Argomentario, novembre 2026

CCL: una sicurezza in tempi incerti!

28 febbraio

SÌ
ai contratti collettivi di lavoro (CCL)

SÌ alla Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL)

SÌ ai contratti collettivi di lavoro (CCL).

Il partenariato sociale garantisce condizioni di lavoro buone ed eque ed è un elemento centrale della pace sociale in Svizzera. Perché la protezione funzioni, i contratti collettivi di lavoro non devono essere svuotati del loro significato. La modifica della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro stabilisce il primato dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale (CCL DOG) sui salari minimi cantonali e comunali. La revisione garantisce una protezione completa per le lavoratrici e i lavoratori. Con la revisione di legge non viene ridotto nessun salario minimo esistente. ***Chi vota SÌ protegge e rafforza il partenariato sociale.***

In breve

Un modello di successo che protegge chi lavora

Da oltre 100 anni, datori di lavoro e lavoratori negoziano insieme le condizioni di lavoro: dal settore, per il settore. Un SÌ alla legge sui CCL continua a tutelare anche in futuro il partenariato sociale in modo che quanto concordato in un contratto collettivo di lavoro (CCL) dichiarato di obbligatorietà generale venga applicato ovunque per tutti.

Il compromesso ticinese resta valido

Il Gran Consiglio ha approvato nel 2026 una modifica della Legge sui Salari Minimi. La clausola di salvaguardia della legge federale garantisce che nessun salario minimo vigente venga abbassato. Il salario minimo cantonale continua a valere in tutti i casi in cui non c'è un CCL DOG.

Più protezione, più prestazioni, più sicurezza

I CCL dichiarati di obbligatorietà generale regolano l'intero rapporto di lavoro per oltre un milione di persone: salari minimi in base alla formazione, tredicesima, cinque settimane di vacanza, indennità giornaliera di malattia, formazione continua, orario di lavoro, supplementi, cassa pensione. Un CCL è un pacchetto completo che protegge e garantisce condizioni di lavoro eque.

Formazione, esperienza e impegno contano

A differenti livelli formativi devono corrispondere anche diverse scale salariali, altrimenti si svaluta la formazione professionale e si aggrava la carenza di personale qualificato. I CCL garantiscono queste condizioni eque lungo il percorso di vita professionale.

Controlli paritetici per garantire l'applicazione dei CCL

I CCL dichiarati di obbligatorietà generale valgono per tutte e tutti nel settore – anche per ditte estere, agenzie di prestito di personale e lavoratori distaccati – e sono controllati dalle commissioni paritetiche, finanziate dal settore e non dai contribuenti.

Non indeboliamo il partenariato sociale

I minimi salariali dei CCL DOG li hanno firmati anche i sindacati: scavalcarli con minimi statali è contraddittorio e indebolisce il partenariato sociale.

Di cosa si tratta

Che cos'è un contratto collettivo di lavoro?

Un contratto collettivo di lavoro (CCL) è un accordo tra le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati di un settore. Stabilisce cosa vale come minimo in un settore: salario, orario di lavoro, vacanze, giorni festivi, formazione continua, indennità di malattia, cassa pensione e molto altro.

Se il Consiglio federale conferisce al CCL il carattere di obbligatorietà generale (CCL DOG), esso vale per tutte le aziende del settore in tutta la Svizzera: anche per quelle che non fanno parte di un'associazione, per le ditte estere che lavorano in Svizzera e per le agenzie di prestito di personale. Commissioni paritetiche di datori e lavoratori controllano il rispetto delle regole. Si rinegozia regolarmente – dal settore, per il settore. È questa la differenza rispetto al salario minimo statale: il CCL è un pacchetto che le parti sociali costruiscono e adattano da sole.

Cosa propone la modifica della Legge sui CCL

La modifica della Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al CCL (LOCCL, oggetto 24.096) attua la mozione Ettlin 20.4738 «Proteggere il partenariato sociale da interventi contestati». La Legge sancisce il primato dei salari minimi concordati dalle parti sociali nei contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale (CCL DOG) sui salari minimi cantonali e comunali di diverso tenore.

Il Consiglio federale ha adottato il messaggio il 13 dicembre 2024 e il Consiglio degli Stati ha approvato la modifica il 17 marzo 2026 (27 voti a 15). Il Consiglio nazionale ha eliminato le ultime divergenze il 1° giugno 2026. Nella votazione finale del 19 giugno 2026 le due Camere hanno adottato la legge con chiara maggioranza (Nazionale 115:78, Stati 23:16). L'Unione sindacale svizzera (USS) ha lanciato il referendum con successo. **La votazione popolare si terrà il 28 febbraio 2027.**

Cosa cambia e non cambia per il Ticino

La modifica della Legge sui Salari Minimi approvata dal Gran Consiglio nel 2026, prevede un aumento graduale del salario minimo ticinese nell'arco di tre anni: dal 2029, il salario minimo sarà compreso tra 21.75 e 22.25 franchi lordi all'ora. La revisione sancisce inoltre il principio del primato del salario minimo cantonale.

Un **SÌ alla modifica della legge federale sui CCL** rafforza il partenariato sociale. Il salario minimo cantonale continuerebbe ad applicarsi nei casi previsti dalla legislazione cantonale, con un'eccezione per i contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale a livello federale (CCL DOG). Per questi ultimi, la clausola

di salvaguardia impedirebbe di scendere al di sotto del minimo cantonale vigente al momento dell'entrata in vigore della modifica federale. Tale soglia resterebbe vincolante finché il minimo previsto dal CCL non la superasse.

Secondo le stime citate una volta giunti a pieno regime, con una soglia superiore di 22.25 franchi all'ora, circa 23'000 persone in Ticino beneficerebbero di un salario minimo più elevato rispetto a oggi (pari a poco meno del 10% degli occupati e per circa due terzi frontalieri).

Con il primato dei CCL DOG, le persone per le quali il minimo applicabile potrebbe differire da quello cantonale sarebbero alcune migliaia, pari a circa l'1% degli occupati in Ticino. Si tratterebbe soprattutto di lavoratrici e lavoratori nei settori del prestito di personale, dei parrucchieri e dell'industria alberghiera e della ristorazione. Anche per loro varrebbe la clausola di salvaguardia: il riferimento sarebbe il minimo cantonale vigente all'entrata in vigore della modifica federale, senza un adeguamento automatico ai successivi aumenti cantonali.

Votare **SÌ** significa quindi confermare il ruolo dei contratti collettivi generali negoziati tra le parti, mantenendo la protezione del livello minimo tutelato dalla clausola di salvaguardia. I CCL DOG offrono un insieme di condizioni di lavoro negoziate tra le parti sociali, che comprende molto di più rispetto al salario.

Nell'industria alberghiera e della ristorazione, per esempio, il contratto collettivo nazionale prevede la tredicesima, cinque settimane di vacanza e un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. La dichiarazione di obbligatorietà generale rende vincolanti le disposizioni interessate per tutte le aziende e le persone che rientrano nel suo campo d'applicazione. Per le imprese di altri cantoni e per quelle estere che distaccano personale in Ticino valgono le disposizioni applicabili alle rispettive situazioni.

Un **SÌ** conferma il valore degli accordi negoziati tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori e ne sostiene l'applicazione all'intero settore interessato (CCL DOG). Allo stesso tempo i salari minimi cantonali ticinesi continueranno a essere in vigore in tutti i settori dove non esistono tali contratti collettivi obbligatori.

Con la legge non viene ridotto nemmeno un salario

Una clausola sulla garanzia dei diritti acquisiti (art. 1 cpv. 5) protegge tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. Nei Cantoni in cui oggi un salario minimo cantonale primeggia, i salari minimi dei CCL DOG verranno applicati solo quando superano il minimo cantonale. La Legge sui contratti di lavoro non è contro i salari minimi, ma è una modifica voluta per consolidare il partenariato sociale e garantire una protezione completa per chi lavora in tutto il settore senza più un mosaico di regole frammentate. Il Parlamento ha trovato un buon compromesso svizzero.

Più protezione, più prestazioni, più sicurezza

Il partenariato sociale è un modello di successo. Da oltre 100 anni lavoratori e datori di lavoro negoziano insieme le condizioni di lavoro. La collaborazione invece dello scontro garantisce la pace sociale, condizioni quadro stabili per le aziende e una protezione completa per chi lavora.

Più forti grazie al negoziato

I contratti collettivi sono l'espressione di questo partenariato: specifici per settore, equilibrati ed economicamente sostenibili. I rappresentanti del settore conoscono il loro settore e fissano salari e condizioni di lavoro con questa conoscenza. È la base della pace del lavoro in Svizzera, che altri Paesi ci invidiano.

Protezione completa: più del salario

I CCL regolano l'intero rapporto di lavoro: salari minimi secondo la formazione, tredicesima mensilità, numero minimo di giorni di vacanza, orario settimanale massimo, supplementi per straordinari e lavoro notturno e domenicale, indennità di malattia, formazione continua pagata, maggiore protezione dal licenziamento, cassa pensione e pensionamento anticipato. Un confronto dei soli salari minimi orari è quindi parziale. I CCL sono pacchetti negoziati tra le parti per offrire una protezione completa.

Più del salario: cosa garantiscono i CCL oltre la legge (34 dei 46 CCL federali dichiarati di obbligatorietà generale analizzati)

- **Più mensilità.** 13 invece di 12: la legge non prevede la tredicesima, 31 CCL su 34 sì.
- **Più vacanze.** Per legge sono quattro settimane. Tutti i 34 CCL ne danno di più; 14 danno a tutti cinque settimane dal primo giorno, 15 sei settimane dai 50 o 60 anni.
- **Più sicurezza in caso di malattia.** Due anni di indennità all'80% invece di tre settimane di salario: obbligatorio in 32 CCL su 34.
- **Più formazione.** Giorni di formazione pagati in 17 CCL, fondi per la formazione in quasi tutti gli altri.
- **Più giorni festivi.** Per diritto federale è pagato un giorno festivo, il 1° agosto. I CCL ne pagano da sei a nove.
- **Più tempo libero.** Da 40 a 42 ore settimanali invece di 45–50 secondo la legge sul lavoro.
- **Prima in pensione.** Otto settori hanno modelli di prepensionamento propri, nell'edilizia dai 60 anni.

Interventi unilaterali dividono le parti sociali

I salari negoziati sono dinamici, le leggi sono rigide: in molti settori i salari minimi vengono rinegoziati ogni anno. Interventi unilaterali di Cantoni o Comuni nei salari minimi dei CCL DOG ne mettono a rischio l'equilibrio e la legittimità, spezzano i pacchetti e dividono le parti sociali. La revisione di legge elimina questa incertezza giuridica e protegge il modello di successo svizzero.

I salari minimi dei CCL li hanno firmati anche i sindacati

I salari minimi dei CCL DOG sono stati negoziati e firmati anche dai sindacati. Chiedere ora che vengano scavalcati da minimi fissati dallo Stato è contraddittorio: indebolisce il partenariato sociale, di cui i sindacati sono parte, e la fiducia reciproca su cui si regge. Se è lo Stato a fissare i salari, il tavolo negoziale perde peso, e con esso la protezione complessiva che solo un CCL negoziato offre.

Chi vuole garantire la pace sociale rafforza il partenariato sociale, invece di sostituirlo con prescrizioni salariali sempre più dettagliate. Buoni salari e buone condizioni di lavoro nascono là dove ci si assume responsabilità e si negoziano insieme soluzioni sostenibili. Il partenariato sociale ha bisogno di entrambe le parti.

Il partenariato sociale in cifre

- In Svizzera sono in vigore 46 CCL federali DOG e 38 CCL cantonali DOG. I soli CCL federali coprono circa 75'900 datori di lavoro e 1,12 milioni di lavoratori.
- I più grandi: alberghi e ristorazione (CCNL), prestito di personale ed edilizia principale (CNM), insieme circa 747'000 lavoratori.
- Ogni CCL DOG ha una commissione paritetica che controlla il rispetto delle regole, finanziata dal settore, non dal contribuente.
- Nella ristorazione, per esempio, si effettuano oltre 2000 controlli aziendali all'anno, finanziati dal contributo di esecuzione del settore. I CCL prevedono anche pene convenzionali, e nell'edilizia l'obbligo di cauzione.

Formazione, esperienza e impegno devono pagare

I salari devono continuare a tenere conto di formazione, esperienza e impegno. È proprio ciò che garantiscono i contratti collettivi con i loro salari minimi differenziati. La professionista cinquantenne con attestato federale ed esperienza guadagna con il CCL più del ventenne alle prime armi senza apprendistato: in cantiere, dal parrucchiere, nelle pulizie, al ristorante. Ed è giusto così. Su questo in Svizzera c'è consenso. Inoltre la maggior parte dei salari minimi dei CCL DOG è superiore ai salari minimi cantonali. Ciò è valido anche in gran parte per il Ticino.

Più salario per più formazione – in ogni CCL

I salari minimi di settore sono scaglionati secondo la formazione e il tipo di professione, e creano incentivi chiari: chi si forma guadagna di più. Un lavoro ausiliario ben pagato non deve essere più attraente di un apprendistato, altrimenti domani al settore mancheranno i professionisti. Tutti i CCL DOG con salari minimi li scaglionano secondo la qualifica, molti anche secondo l'esperienza.

- **Alberghi e ristorazione:** il salario minimo sale con ogni livello di formazione – senza apprendistato, con certificato, con attestato federale di capacità, con esame di professione.
- **Edilizia principale:** il salario minimo sale dal manovale senza formazione all'operaio qualificato fino al caposquadra con formazione supplementare.
- **Tecnica della costruzione, elettricità, costruzioni in legno:** scaglionamento secondo l'apprendistato e gli anni di professione.
- **La formazione continua la finanzia il settore:** fondi paritetici per la formazione nell'edilizia, nel prestito di personale e nella ristorazione, con corsi di lingua gratuiti per chi ha poche qualifiche.

Settori d'ingresso: dove i CCL favoriscono l'integrazione

Ristorazione, pulizie, prestito di personale, sicurezza ed edilizia offrono posti di lavoro a chi ha difficoltà sul mercato del lavoro, entra per la prima volta o sta ancora imparando la lingua. I loro CCL finanziano corsi di lingua, formazione di base e livelli di carriera. Ristorazione ed edilizia portano inoltre valore aggiunto e occupazione nelle regioni periferiche.

Contro il dumping servono entrambi gli strumenti

In Ticino il salario minimo cantonale è una soglia importante contro la pressione sui salari. I CCL DOG la completano dove esistono: valgono per tutte e tutti nel settore e sono controllati da chi il settore lo conosce.

Per tutti quelli che lavorano nel settore – anche per i distaccati

I CCL DOG valgono anche per le aziende non affiliate, per le ditte estere che lavorano in Svizzera e per le agenzie di prestito di personale. Creano pari condizioni per tutti e impediscono il dumping sociale e salariale. Per i lavoratori distaccati in Svizzera dall'estero, i datori di lavoro esteri devono rispettare le condizioni salariali minime previste dai CCL DOG (art. 2 cpv. 1 della legge sui lavoratori distaccati).

Un chiaro SÌ per consolidare un modello di successo svizzero in tempi incerti

Il Parlamento ha trovato un buon compromesso svizzero: con la clausola sui diritti acquisiti nessun salario viene ridotto. I salari minimi cantonali decisi restano validi in tutti i casi ad eccezione dei casi in cui c'è un CCL dichiarato di obbligatorietà generale con un salario minimo negoziato dalle parti sociali.

Il partenariato sociale in Svizzera funziona bene. Le parti sociali reagiscono rapidamente ai cambiamenti economici, negoziano soluzioni specifiche per settore e si assumono insieme la responsabilità. È proprio nei periodi in cui regna l'incertezza sul futuro che occorre poter contare su modelli collaudati, sicuri e che proteggono.

Un SÌ permette di consolidare quel senso di responsabilità reciproca tra le parti sociali che assicura le fondamenta del modello di successo svizzero

Fonti

- **Legge e Parlamento:** oggetto 24.096, modifica della LOCCL, attuazione della mozione Ettlin 20.4738; messaggio del Consiglio federale del 13 dicembre 2024; Consiglio degli Stati 17 marzo 2026 (27:15), Consiglio nazionale 1° giugno 2026, voto finale 19 giugno 2026 (Curia Vista 24.096). Testo della legge: FF 2026 1770, art. 1 cpv. 4 e 5, art. 2 n. 4. LOCCL in vigore: RS 221.215.311. Referendum: USS, comunicati del 5 e 30 giugno 2026; tio.ch, 23.10.2026.
- **Ticino:** Rapporto 8163 R della Commissione gestione e finanze, 30.3.2026; USTAT 2026.
- **CCL DOG:** SECO, CCL di obbligatorietà generale, cifre al 1° luglio 2026 ed elenchi Confederazione/Cantoni al 1° settembre 2026; testi contrattuali dei 34 CCL federali DOG analizzati (gav-service.ch, l-gav.ch, CNM 2026–2031 e altri); «Ave GAV: Leistungen über das Gesetz hinaus», 23 settembre 2026; rapporto d'esercizio L-GAV 2024. Cifre sulla ristorazione: HotellerieSuisse, «Argumentarium gegen staatliche Mindestlöhne», aprile 2025.
- **Distaccati e competenza federale:** legge sui lavoratori distaccati (LDist, RS 823.20), art. 2 cpv. 1; art. 110 e 122 Cost.
- **Minimi legali a confronto:** CO art. 324a, 329a, 329g; LL art. 9; LIPG; legge federale sul giorno della festa nazionale (RS 116).