

Comunicato stampa • **Partenariato sociale**

Bilancio delle trattative salariali 2026: mix salariale anziché roulette salariale

-
- > **Mantenimento del potere d'acquisto:** gli aumenti generali sono inevitabili se crescono i costi fissi.
 - > **Trasparenza anziché arbitrarietà:** i salari individuali richiedono criteri chiari e vincolanti.
 - > **Efficacia dei CCL:** i contratti collettivi di lavoro garantiscono un'evoluzione salariale più affidabile.
-

17.03.2026 – In molte trattative salariali 2026 c'è stato un dibattito di fondo: i datori di lavoro volevano eliminare o ridurre la quota degli aumenti salariali generali e puntare maggiormente sugli adeguamenti salariali individuali. La Società degli impiegati del commercio Svizzera non è d'accordo. Gli aumenti salariali individuali possono riconoscere il merito, ma senza sufficienti aumenti generali cresce la pressione sul potere d'acquisto di molti/e collaboratori/trici.

Gli aumenti salariali individuali possono essere opportuni, ma solo come integrazione. Gli aumenti salariali generali hanno lo scopo di attenuare la diminuzione del potere d'acquisto dovuta al rincaro. Se le aziende mantengono bassi gli adeguamenti salariali generali e distribuiscono il resto «a loro discrezione», la politica salariale diventa in un gioco d'azzardo: «In pratica questo spesso significa: mantenimento del potere d'acquisto per pochi, perdita di salario reale per molti», si rammarica Michel Lang, responsabile del partenariato sociale presso la Società degli impiegati del commercio Svizzera.

Bilancio 2026: tendenza al porzionamento

Le trattative salariali 2026 hanno dimostrato che il dibattito non era soltanto sull'aumento effettivo dei salari, ma anche sulla logica di base. Nelle trattative di quest'anno, i datori di lavoro hanno spesso privilegiato gli adeguamenti salariali individuali. Quando si tratta però di capire cosa si intende concretamente per «individuali», i meccanismi possono variare notevolmente. In alcune aziende esistono criteri comprensibili, cicli di valutazione definiti e decisioni documentate. In altre non è chiaro chi ne beneficia e in base a quali criteri. Chi necessita di elementi individuali deve anche associarli a criteri trasparenti. «Fintanto che "individuale" significa a volte un sistema trasparente, a volte un metodo più opaco, c'è incertezza e quindi un problema di fiducia», afferma Lang. «Quel che non si può ignorare è che per garantire il potere d'acquisto c'è bisogno di una solida base generale». Infatti, proprio perché l'aumento dei costi fissi come i premi delle casse malati e gli affitti grava su molte famiglie, una solida base generale rimane fondamentale per garantire il potere d'acquisto, in particolare per gli/le impiegati/e con salari bassi¹. Molti di loro, infatti, non hanno più riserve o capacità finanziarie.

¹ Il salario basso corrisponde a due terzi del salario lordo mensile mediano standardizzato (cfr. definizione UST). Dal 2026 sono inclusi i redditi inferiori a CHF 4683.– al mese.

Il partenariato sociale ripaga

Nel quadro di un partenariato sociale vissuto concretamente risulta inoltre che, dove si applicano contratti collettivi di lavoro (CCL), il salario ha solitamente un'evoluzione più affidabile rispetto ai settori e alle aziende privi di CCL². Standard minimi chiari, trattative istituzionalizzate e meccanismi vincolanti garantiscono che il potere d'acquisto non sia lasciato al caso. Come evidenzia Lang: «Il partenariato sociale non è fine a sé stesso, ma un vantaggio competitivo per la stabilità e uno sviluppo salariale equo». Soprattutto in un mondo del lavoro sempre più individualizzato, le richieste collettive continuano a dare più risultati. Chi prende sul serio l'equità e il potere d'acquisto, punta su soluzioni collettive forti.

² Nel 2025, i salari effettivi e minimi sono aumentati in media rispettivamente dell'1,2% e dell'1% (cfr. UST).

Per sapere di più:

sicticino.ch/mediacorner

Ulteriori informazioni Michel Lang • Leiter Sozialpartnerschaft • T +41 44 283 45 53

michel.lang@kfmv.ch

Comunicazione • T +41 44 283 45 13

kommunikation@kfmv.ch

La Società degli impiegati del commercio Svizzera funge da centro di competenza per la formazione e la professione nel settore economico-aziendale e nel commercio al dettaglio. Con oltre 150 anni di storia associativa, è la più antica associazione di lavoratori ancora attiva in Svizzera. La sua visione «Valorizzare l'individuo. Insieme realizziamo il futuro.» si concentra sulle persone come capitale umano, portatori di sapere e personalità con le loro esigenze individuali. Offre ai suoi approssimativamente 32 000 membri e clienti consulenza e informazioni su questioni riguardanti la loro carriera. Rappresenta inoltre i lavoratori impiegati nei settori delle banche e delle assicurazioni, del commercio al dettaglio, del commercio, dell'industria, della costruzione in legno, del trasporto aereo e del personale a prestito in circa 40 contratti collettivi di lavoro e si impegna per rafforzarne le opportunità sul mercato del lavoro. Nelle sue scuole – scuole per la formazione di base e continua in ambito commerciale, Istituto superiore di economia di Zurigo (HWZ) e Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie (SIB) – offre corsi di formazione e perfezionamento professionale orientati alla pratica. In quanto organo responsabile o corresponsabile di diversi esami che portano a un attestato o a un diploma federale, svolge un ruolo attivo nello sviluppo del sistema di formazione svizzero. Per saperne di più: sicsvizzera.ch.