Rilevazione sulla struttura dei salari 2004

Davide Perozzi e Fabio B. Losa, Ustat

foto Ti-press/Benedetto Galli

Salari ticinesi in trend positivo dal 2000

Nel 2004 il salario mediano lordo nel settore privato ticinese si è fissato a 4.740 franchi mensili, un valore del 3,8% superiore al dato del 2002 (4.567 franchi). La generale tendenza al rialzo delle retribuzioni non ha fatto altro che confermare quanto rilevato nel biennio precedente (+4,8% nel 2002 rispetto al 2000), tanto che sui quattro anni la variazione percentuale è stata pari all'8,8%.

A livello nazionale si è registrato un andamento analogo, ciò che ha di fatto mantenuto invariato il differenziale salariale che separa le retribuzioni del nostro cantone da quelle del resto della Svizzera. Nel 2004 la differenza tra il salario mediano del nostro cantone e quello a livello nazionale era pari al 13,8%, ossia 760 franchi in meno al mese.

Il differenziale salariale tra uomini e donne

L'evoluzione dei salari percepiti dalle donne è stata migliore rispetto a quella dei colleghi uomini negli ultimi quattro anni (v. tab. 1): i loro salari mediani sono aumentati del 7,5% rispetto al 2002 (contro un +2,8% degli uomini), passando da 3.804 franchi a 4.089 (gli uomini da 4.892 a 5.027), e del 13,8% rispetto al 2000 (+7,8% per i colleghi maschi). Questa differenza nell'evoluzione si riscontra un po' in tutti i livelli di qualifica: per le qualifiche alte, alla contrazione registrata nel campo dei salariati di sesso maschile ha fatto da contraltare una sostanziale stabilità dei salari femminili; nel caso delle qualifiche medie e basse, invece, le donne registrano tassi di crescita più elevati rispetto a quelli maschili (+7,4% contro +6,7% nei posti di lavoro che richiedono qualifiche medie; +11,6% contro +5,5% nei posti a qualifiche basse).

Il miglior andamento delle retribuzioni femminili rispetto a quelle maschili ha generato una riduzione del differenziale salariale, che rimane comunque notevole. Nel 2000, il salario mediano femminile rappresentava il 77% del salario maschile, per una differenza in termini assoluti di 1.069 franchi; nel 2004, il salario femminile era l'81% di quello maschile, pari a 938 franchi in meno al mese. Alla base di questa differenza vi sono molteplici cause: qualifiche mediamente più basse, meno anni di servizio (sovente in seguito al ruolo all'interno della famiglia), occupazioni in settore d'attività a remunerazione mediamente inferiore (segregazione orizzontale), e, non da

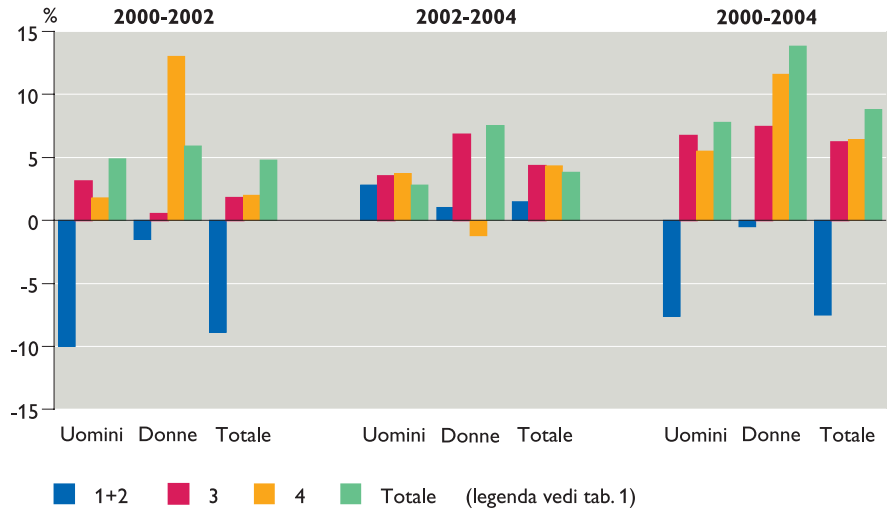
1 Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro e sesso, in Ticino, dal 2000

	2000			2002			2004		
Livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
1+ 2 Qualifica elevata (Lavoro partic. esigente e difficile e lavoro indip. e molto qualificato)	6.890	5.389	6.489	6.198	5.308	5.912	6.369	5.363	6.000
3 Qualifica media (Conoscenze professionali e specializzate)	4.717	4.202	4.600	4.862	4.225	4.684	5.032	4.514	4.886
4 Qualifica bassa (Attività semplici e ripetitive)	4.027	2.897	3.564	4.098	3.273	3.636	4.250	3.234	3.793
Totale	**4.662**	**3.593**	**4.356**	**4.892**	**3.804**	**4.567**	**5.027**	**4.089**	**4.740**

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

«Nel quadriennio 2000-2004 il salario mediano in Ticino è cresciuto dell'8,8%. Praticamente invariato invece il divario rispetto al resto del Paese.»

A Variazioni percentuali del salario mensile lordo standardizzato (valore mediano) per livello di qualifica e sesso, in Ticino, tra il 2000 e il 2004



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

escludere, comportamenti discriminatori in termini di minori opportunità di fare carriera (segregazione verticale) e di inferiore retribuzione del fattore lavoro.

Dal 2002 aumenti per tutte le qualifiche

Mentre nel 2002, rispetto al 2000, si era registrata una forte riduzione degli stipendi nei posti di lavoro che richiedono qualifiche elevate[1], i dati del 2004 evidenziano come questa tendenza non si sia protratta nel biennio successivo e che in tutte le tipologie di posti di lavoro si è verificato un aumento, più o meno rilevante, del salario mediano (v. tab. 1 e graf. A). Unica eccezione in questo panorama è la categoria delle donne impiegate in posti di lavoro che richiedono basse qualifiche, dove il salario è diminuito dell'1,2% rispetto al 2002. All'altro estremo, l'aumento più sostanzioso si è avuto nella categoria dei posti di lavoro che richiedono qualifiche medie occupati da donne con un incremento del salario mediano di quasi il 7% in due anni.

Il bilancio del quadriennio 2000-2004 attesta aumenti del 6,2% nei posti di lavoro a qualifica media (che richiedono conoscenze professionali e specializzate) e del 6,4% nei posti a bassa qualifica (attività semplici e ripetitive), mentre per quanto attiene ai posti che richiedono qualifiche elevate il recupero del biennio 2002-2004 è stato solo parziale, decretando su tutto il periodo una flessione del livello mediano dei salari pari al 7,5% (v. graf. B).

Significativo recupero dei salari dei quadri superiori

L'analisi dei dati secondo la posizione professionale, che distingue principalmente i lavoratori con funzione di quadro da quelli senza, fornisce risultati che rispecchiano a grandi linee quanto emerso dall'esame per livello di qualifiche.

Rispetto al 2002 sia gli addetti senza funzione di quadro che i quadri hanno beneficiato di aumenti salariali: i primi nell'ordine del 3,4%, i secondi dell'1,5% (v. tab. 2). Tra gli addetti con funzioni dirigenziali sono stati i quadri superiori a beneficiare dell'incremento più sostanzioso con un +11,2% che è andato a recuperare la contrazione del biennio precedente (-6,4%).

Sull'arco del quadriennio 2000-2004, si segnala una lieve flessione della mediana salariale dei lavoratori con funzione quadro - da 6.284 a 6.211 franchi (-1,2%) - frutto dell'importante contrazione avvenuta nel primo biennio e del solo parziale recupero dal 2002 (6.120 franchi), e un incremento del 7,5% per gli addetti senza funzioni dirigenziali (con addirittura un +11,5% per le donne).

[1] Un motivo delle consistente diminuzione delle retribuzioni dei lavoratori con salari elevati nel biennio 2000-2002 può essere ricercato, a nostro avviso, nella difficile congiuntura economica che ha contraddistinto quegli anni. Una componente importante del salario di questa categoria di lavoratori è, in effetti, data dai bonus e premi speciali, che sono spesso legati all'andamento dell'impresa e, di riflesso, dell'economia.

Aspetti metodologici

La Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS) è un'indagine campionaria biennale presso le imprese dei settori secondario e terziario. Condotta dall'Ufficio federale di statistica (UST) attraverso un questionario autocompilato, rileva informazioni individuali sui salari dei dipendenti e sulle loro caratteristiche. Essenzialmente si tratta di:

- le caratteristiche demografiche (età, sesso, stato civile, nazionalità, formazione, ecc.);
- le caratteristiche del posto di lavoro che occupa (livello di qualifica richiesto, posizione professionale, ramo e campo di attività, ecc.);
- il salario e le sue componenti (contributi sociali a carico del lavoratore, indennità per lavoro a turno e festivo/notturno, retribuzione per lavoro straordinario, tredicesima mensilità e pagamenti annuali speciali).

Dal 2000 l'indagine offre dati rappresentativi anche a livello di grandi regioni e il cantone Ticino è una delle sette grandi regioni svizzere. Nel 2004, l'indagine ha coinvolto in Ticino 2.696 imprese per 40.826 dipendenti.

Al fine di confrontare i salari dei lavoratori a tempo pieno con quelli dei lavoratori a tempo parziale, si utilizza il *salario mensile lordo standardizzato* secondo cui tutti i salari (anche quelli per posti a tempo parziale) sono convertiti in base ad una durata normale di lavoro (tempo pieno), corrispondente a 40 ore settimanali per 4,33 settimane al mese.

Trend positivo per quasi tutti i rami economici

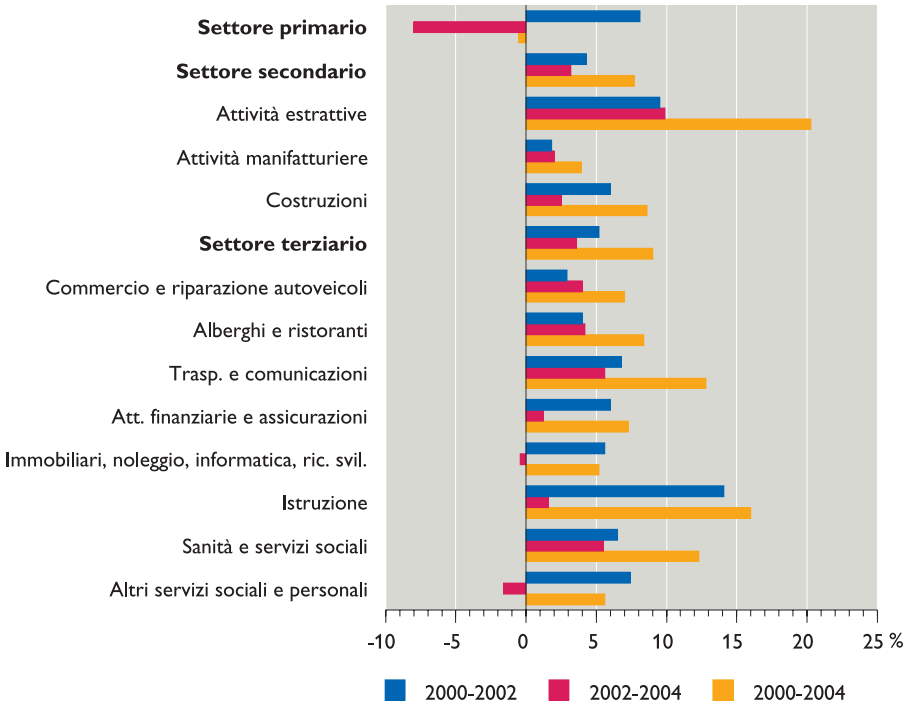
I dati del grafico B evidenziano come l'evoluzione positiva dei salari abbia contraddistinto praticamente tutta l'economia ticinese. La crescita generalizzata registrata nel primo biennio ha trovato sostanziale conferma nei dati del 2004, uniche eccezioni sono stati il settore primario e due sezioni del settore terziario - *attività immobiliari, noleggio, informatica e R&S e servizi pubblici, sociali e personali* - che hanno evidenziato una contrazione. In questo contesto, il salario mediano nel primario è passato da 3.849 franchi nel 2000 a 3.829 quattro anni più tardi (-0,5%), nel secondario da 4.459 a 4.802 (+7,7%) e nel settore dei servizi da 4.273 a 4.658 (+9,0%).

2 Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per posizione nella professione e sesso, in Ticino, dal 2000

	2000			2002			2004		
Posizione professionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Con funzione quadro	**6.693**	**5.365**	**6.284**	**6.619**	**5.222**	**6.120**	**6.707**	**5.396**	**6.211**
Quadri superiori	8.666	6.551	8.321	8.157	6.627	7.791	9.035	6.701	8.666
Quadri medi	6.962	5.850	6.640	6.993	5.598	6.529	7.042	5.821	6.608
Quadri inferiori	5.603	4.935	5.371	5.461	4.767	5.253	5.608	5.002	5.365
Senza funzione quadro	**4.370**	**3.358**	**4.078**	**4.587**	**3.553**	**4.240**	**4.685**	**3.744**	**4.385**
Responsabile dell'esecuzione lavori	4.808	4.333	4.676	5.099	4.334	4.892	5.147	4.532	4.983
Senza funzioni di quadro	4.282	3.213	3.957	4.491	3.451	4.117	4.587	3.604	4.271

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

B Variazioni percentuali del salario mensile lordo standardizzato (valore mediano) per settore e sezione di attività economica, in Ticino, tra il 2000 e il 2004



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

Cresce il differenziale salariale degli stranieri

Dal 2002 al 2004, il salario mediano dei lavoratori stranieri e quello degli svizzeri hanno registrato un aumento identico (+3,9%). Per i primi è passato da 4.270 franchi a 4.436, per i secondi da 5.016 a 5.210.

A fronte di un biennio 2000-2002 contraddistinto da una maggiore crescita per gli svizzeri, il bilancio del quadriennio decreta una crescita del 9,0% per gli svizzeri contro un 7,6% per gli occupati di origine straniera.

A seguito di questa evoluzione, il differenziale salariale che contraddistingue il confronto tra svizzeri e stranieri è passato da un 13,7% nel 2000 all'attuale 14,9%; in altre parole il salario mediano di uno straniero è pari all'85,1% di quello di uno svizzero. Anche in questo caso, come già evidenziato nel raffronto tra uomini e donne, le cause di questo importante scarto possono essere molteplici, da differenze nella struttura dell'offerta (formazione, età, ecc.) e/o della domanda a differenze nella retribuzione del fattore lavoro.

Una nota aggiuntiva riguarda i lavoratori **frontalieri**. I frontalieri nel quadriennio in esame hanno beneficiato del generale aumento delle retribuzioni (+6,1%), anche se in misura leggermente inferiore rispetto al complesso della manodopera straniera (1,5 punti percentuali in meno) e di quella svizzera (3 punti in meno).

Un dato interessante che si può estrapolare dall'analisi dei dati per nazionalità riguarda la composizione dei frontalieri per tipologia d'impiego (qualifica richiesta). La RSS evidenzia come i frontalieri, nel periodo in esame, sono stati impiegati sempre più in posti di lavoro che richiedono un livello di qualifica elevato. Mentre nel 2000 più del 47% dei frontalieri era occupato in attività semplici e ripetitive e il 42% in posti di lavoro che richiedono qualifiche medie, queste quote nel 2004 sono scese al 43%, rispettivamente al 39%. Ciò ha cagionato un significativo incremento della proporzione di frontalieri occupati a svolgere mansioni particolarmente esigenti e difficili o lavori indipendenti e molto qualificati, salita dal 10% al 17% (v. graf. C). Questo cambiamento nella composizione dei posti di lavoro occupati dai frontalieri è riscontrabile anche nelle altre categorie. Nel caso degli svizzeri, nel quadriennio in esame è stata però meno pronunciata.

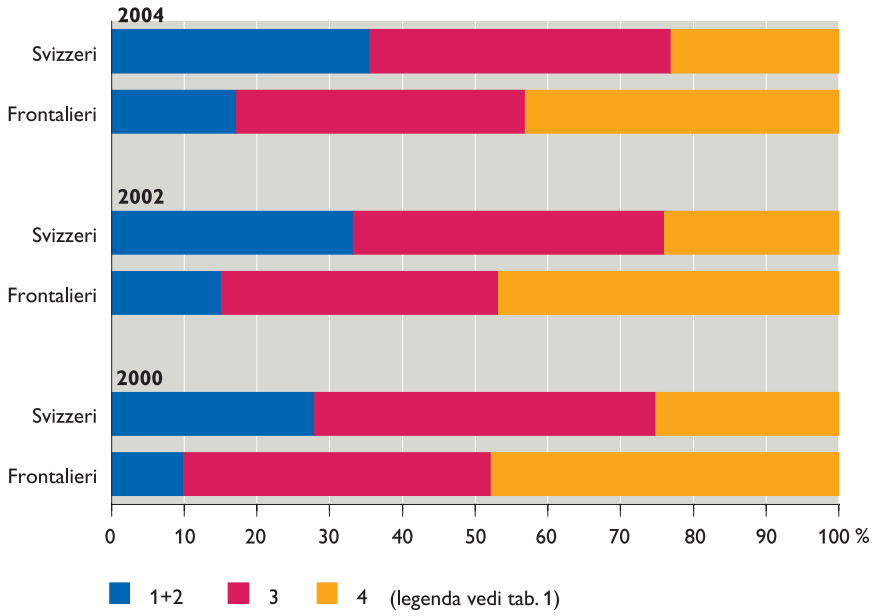
«I salari delle donne crescono lievemente di più di quelli degli uomini; quelli degli stranieri leggermente meno di quelli degli svizzeri.»

3 Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro e nazionalità, in Ticino, dal 2000

Livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro	2000 Svizzeri	2000 Stranieri	2000 Totale	2002 Svizzeri	2002 Stranieri	2002 Totale	2004 Svizzeri	2004 Stranieri	2004 Totale
1+ 2 Qualifica elevata (Lavoro partic. esigente e difficile e lavoro indip. e molto qualificato)	6.729	6.071	6.493	6.283	5.417	5.910	6.310	5.633	6.000
3 Qualifica media (Conoscenze professionali e specializzate)	4.683	4.529	4.602	4.875	4.544	4.684	5.106	4.738	4.886
4 Qualifica bassa (Attività semplici e ripetitive)	3.756	3.479	3.566	4.008	3.512	3.636	4.165	3.669	3.798
Totale	**4.781**	**4.124**	**4.357**	**5.016**	**4.270**	**4.568**	**5.210**	**4.436**	**4.742**

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

C Composizione percentuale dei frontalieri e degli svizzeri per livello di qualifica, in Ticino, dal 2000



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

Salari e libera circolazione delle persone

La RSS è una base informativa fondamentale per esaminare gli effetti della libera circolazione delle persone, dettata dal relativo accordo bilaterale con l'UE, sui livelli salariali.
Il fatto che le prime sostanziali modifiche nelle disposizioni concernenti il mercato del lavoro siano entrate in vigore nel giugno 2004, unito al fatto che la RSS viene condotta in ottobre, quindi a brevissima distanza dall'introduzione di queste nuove disposizioni, fanno sì che i dati del 2004 non possano essere esaminati, a nostro avviso, per rilevare eventuali effetti sui salari derivanti dall'apertura dei mercati del lavoro. Si presuppone, infatti, che questi eventuali processi di trasformazione/adattamento necessitino di un certo tempo di maturazione. Per questa ragione, non ci sembra scientificamente corretto sulla base dei dati 2004 e dei risultati qui riportati avvalorare una o l'altra delle ipotesi relative alla relazione tra libera circolazione dei lavoratori e livello salariale in Ticino.
Per far ciò bisognerà, perlomeno, attendere i dati dell'indagine 2006.

Conclusioni

Spiegare la positiva evoluzione generalizzata dei salari che emerge dai dati che abbiamo commentato è un compito che esula dagli obiettivi di questo contributo di carattere descrittivo. Un'analisi approfondita in questo senso dovrebbe considerare perlomeno due macrofattori che concorrono e interagiscono nel determinare il salario dei dipendenti: la componente relativa alla retribuzione del fattore lavoro e la componente che potremmo definire strutturale, in quanto legata alla composizione dell'offerta, in termini di caratteristiche dell'individuo (formazione, esperienza, professione, ecc.), e di composizione della domanda, in termini di caratteristiche del posto di lavoro (qualifiche richieste, tipo di contratto, ramo economico dell'impresa, ecc.). In altre parole, i salari potrebbero essere cresciuti per variazioni della prima componente, a seguito ad esempio delle negoziazione salariali e delle revisioni dei contratti collettivi di lavoro o della migliore congiuntura economica nel secondo biennio rispetto al primo, e/o per variazioni nella composizione dell'offerta (ad esempio: dipendenti meglio formati, dipendenti con maggiore esperienza) e/o della domanda (ad esempio: il livello di competenza richiesto è cresciuto).

Al di là di questi interessanti quesiti, rimane il fatto sicuramente positivo di una crescita del livello salariale mediano di cui ha beneficiato quasi la totalità degli occupati in Ticino. ■

«Netta la contrazione del numero di salariati che percepiscono meno di 3.000 franchi al mese: 12.729 nel 2000 e 7.960 nel 2004.»

L'evoluzione della distribuzione dei salari

Questo secondo breve contributo mira ad analizzare più in dettaglio l'evoluzione della distribuzione salariale. Ciò verrà fatto ricorrendo ad una misura e a degli indicatori che permettono di seguire non solo un rappresentante dell'intera popolazione dei salariati - il salariato mediano - come fatto nel primo contributo, bensì anche altri, per dare così delle indicazioni sull'evoluzione salariale per diversi gruppi della popolazione. Al contempo, si risponderà al quesito se l'aumento delle retribuzioni, evidenziato attraverso la mediana, è un fenomeno generalizzato a tutte le fasce di salario oppure limitato ad alcuni gruppi sociali/professionali[2].

Questi indicatori, illustrati nel riquadro metodologico, sono il primo e il terzo quartile (Q1 e Q3), ed il primo e il nono decile (p10 e p90), mentre la misura è la *distanza interquartile* cioè la differenza tra Q3 e Q1. Grazie a quest'ultima è pure possibile analizzare le eventuali modifiche in termini di maggiore o minore dispersione dei dati salariali nel corso del tempo, oppure tra categorie diverse di salariati (uomo-donna, svizzero-straniero). In una situazione di elevata dispersione delle osservazioni (che, come evidenziato nella figura del riquadro metodologico, assume tratti di una campana ad ampia base), la distanza interquartile risulta maggiore, così come la distanza tra p10 e p90; il contrario nel caso di una minore dispersione dei dati (ossia di una campana più stretta e alta).

Un'evoluzione generalizzata a tutte le fasce salariali

Il primo dei grafici D mostra con chiarezza come la distribuzione salariale, nel corso degli ultimi quattro anni, abbia conosciuto uno spostamento verso valori più elevati, il che corrisponde ad un incremento generalizzato delle retribuzioni. Nella lettura del box-plot ritroviamo questa traslazione della distribuzione salariale, così come nell'osservazione del primo e del nono decile. Concentrandosi su Q1 e p10, si può affermare che i lavoratori con i livelli retributivi più bassi di tutta la scala hanno visto i loro salari aumentare in maniera importante in questi quattro anni. Da 3.467 franchi nel 2000 per Q1 si è passati a 3.756 nel 2004, con un aumento pari all'8,3%; per p10 l'incremento è stato invece del 12,2%, da 2.732 a 3.065 franchi mensili. Al contempo, anche i valori di Q3 e p90, che identificano i salariati con alti livelli retributivi, sono aumentati sensibilmente. Q3 registra un aumento del 9,0%, da 5.400 franchi a 5.885, mentre p90 passa da 7.181 a 7.888 franchi mensili, con un incremento pari al 9,8%.

L'incremento generalizzato dei salari è pure leggibile da un'altra prospettiva, ossia determinando il numero di salariati per specifiche classi retributive. Prendiamo, ad esempio, i lavoratori che si trovano ai gradini più bassi della scala salariale, che arbitrariamente abbiamo posto essere quelli che percepiscono meno di 3.000 franchi al mese, e, in contrapposizione, quelli molto bene retribuiti, che definiamo essere i salariati che guadagnano più di 9.000 franchi al mese. I dati della tabella 4 mostrano chiaramente come ci sia stata una netta diminuzione dell'effettivo (teorico[3]) di bassi salari - da 12.729 unità nel 2000 a 7.960 nel 2004, con un saldo netto, quindi, di 4.769 lavoratori - ed un altrettanto deciso aumento dei lavoratori con salari elevati (da 4.502 nel 2000 a 6.305).

... e pure in termini di genere e nazionalità

L'aumento generalizzato dei salari rimane il fenomeno dominante anche quando si osservano le retribuzioni per sesso e per nazionalità (v. graf. D). Nel quadriennio in esame la distribuzione salariale femminile e quella maschile, rispettivamente quella degli svizzeri e degli stranieri, hanno evidenziato evidenti traslazioni verso destra, ciò che nel box-plot appare come uno spostamento verso l'alto. A titolo di esempio, l'aumento di Q1 nelle donne è stato di 411 franchi (da 2.775 nel 2000 a 3.186 nel 2004), nei lavoratori di sesso maschile di 250 franchi (3.921 contro 4.171); l'incremento registrato nei salari alti, Q3, è stato invece pari a 585 franchi per le donne (4.658 nel 2000 contro 5.243 nel 2004) e a 515 franchi per gli uomini (5.748

foto Ti-press

4 Salariati a basso e alto reddito, in Ticino, dal 2000

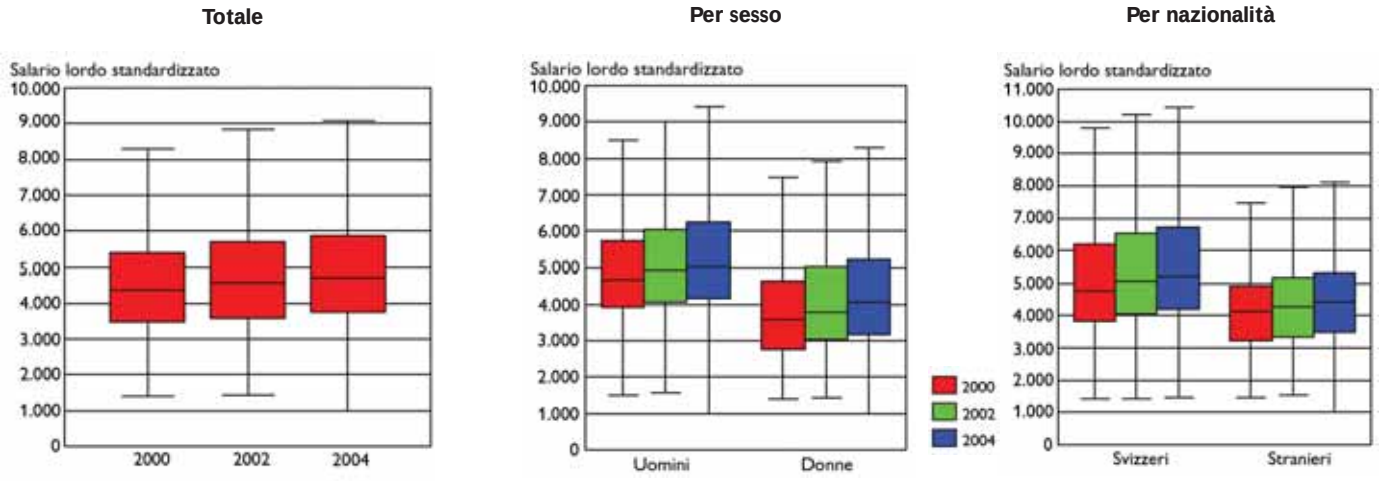
	Salariati che percepiscono meno di 3.000 franchi al mese			Salariati che percepiscono più di 9.000 franchi al mese		
	2000	2002	2004	2000	2002	2004
Uomini	3.001	2.064	1.577	4.035	4.630	5.567
Donne	9.728	7.643	6.383	467	600	738
Totale	**12.729**	**9.707**	**7.960**	**4.502**	**5.230**	**6.305**

Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

[2] Una parziale risposta a ciò la troviamo già nella prima parte dell'articolo, quando declinando i salariati per livello di qualifiche, o posizione professionale, si nota come anche (e in certi casi, solo) nelle classi più basse si è registrato una aumento salariale importante.

[3] L'effettivo è da considerarsi teorico, in quanto si fonda sul salario (lordo) standardizzato.

D Evoluzione della distribuzione salariale, in Ticino, dal 2000



Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

contro 6.263). Dati analoghi nel confronto per nazionalità: nel 2000, Q1 era pari a 3.817 franchi per gli svizzeri, contro 3.209 per i salariati stranieri; nel 2004 si registrano , rispettivamente, 4.218 e 3.512 franchi, pari cioè ad un aumento di 401 franchi mensili per i salariati svizzeri e 303 per i lavoratori stranieri. Per Q3 si registra invece un incremento di 507 franchi per i lavoratori svizzeri, contro 444 franchi per i lavoratori stranieri.

L'approfondimento analitico attraverso l'osservazione degli altri indicatori conferma senza entrare nei dettagli i risultati descritti in precedenza attraverso la mediana: lieve contrazione generalizzata del divario di genere e lieve aumento di quello relativo alla nazionalità[4]. Le distanze interquartile delle categorie analizzate hanno subito modifiche poco significative. Pertanto, le relative distribuzioni sono rimaste pressoché invariate in termini di dispersione.

Quale sommaria conclusione, si può affermare che il quadriennio in esame ha evidenziato sostanziali incrementi salariali, di cui hanno beneficiato tutte le fasce della popolazione, indipendentemente dal genere e dalla nazionalità. Le evoluzioni registrate non hanno altresì concesso di modificare sostanzialmente i tradizionali divari salariali che caratterizzano le donne rispetto agli uomini e gli stranieri rispetto agli svizzeri. Divari che vanno addebitati non solo a differenze nei bagagli formativi e esperienziali e nelle competenze richieste, ma che richiamono situazioni di segregazione e verosimilmente di discriminazione retributiva (Losa 2002). ■

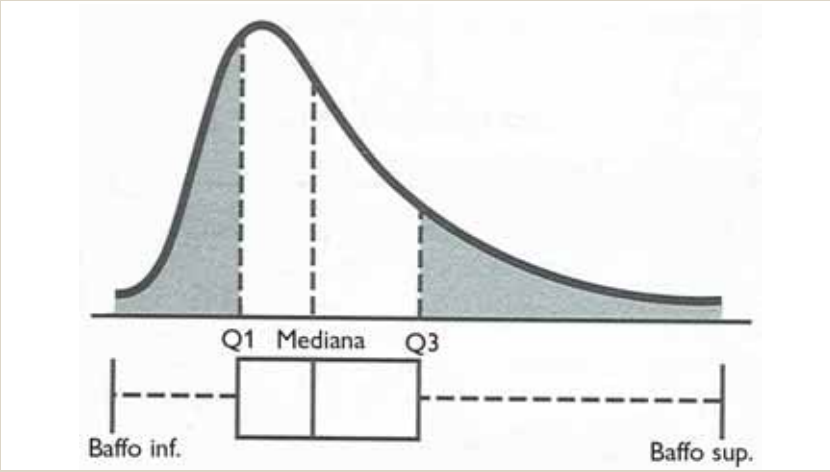
[4] Ci sembra importante sottolineare come, per quanto riguarda le donne (e gli stranieri), la segregazione occupazionale, sia essa orizzontale o verticale, giochi un ruolo non indifferente sul minor livello retributivo (Finzi 2005).

Riquadro metodologico

Il *diagramma box-plot* fornisce una rappresentazione grafica semplificata della distribuzione delle frequenze (osservazioni). Esso è costituito da un rettangolo (box) i cui estremi sono, rispettivamente, il primo quartile (Q1) ed il terzo (Q3), e la cui lunghezza è la *differenza interquartile*. Il primo quartile delimita il primo 25% delle osservazioni di una distribuzione; il terzo quartile ne delimita il primo 75%. La scatola contiene quindi il 50% di tutti i dati osservati. La mediana, che coincide con il secondo quartile, taglia in due parti (non necessariamente identiche) il box.

Il box-plot consente pure di rappresentare una misura della dispersione delle osservazioni - la distanza interquartile - e la simmetria o asimmetria della distribuzione rispetto alla mediana. Più la distanza interquartile è grande, più la dispersione sarà elevata, il che significa che le osservazioni tenderanno a disperdersi maggiormente. Il ragionamento opposto è valido quando la distanza tra Q3 e Q1 è piccola. I baffi inferiori e superiori del diagramma rappresentano, rispettivamente, il più piccolo e il più grande valore osservato, che non è considerato osservazione estrema o anomala (*outlier*).

Nell'analisi si farà ricorso pure a due ulteriori indicatori: il primo decile (p10) e il nono decile (p90), rispettivamente quel valore che delimita il primo 10% di osservazioni e quello che ne delimita l'ultimo 10%.



La composizione dei salari ticinesi

Oltre ai dati relativi al salario lordo mensile, la RSS raccoglie informazioni sulle seguenti componenti salariali: oneri sociali, indennità[5], retribuzione delle ore supplementari, tredicesima e pagamenti speciali o bonus. Per quantificarne il valore, queste componenti vengono espresse in rapporto alla massa salariale lorda[6]. Gli oneri sociali sono una deduzione al salario lordo, mentre le altre componenti vanno ad integrarlo. Deducendo il totale degli oneri sociali alla massa salariale lorda, e aggiungendone al contempo le componenti integrative, si determina la massa salariale effettivamente distribuita ai lavoratori dipendenti dell'economia privata ticinese.

foto Ti-press/f.a. 2000

La struttura della massa salariale nel 2004

Secondo i dati del 2004 (v. tab. 5), gli oneri sociali rappresentano, in media, il 13,7% della massa salariale, mentre le componenti integrative l'11%. Tra queste, le più rilevanti sono la tredicesima (6,6%) e i premi speciali mensili (3,3%); a seguire le indennità (0,6%) e le retribuzioni delle ore supplementari (0,5%).

La struttura nei rami economici

Da un'osservazione per attività economica (v. graf. E), si rileva come, a fronte di oneri sociali assai regolari (oscillano fra il 12 e il 15% della massa salariale, con l'unica eccezione del settore delle costruzioni, dove arrivano al 17%), le altre componenti evidenzino una variabilità più o meno marcata. Basta osservare come, per settore economico, le componenti integrative del salario incidano, complessivamente, per il 5,4% nel primario, contro un 10-11% nel secondario e terziario, mentre per ramo economico si passi dal 5,1% nella ristorazione (alberghi e ristoranti), al 21,1% nel campo delle attività finanziarie-assicurative.

Questa variabilità è generata essenzialmente dalle componenti più rilevanti, la tredicesima, ma soprattutto i premi speciali. La tredicesima oscilla tra un minimo intorno al 4% (alberghi e ristoranti) ed un massimo dell'8% (produzione e distribuzione di energia). I premi speciali mensili variano ancor di più: dai massimi del comparto finanziario-assicurativo (15% della massa salariale) e, in misura minore ma comunque superiore alla media, delle attività immobiliari e servizio alle imprese (4,7%)[7]; a valori quasi nulli nell'agricoltura, nella ristorazione e nell'istruzione.

Da un lato, le disposizioni legali, dall'altro le diversità nelle strategie retributive (sia in termini d'importanza relativa della parte

5 Percentuale delle componenti salariali in rapporto alla massa salariale per settore economico, nel 2004, in Ticino

	Oneri sociali	Componenti integrative del salario				
		Indennità	Retribuzione ore supplementari	Tredicesima mensile	Premi speciali mensili	Totale delle componenti
Totale	**13,7**	**0,6**	**0,5**	**6,6**	**3,3**	**11,0**
Settore primario	13,6	0,0	0,0	5,2	0,2	5,4
Settore secondario	15,0	0,9	0,9	7,4	1,4	10,5
Settore terziario	12,9	0,5	0,2	6,2	4,5	11,4

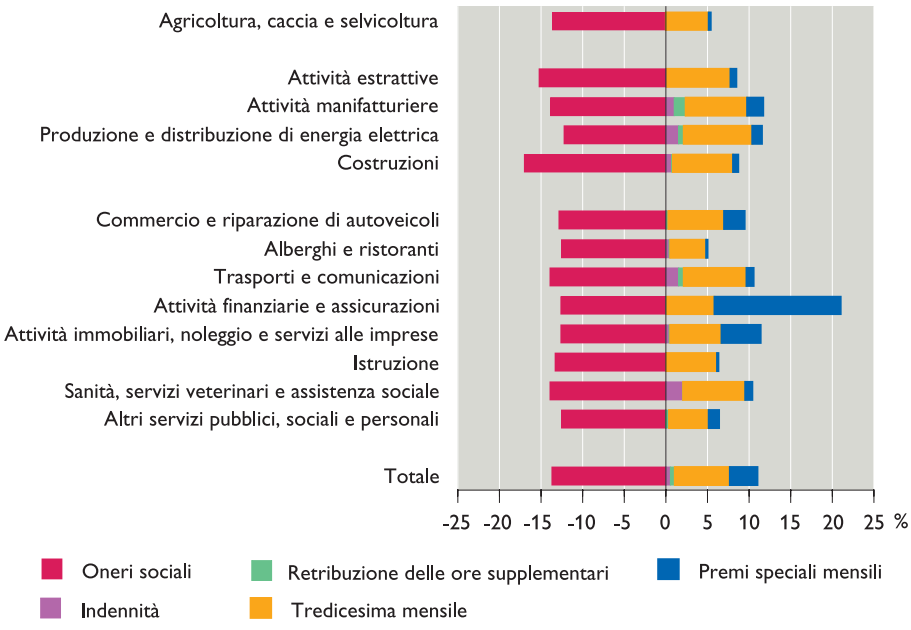
Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

[5] Le indennità sono, tra le altre, i pagamenti per il lavoro di squadra, domenicale o notturno.

[6] Cioè il totale dei salari lordi non standardizzati del mese di ottobre, compresi gli oneri sociali del salariato, le prestazione in natura, i versamenti regolari dei premi, delle partecipazioni alla cifra d'affari e delle commissioni, ma senza le ore supplementari, le indennità (per il lavoro di squadra, domenicale o notturno), la tredicesima e i pagamenti speciali annui.

[7] Sono infatti questi settori economici ad alta remunerazione, dove la parte variabile del salario (sottoposta cioè a fattori direttamente riconducibile al salariato, come possono essere la capacità, le qualifiche e l'efficienza, come pure a fattori estrinsechi, quali flessione congiunturale o investimenti sbagliati) è decisamente più importante che in altri settori.

E Percentuale delle componenti salariali in rapporto alla massa salariale per ramo economico, nel 2004, in Ticino



Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

6 Percentuale delle componenti salariali in rapporto alla massa salariale per posizione professionale, nel 2004, in Ticino

	Oneri sociali	Componenti integrative del salario				
		Indennità	Retribuzione ore supplementari	Tredicesima mensile	Premi speciali mensili	Totale delle componenti
Totale	**13,7**	**0,6**	**0,5**	**6,6**	**3,3**	**11,0**
Quadri superiori	13,5	0,2	0,1	6,1	9,6	15,9
Quadri medi	13,5	0,2	0,2	6,4	6,7	13,5
Quadri inferiori	13,9	0,3	0,4	6,8	3,0	10,5
Responsabile dell'esecuzione lavori	13,9	0,7	0,5	6,9	1,9	9,9
Senza funzioni di quadri	13,7	1,0	0,7	6,7	1,0	9,3

Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

variabile del salario, che della sua composizione) possono spiegare la sostanziale rigidità degli oneri sociali, rispettivamente, la variabilità dei premi speciali. Ad acuire le differenze settoriali concorrono pure elementi strutturali legati alla diversa composizione della forza lavoro (offerta) e della domanda di lavoro.

La struttura per posizione professionale

È anche interessante osservare come queste forme di retribuzione possano variare a dipendenza della posizione professionale (v. tab. 6). A fronte di oneri sociali e tredicesima che presentano una scarsa variabilità, il fenomeno più eclatante riguarda la specularità delle strutture retributive dei quadri rispetto a quelle dei non quadri. Alla modesta incidenza delle indennità e delle retribuzioni delle ore supplementari e all'assoluta centralità dei premi per i quadri, si contrappongono infatti, per i non quadri, un'importanza relativa decisamente modesta dei premi speciali ed una non trascurabile incidenza delle altre due componenti integrative. Ad esempio, per i quadri superiori il valore delle indennità e delle retribuzioni delle ore supplementari è pari allo 0,2%, rispettivamente, 0,1% della massa salariale, mentre i premi mensili raggiungono il 9,6%. Situazione inversa per i lavoratori senza responsabilità di quadro, dove le indennità di lavoro e la retribuzione delle ore supplementari hanno quote simili a quelle dei premi speciali mensili, intorno all'1% della massa salariale.

Questa situazione trova una spiegazione nel fatto che spesso, a partire da un certo livello gerarchico, le componenti salariali come indennità e retribuzione delle ore supplementari non vengono più conteggiate, ma sono automaticamente compensate da stipendi fissi più elevati e, nel contempo, integrati in modo più o meno importante da premi speciali.

Un'analisi dei dati per livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro fa emergere le stesse risultanze: più il livello è elevato, maggiore risulta la proporzione di salario legata alle componenti integrative.

La struttura per dimensione dell'impresa

Tutte le componenti integrative evidenziano una relazione positiva con la dimensione dell'impresa (v. graf. F); la più evidente riguarda i premi speciali mensili che nelle imprese di grandi dimensioni (più di 50 salariati) rappresentano in media il 5% della massa salariale, più del doppio rispetto a quanto osservato nelle piccole-medie imprese (in media 2%).

Una struttura gerarchica più sviluppata,

«Gli oneri sociali rappresentano mediamente il 13,7% della massa salariale, mentre le componenti integrative l'11%.»

connessa verosimilmente con una politica retributiva che tende ad incentivare il lavoro dei quadri attraverso appunto questa formula, può in parte spiegare il fenomeno.

L'evoluzione 2000-2004

L'analisi sulla struttura salariale ticinese nel passato quadriennio non rivela conclusioni degne di particolare interesse (v. graf. G). A livello di composizione e ripartizione dei salari, non si registrano infatti cambiamenti di rilievo in questi quattro anni. E forse non poteva essere diversamente vista la brevità del periodo osservato rispetto ad una struttura abbastanza rigida come quella salariale. ■

Contributi sul tema salari e affini da parte dell'Unità di economia dell'Ustat

Finzi, I. (2005). Formazione e segregazione occupazionale. DATI Statistiche e Società, Trimestrale dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino, 2005-4, Bellinzona.

Zerboni, A. (2004). Salari 2002 nel privato: cosa è cambiato rispetto al 2000. DATI Statistiche e Società, Trimestrale dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino, 2004-4, Bellinzona.

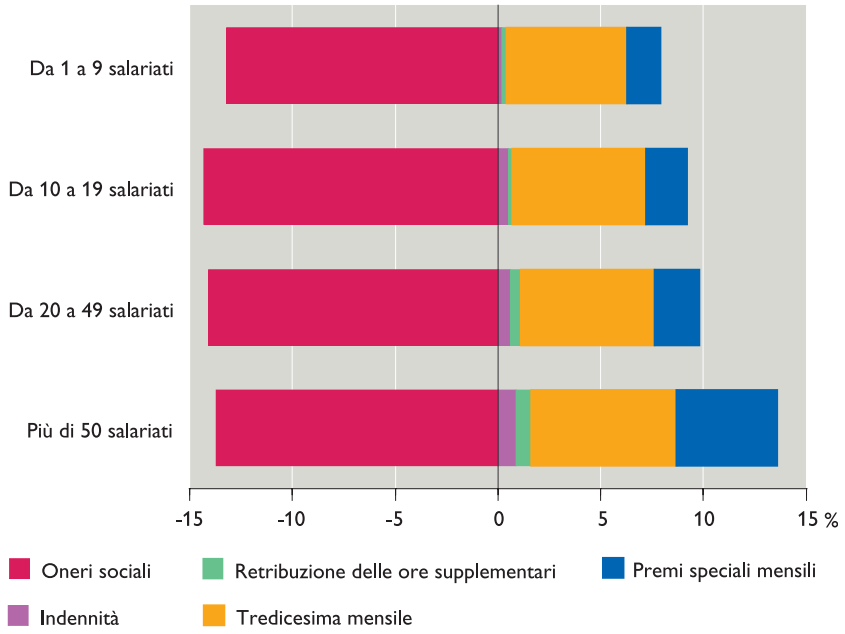
Attar, L.; F. B. Losa. (2002). Salari netti in Ticino nel 2000. DATI Statistiche e Società, Trimestrale dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino, 2002-4, Bellinzona.

Losa, F. B. (2002). Salari, quel che fa la differenza. Ticino 2000: una struttura complessa. DATI Statistiche e Società, Trimestrale dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino, 2002-2, Bellinzona.

Losa, F. B. (2002). Inchiesta sulla struttura dei salari 2000: una prima per il Ticino. DATI Statistiche e Società, Trimestrale dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino, 2002-1, Bellinzona.

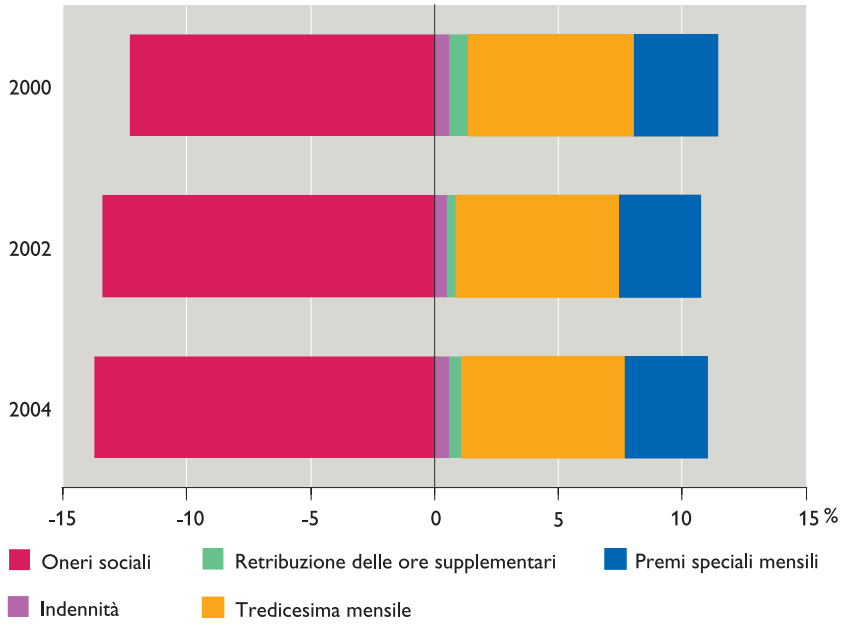
Tutti questi contributi sono scaricabili in formato pdf all'indirizzo: http://www.ti.ch/DFE/USTAT/presentazione/economia/ec_pubblicazioni.asp?menu=300

F Percentuale delle componenti salariali in rapporto alla massa salariale, per dimensione dell'impresa, nel 2004, in Ticino



Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).

G Percentuale delle componenti salariali in rapporto alla massa salariale, dal 2000



Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari, Ufficio federale di statistica (Neuchâtel).