	DJ28	Si	Schweizerische Metall-Union	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	12.740
20	Carrossiergewerbe Deutschschweiz + Kt. TI	Intercantonale	DM3420	Si	Schweiz. Carrossierverband	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	3.190
21	Möbelindustrie Schweiz	Intercantonale	DN361	Si	Verband der Schweizer Möbelindustrie SEM	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	1.416
22	Baugewerbe Schweiz, Poliere und Werkmeister / Poliervertrag	Intercantonale	F 452	No	Schweizerischer Bau-meisterverband	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	n.d.
23	Baugewerbe Schweiz, Kaufmännische Angestellte	Intercantonale	F 452	No	Schweizerischer Bau-meisterverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	6.000
24	Schweizerisches Dach- und Wandgewerbe	Intercantonale	F 4522	Si	Schweizerischer Verband Dach und Wand	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	2.998
25	Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe Schweiz, ohne Kt. GE	Intercantonale	F 4531	Si	Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	13.000
26	Isoliergewerbe Schweiz	Intercantonale	F 4532	Si	Verband Schweizerischer Isolierfirmen	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	757

(continua)

Tabella 3 CCL di associazione vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2005)*(continuazione)*

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte aziendale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
27	Gebäudetechnik, Schweiz	Intercantonale	F 4533	Si	Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	12.200
28	Banquiers privés ct. GE	Intercantonale	J 651	No	Association patronale de la Corporation genevoise des banquiers privés	Association des fondés de pouvoir et cadres supérieurs des Banquiers Privés Genevois	3.233
29	Versicherungsbranche Innendienst Schweiz	Intercantonale	J 660	No	Schweiz. Versicherungsverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	35.114
30	Forstpersonal Schweiz, Richtlinien	Nazionale	A 020	No	Verband Schweizerischer Forstunternehmungen	Forstpersonal-Verband der Schweiz	2.200
31	Schokoladeindustrie Schweiz	Nazionale	DA1584	No	Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten CHOCOSUISSE	Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (neu: Gewerkschaft Unia)	1.383
32	Brauereien Schweiz	Nazionale	DA1596	No	Schweizerischer Bierbrauerverein	Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (neu: Gewerkschaft Unia)	719
33	Textilindustrie Schweiz, Kaufmännische und technische Angestellte	Nazionale	DB17	No	Textilverband Schweiz	Schweizerische Kader-Organisation	500
34	Textil- und Bekleidungsindustrie Schweiz, Rahmenvertrag	Nazionale	DB17	No	Textilverband Schweiz	Gewerkschaft Unia	886
35	Schweizerisches Couturegewerbe	Nazionale	DB18	No	Schweiz. Modegewerbeverband	Gewerkschaft SYNA	n.d.
36	Schweizerisches Schneiderhandwerk	Nazionale	DB182	No	Centralverband Schweizerischer Schneidermeister	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	102
37	Modistinnen-Beruf der Schweiz	Nazionale	DB1824	No	Schweizerischer Modistinnen-Verband	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	11
38	Reiseartikel- und Lederwaren-Industrie Schweiz	Nazionale	DC192	No	Verband Schweiz. Reiseartikel- und Lederwaren-Fabrikanten	Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer (neu: Syna die Gewerkschaft)	270
39	Schuhmacher- und Orthopädienschuhmachergewerbe Schweiz	Nazionale	DC193	No	Verband Fuss & Schuh SSOMV	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	150
40	Schuhindustrie Schweiz	Nazionale	DC193	No	Verband Schweizerischer Schuhindustrieller	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	410
41	Schweizerische Holzindustrie	Nazionale	DD201	No	Holzindustrie Schweiz	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	3.500
42	Holzwarenfabrikation und Drechslergewerbe Schweiz	Nazionale	DD2051	No	Verband Schweizerischer Holzwarenfabrikanten	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	378

(continua)

**Tabella 3 CCL di associazione vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche
(stato al 1° maggio 2005)***(continuazione)*

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte aziendale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
43	Papier- und Zellstoffindustrie Schweiz	Nazionale	DE211	No	Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier- Industrieller	Schweiz. Papier- und Kartonarbeitnehmer Verband	2.103
44	Grafische Industrie Schweiz	Nazionale	DE222	No	Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation VISCOM	Comedia	26.000
45	Ziegelindustrie Schweiz	Nazionale	DI264	Si	Verband Schweizerische Ziegelindustrie	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	627
46	Betonwarenindustrie Schweiz	Nazionale	DI266	Si	SwissBeton Fachverband für Schweizer Betonprodukte	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	1.480
47	Décolletage-Industrie Schweiz	Nazionale	DJ2874	No	SWISS PRECISION Schweizerischer Verband der Drehteile-Industrie	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	1.000
48	Maschinenindustrie Schweiz	Nazionale	DK29	No	Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (swissmem)	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	110.000
49	Industrie horlogère et microtechnique Suisse, cadres techn.	Nazionale	DL335	No	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	Schweizerische Kader-Organisation	200
50	Industrie horlogère et microtechnique Suisse, empl. commerce	Nazionale	DL335	No	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	200
51	Industrie horlogère et microtechnique Suisse (SYNA)	Nazionale	DL335	No	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	Gewerkschaft SYNA	300
52	Industrie horlogère et microtechnique Suisse (FTMH/UNIA)	Nazionale	DL335	No	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	33.000
53	Orgelbaugewerbe Schweiz	Nazionale	DN363	No	Gesellschaft Schweizerischer Orgelbaufirmen	Gewerkschaft SYNA	101
54	Klavierbranche Schweiz	Nazionale	DN363	No	Schweizerischer Verband der Klavierhändler	Schweizerischer Verband der Klavierbauer und -stimmer (neu: Suissemusic)	255
55	Baugewerbe Schweiz, Bauführer/technisches Kader	Nazionale	F 452	No	Schweizerischer Baumeisterverband	Schweizerischer Baukaderverband	4.000
56	Baugewerbe Schweiz, Poliere und Werkmeister / Polier-Kadervertrag	Nazionale	F 452	No	Schweizerischer Baumeisterverband	Schweizerischer Baukaderverband	7.000
57	Bauhauptgewerbe Schweiz (Landesmantelvertrag)	Nazionale	F 452	Si	Schweizerischer Baumeisterverband	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	79.200
58	Baugewerbe Schweiz, Flexiblen Altersrücktritt (FAR)	Nazionale	F 452	Si	Schweizerischer Baumeisterverband	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	84.570
59	Geleisebau Schweiz	Nazionale	F 4525	No	Vereinigung Schweizerischer Geleisebauunternehmer	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	1.276

(continua)

**Tabella 3 CCL di associazione vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche
(stato al 1° maggio 2005)***(continuazione)*

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte aziendale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
60	Gerüstbau Schweiz	Nazionale	F 4525	Si	Schweizerischer Gerüstbau- Unternehmer-Verband	Gewerkschaft Unia	1.300
61	Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme, Schweiz	Nazionale	F 4532	No	Verband Schwei- zerischer Unternehmen für Decken- und Innenausbausysteme	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	450
62	Hafner- und Plattenlegergewerbe Schweiz	Nazionale	F 4543	No	Verband Schwei- zerischer Hafner- und Plattengeschäfte	Gewerkschaft Unia	630
63	Innendekoration/ Sattlerei/Möbelfach- handel Schweiz	Nazionale	F 4543	No	Interieursuisse	Gewerkschaft Unia	6.000
64	Autogewerbe Schweiz und FL	Nazionale	G 50	No	Autogewerbe- Verband der Schweiz	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	24.000
65	Floristengewerbe Schweiz, Richtlinien	Nazionale	G 5122	No	Schweizerischer Floristen- Verband	Berufsverband Floristinnen und Floristen (neu: SYNA)	n.d.
66	Metzgereigewerbe Schweiz	Nazionale	G 5222	Si	Verband Schweizer Metzgermeister	Metzgereipersonal- Verband der Schweiz	14.888
67	Bäckergewerbe Schweiz, Produktions- und Verkaufspersonal	Nazionale	G 5224	No	Schweizerischer Bäcker- und Konditorenmeister- Verband	Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personal- Verband	7.000
68	Drogisten Schweiz	Nazionale	G 523	No	Schweizerischer Drogisten- Verband	Droga Helvetica, Schweizerischer Verband angestellter Drogisten	4.500
69	Pharma- AssistentInnen Schweiz, Empfehlung	Nazionale	G 5231	No	Schweiz Apothekerverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	n.d.
70	Handelsreisende Schweiz, Empfehlung	Nazionale	G 526	No	Schweizerischer Arbeitgeberverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	n.d.
71	Gastgewerbe Schweiz	Nazionale	H 55	Si	Gastrosuisse Verband für Hotellerie und Restauration	Hotel & Gastro Union	206.000
72	Armateurs Suisse	Nazionale	I 6110	No	Association des Armateurs Suisse	Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Leben- smittel (neu: Gewerkschaft Unia)	400
73	Bankangestellte Schweiz	Nazionale	J 651	No	Arbeitgeber- organisation der Banken in der Schweiz	Schweiz Bankpersonalverband	80.000
74	Versicherungs- branche Aussendienst Schweiz	Nazionale	J 660	No	Schweiz Versicherungs- verband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	7.072
75	Vermessungs- gewerbe Schweiz, Rahmenvereinbarung	Nazionale	K 7420	No	Ingenieur-Geometer Schweiz	Verband Schweizerischer Vermessungsfachleute	1.324

(continua)

**Tabella 3 CCL di associazione vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche
(stato al 1° maggio 2005)**

(continuazione)

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte aziendale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
76	Architektur-, Ingenieur-, Planungsbüros Schweiz	Nazionale	K 7420	No	Schweizerische Vereinigung beratender Ingenieure	Schweizerischer Baukaderverband	6.600
77	Angestellte in privaten Sicher- heitsdienstleistungs- Unternehmen, Schweiz	Nazionale	K 746	Si	Verband Schweizerischer Sicherheitsdienst- leistungs- Unternehmen	Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (neu: Gewerkschaft Unia)	10.500
78	Kaminfegergewerbe Schweiz	Nazionale	K 747	No	Schweiz. Kaminfegermeister- Verband	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	1.200
79	Zahntechnische Laboratorien, Schweiz	Nazionale	N 8513	Si	Verband zahntechnischer Laboratorien der Schweiz	Schweizerische Zahntechniker- vereinigung	1.600
80	Coiffeurgewerbe Schweiz	Nazionale	O 9302	Si	Coiffure SUISSE Verband Schweizer Coiffeur- geschäfte	Unia Hair Connection	8.500
81	Angestellte Schweiz, Empfehlung	Nazionale	Indef.	No	Schweizerischer Arbeitgeberverband	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	n.d.
82	Temporärpersonal Schweiz	Nazionale	Indef.	No	Verband der Personaldienst- leister der Schweiz	Schweizerischer Kaufmännischer Verband	n.d.

¹Il contratto dei giardinieri è stato dichiarato di obbligatorietà generale (cantonale) a partire dal 1° gennaio 2008.

Fonte: Elaborazione Ustat su dati ICS, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

Tabella 4 Allegati¹ ai CCL di associazione vigenti in Ticino secondo alcune caratteristiche (stato al 1° maggio 2005)

No.	Denominazione	Ambito territoriale	Attività eco. (NOGA)	Obbligatorietà generale	Primo firmatario (parte aziendale)	Primo firmatario (parte sindacale)	Stima assoggettati
1	Granito e pietra naturale ct. TI	Ticino	DI2670	No	Associazione Industrie dei Graniti Marmi e Pietre naturali del Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	367
2	Edilizia principale ct. TI	Ticino	F 452	No	Schweizerischer Baumeisterverband	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	6.862
3	Pavimentazioni stradali ct. TI	Ticino	F 4523	No	Ass. ticinese delle imprese di pavimentazione stradale	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie (neu: Gewerkschaft Unia)	671
4	Installazioni elettriche ct. TI	Ticino	F 4531	No	Associazione installatori elettricisti ticinesi	Gewerkschaft SYNA	1.146
5	Pittura ct. TI	Ticino	F 454	No	Ass. Svizzera Imprenditori Pittori, Sezione Ticino	Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese	796
6	Autorimesse ct. TI ²	Ticino	G 50	Si	Unione professionale svizzera dell'automobile, sez. TI	Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (neu: SYNA)	1.317
7	Heizungs- und Lüftungsgewerbe Ostschweiz	Intercantonale	F 4533	No	CIIMA SUISSE Sektion Ostschweiz	SMUV Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (neu: Gewerkschaft Unia)	339

¹Gli allegati (o convenzioni complementari, o annessi convenzionali) sono dei testi complementari che specificano alcuni aspetti dei CCL di base (questioni regionali, di contenuto, quali adeguamenti salariali ecc.). Nella statistica dell'UST, gli allegati non sono conteggiati.

²Al contratto delle autorimesse ticinesi è stata conferita l'obbligatorietà generale, ma esso non rientra nel computo dei CCL di obbligatorietà generale secondo l'UST, perché si tratta unicamente di un allegato e non può quindi essere considerato quale CCL di base (cfr. definizione UST).

Fonte: Elaborazione Ustat su dati ICS, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

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.

UST (2008). Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2005. Neuchâtel.

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

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

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

