Modesta ma "sociale" l'avanzata dei salari tra il 2000 e il 2006

Analisi dei dati della Rilevazione della struttura dei salari nell'economia privata ticinese

Pau Origoni e Fabio B. Losa, Ufficio di statistica

foto Ti-Press / Gabriele Putzu

In questo contributo vengono presentati i nuovi dati sui salari nel settore privato in Ticino provenienti dalla Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS) dell'Ufficio federale di statistica (UST). I risultati di questa indagine - alla sua quarta edizione secondo il nuovo assetto in grado di fornire dati anche a livello di grande regione - confermano da un lato i tratti strutturali macroscopici che già avevamo avuto modo di sottolineare in passato[1] e che qui vengono passati solo brevemente in rassegna, mentre dall'altro permettono, anche se con una certa cautela, un'analisi dell'evoluzione nel tempo delle strutture retributive.

La cautela necessaria nell'analisi diacronica deriva dallo scopo e dalla natura dell'indagine stessa. La RSS mira a raccogliere informazioni sulla struttura delle retribuzioni, chiedendo alle imprese, oltre ai dati relativi alle varie componenti dei salari, anche tutta una serie di informazioni sul salariato, sul posto di lavoro e sull'impresa, che possono essere utilizzate per identificare e comprendere ad esempio le differenze retributive tra profili professionali o tra rami economici o per identificare le componenti del salario. Come tale ogni rilevazione scatta una nuova fotografia della situazione sia in termini di caratteristiche, sia - ovviamente - di componenti retributive. Ne consegue che confrontando ad esempio il salario mediano delle donne nel 2000 con quello del 2006, l'eventuale differenza non rappresenta una differenza retributiva che potremmo definire netta, bensì contempla pure le eventuali modifiche delle caratteristiche strutturali delle salariate donne, in termini ad esempio di profili formativi, di impiego in rami economici o imprese a diversa retribuzione, ecc.

Il secondo motivo di cautela deriva dal carattere campionario della RSS. Ciò implica che i risultati ottenuti analizzando i dati rappresentano una stima delle retribuzioni versate dalle aziende, stima alla quale si associa un certo margine di errore. Quando l'imprecisione della stima diventa troppo importante, il

[1] A complemento si vedano Perozzi e Losa (2006), Finzi (2005), Zerboni (2004), Attar e Losa (2002) o ancora Losa (2002).

foto Ti-Press / Gabriele Putzu

risultato stimato non è sufficientemente significativo per consentire di trarre delle solide conclusioni. Un esempio di questa difficoltà lo troviamo nell'evoluzione dei livelli salariali nell'ultimo biennio disponibile (2004-2006): essa risulta troppo esigua, considerati gli errori della stima 2004 e della stima 2006, per poter essere considerata statisticamente diversa da zero; in altre parole risulta impossibile determinare con la sufficiente certezza se la retribuzione mediana del 2006 si discosta realmente da quella del 2004. Questo fatto, come si vedrà, ci ha obbligati a rinunciare all'analisi dell'ultimo biennio a favore dell'analisi sull'intervallo 2000-2006. La questione si ripropone anche nel confronto tra gruppi diversi all'interno della stessa indagine. Per ragioni di leggibilità, abbiamo deciso di non indicare sistematicamente gli intervalli e i margini di errore, menzionandoli solo quando necessario alla comprensione dell'analisi.

La prima parte di questo articolo si concentra sulle retribuzioni rilevate nelle aziende ticinesi del settore privato nel 2006 e sulla loro evoluzione tra il 2000 e il 2006, secondo una serie di caratteristiche sociodemografiche e del posto di lavoro. La seconda parte propone invece un'analisi delle componenti detrattive (oneri sociali) e integrative dei salari (indennità, premi speciali, ecc.).

I salari nel settore privato ticinese: situazione 2006 e evoluzione dal 2000

Secondo la RSS 2006, il salario mediano lordo standardizzato nel settore privato in Ticino corrisponde a 4.824 franchi al mese (v. tab. 1). Osservando la distribuzione dei salari (v. graf. A), un quarto degli addetti si deve accontentare di meno di 3.821 franchi (primo quartile), la metà (intermedia) percepisce un salario compreso tra i 3.821 e i 5.966 franchi (terzo quartile) e il quarto dei meglio retribuiti può contare su una remunerazione dai 5.966 franchi in su.

L'evoluzione del salario mediano registrata nell'ultimo biennio rivela una crescita delle retribuzioni, che però alla luce degli opportuni test statistici risulta non sufficientemente significativa[2]. Da ciò la necessità di estendere lo sguardo al periodo 2000-2006 per il quale, vista la maggior ampiezza della variazione, il problema non si presenta. L'analisi indica una crescita (lorda) della retribuzione mediana tra il 2000 e il 2006 di quasi 500 franchi mensili, pari a un tasso di variazione di +10,7%. Considerando che tra le due rilevazioni il livello generale dei prezzi (misurato attraverso l'Indice nazionale dei prezzi al consumo) ha fatto segnare un +5,3%, ciò significa che in termini reali i salari sono cresciuti in Ticino del 5,1%, vale a dire di poco più dell'1,0% annuo.

A livello nazionale, nel 2006, la retribuzione mediana (lorda standardizzata) ammonta a 5.623 franchi mensili. Con una differenza di 800 franchi, il salario mediano

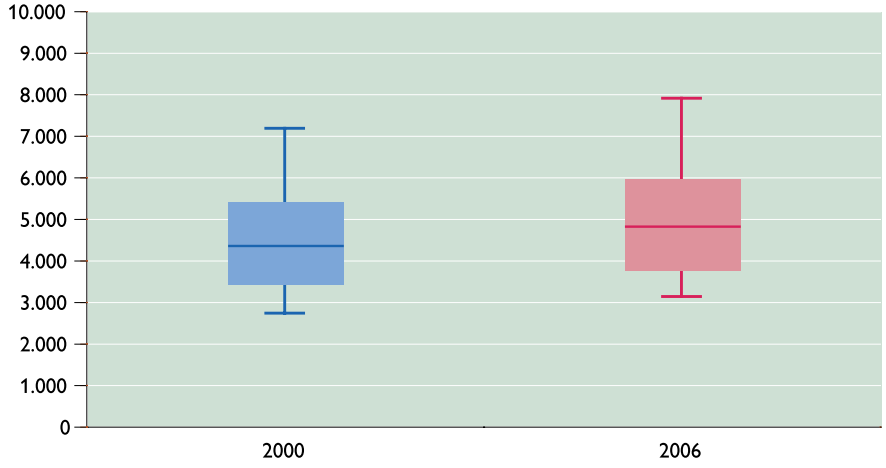
1 Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro e sesso, in Ticino, dal 2000

	2000			2002			2004			2006		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	**4.662**	**3.593**	**4.356**	**4.892**	**3.804**	**4.567**	**5.027**	**4.089**	**4.740**	**5.107**	**4.162**	**4.824**
1+2 Qualifica elevata (lavoro particolarmente esigente e difficile, lavoro indipendente e molto qualificato)	6.890	5.389	6.489	6.198	5.308	5.912	6.369	5.363	6.000	6.335	5.276	5.964
3 Qualifica media (conoscenze professionali specializzate)	4.717	4.202	4.600	4.862	4.225	4.684	5.032	4.514	4.886	5.068	4.571	4.941
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	4.294	3.368	3.862

«Secondo la RSS 2006, il salario mediano lordo standardizzato nel settore privato in Ticino corrisponde a 4.824 franchi al mese.»

[2] La differenza tra la retribuzione mediana del 2006 e quella del 2004 non è statisticamente significativa (al 95%), in quanto gli intervalli associati ai due valori mediani si sovrappongono. L'intervallo di confidenza della mediana nel 2004 era compreso tra 4.643 e 4.839 franchi, mentre quello del 2006 tra i 4.775 e i 4.871 franchi.

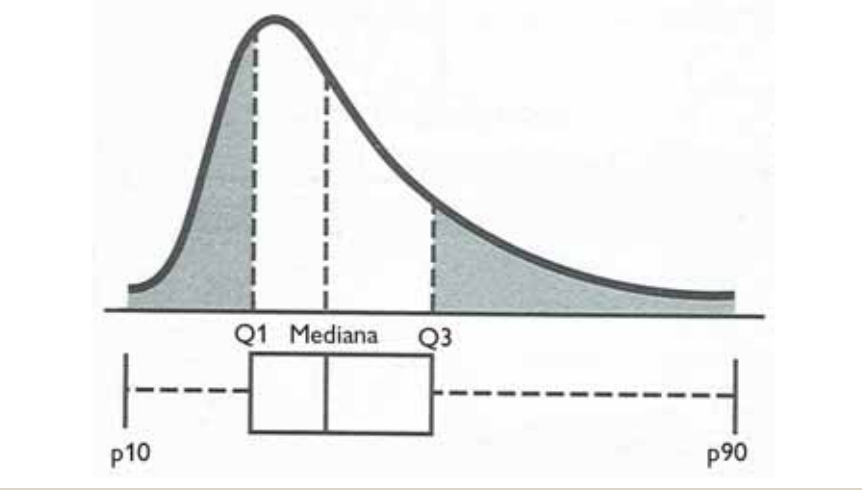
A La distribuzione dei salari in Ticino, nel 2000 e 2006



ticinese risulta essere il più modesto tra le grandi regioni del paese[3]. Nel corso degli ultimi sei anni però l'evoluzione dei nostri salari è stata più consistente di quella registrata a livello nazionale (rispettivamente +10,7% e +8,9%), ciò che ha permesso una riduzione seppur modesta di questo differenziale.

Riquadro metodologico: il diagramma *boxplot*

Il diagramma *boxplot* fornisce una rappresentazione grafica semplificata della distribuzione delle frequenze (osservazioni). Esso è costituito da un rettangolo (o scatola, in inglese *box*) i cui estremi rappresentano rispettivamente il primo e il terzo quartile (Q1 e 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 quantitativamente identiche (ma non necessariamente di pare ampiezza salariale) la distribuzione e, di riflesso, la scatola. Le barre a "T" che si trovano sopra e sotto la scatola rappresentano il valore che delimita il primo 10% delle osservazioni, denominato primo decile (p10, la barra in basso), rispettivamente il valore che delimita il 90% delle osservazioni (nono decile, p90).



L'incremento salariale registrato nel nostro cantone nei sei anni considerati ha interessato l'intera distribuzione, come rivela la traslazione verso l'alto del *boxplot* nel grafico A. L'analisi degli indicatori più estremi - il primo e il nono decile - suggerisce inoltre un miglioramento relativo più marcato per le fasce basse della distribuzione rispetto a quelle alte: il salario del primo decile è cresciuto del 14,7% (+402 franchi), mentre quello del nono decile del 10,1% (+726 franchi). Nonostante ciò l'evoluzione in termini assoluti ha determinato una crescita della differenza interquartile (da 1.933 a 2.146 franchi) e di quella che separa il salario del primo e del nono decile.

L'avanzata (relativa) più pronunciata dei bassi salari può leggersi anche attraverso il calcolo teorico dell'evoluzione del numero di salariati per determinate soglie di salario[4]. Nelle attuali condizioni, i salariati che percepirebbero meno di 3.500 franchi mensili lordi (se lavorassero a tempo pieno), si sono contratti tra il 2000 e il 2006 da quasi 22.000 a poco meno di 16.000 salariati. Parallelamente, il numero di coloro che supererebbero i 9.000 franchi è cresciuto, da 4.500 a poco più di 6.600.

Uomini e donne

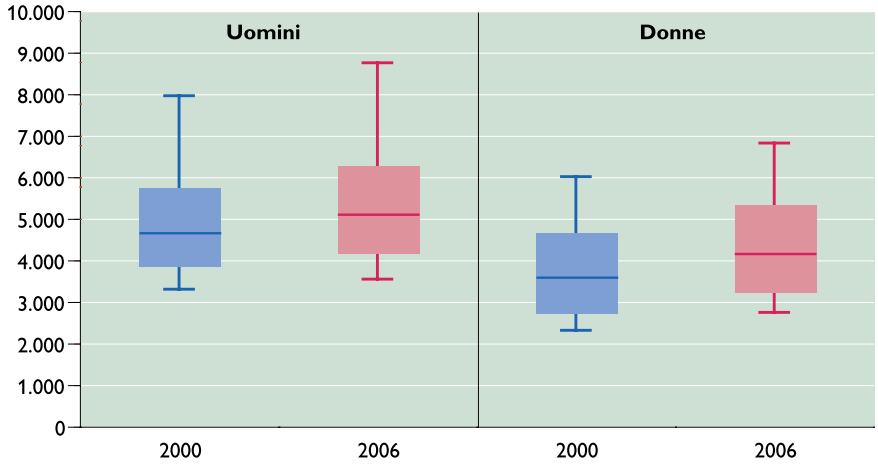
Anche nel 2006 appare una situazione conosciuta: i salari degli uomini superano di gran lunga quelli delle donne, per un ammontare rispettivo di 5.107 e 4.162 franchi mensili (v. tab. 1). Tra il 2000 e il 2006 le remunerazioni femminili hanno però beneficiato di aumenti decisamente più sostenuti di quelle maschili (rispettivamente +15,8% e +9,5%), ciò che ha ridotto il differenziale salariale di genere (da 22,9% nel 2000 a 18,5% nel 2006[5]). Se la spiegazione di questo divario salariale risiede in parte in una serie di differenze nel profilo dei due gruppi (formazione, esperienza professionale ecc.) e in comportamenti difformi sul mercato del lavoro (per assiduità e entità nel corso della vita attiva), per un'altra par-

[3] Zurigo, con 6.134 franchi mensili, è la regione svizzera con le più alte retribuzioni, seguita dalla Svizzera nord-occidentale (5.875), dalla Regione del Lemano (5.655), dalla Svizzera centrale (5.512), dall'Altopiano centrale (5.430) e, infine, dalla Svizzera orientale (5.273). Questa graduatoria regionale corrisponde a quelle emerse in passato.

[4] Il calcolo è teorico, nel senso che l'effettivo di salariati è calcolato sulla base del salario lordo standardizzato; si va cioè a determinare quanti di tutti gli addetti dell'economia privata percepirebbero un salario lordo inferiore o superiore alla soglia definita, se lavorassero a tempo pieno al momento dell'indagine. Nell'esempio la soglia di 3.500 franchi è stata scelta perché è attorno ad essa che gravita attualmente il dibattito a livello nazionale, mentre la soglia di 9.000 franchi a scopo meramente esemplificativo.

[5] Fatto 100 il salario degli uomini, quello delle donne ammontava a 77,1 nel 2000 e a 81,5 nel 2006.

B La distribuzione dei salari in Ticino, per sesso, nel 2000 e 2006



te è da addebitare al perdurare di comportamenti discriminatori nei confronti delle donne, per esempio sotto forma di minori opportunità di carriera, di segregazione in determinati rami economici o di un'inferiore retribuzione del fattore lavoro (si vedano Finzi (2005), Losa e Origoni (2004) o Flückiger e Ramirez (2000)).

L'evoluzione salariale di uomini e donne non si è distinta solo per entità, ma pure per composizione (v. graf. B). Tra le donne sono infatti stati i salari più modesti ad aver beneficiato degli aumenti più sostenuti in termini percentuali, con tassi di crescita vicini al 18% per il primo decile e il primo quartile, tassi che si smorzano più si sale nella distribuzione. Tra gli uomini è avvenuto esattamente l'inverso, con tassi di poco inferiori al 10% per gli indicatori della parte alta della distribuzione (terzo quartile e nono decile), mentre le evoluzioni del primo quartile e del primo decile sono state inferiori di circa due punti percentuali e mezzo. In ambedue i casi si è osservato un aumento delle distanze interquartile, in particolare per gli uomini.

Svizzeri e stranieri

Nel 2006, la retribuzione mediana standardizzata dei salariati svizzeri ammonta a 5.247 franchi mensili, mentre quella dei loro colleghi stranieri a 4.520 (v. tab. 2).

Tra il 2000 e il 2006 i due gruppi hanno conosciuto dinamiche retributive analoghe (rispettivamente +9,7% e +9,6%), ciò che non ha modificato il divario salariale a favore degli svizzeri, sempre intorno ai 700 franchi. Gli aumenti più importanti hanno interessato le donne straniere con un +19,3% a fronte di un +13,9% per le svizzere; a seguire gli uomini, con minori differenze di nazionalità: stranieri a +9,5% e svizzeri a +8,5% (v. graf. C). Scontando il rincaro, i salariati svizzeri nel periodo considerato hanno così beneficiato di un incremento salariale reale del 4,2%, pari a poco più di mezzo percento in media all'anno.

Uno sguardo più dettagliato al gruppo degli stranieri - che tenga cioè conto del tipo di permesso di lavoro - evidenzia dinamiche più sostenute della media per gli addetti residenti (dimoranti e domiciliati) e andamenti più modesti e addirittura inferiori a quelli degli svizzeri per i frontalieri. L'analisi della composizione di questi gruppi per competenze e responsabilità nel 2000 e nel 2006 indica delle evoluzioni importanti e specifiche dei profili personali e professionali, che potrebbero in parte essere alla base delle diverse evoluzioni salariali. I dimoranti (permesso B) nel 2006 sono per quasi un terzo impiegati in posti di lavoro che richiedono un alto livello di qualifiche (quota oltretutto raddoppiata tra il 2000 e il 2006, da 15,3% a 31,5%). Simile l'evoluzione dei domiciliati (permesso C), anche se meno marcata[6]. Nei due casi, questo

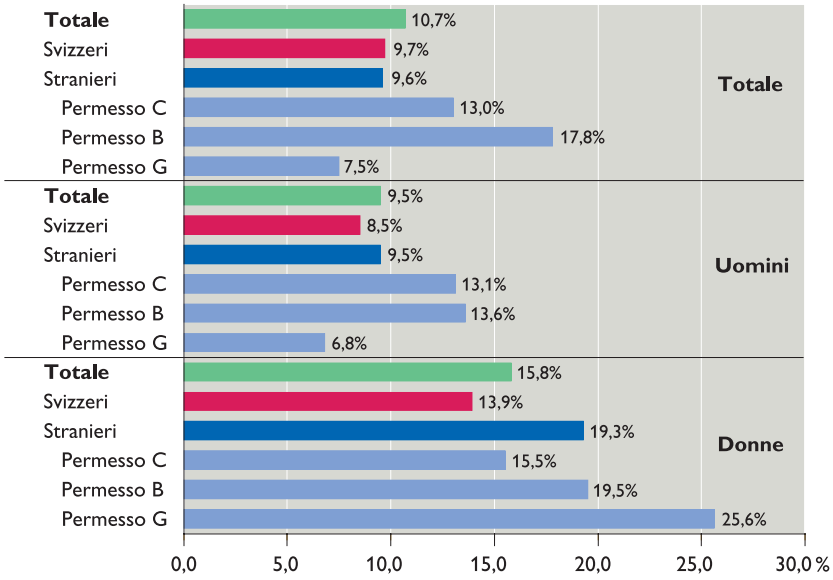
2 Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro e nazionalità, in Ticino, dal 2000

	2000			2002			2004			2006		
	Svizzeri	Stranieri	Totale	Svizzeri	Stranieri	Totale	Svizzeri	Stranieri	Totale	Svizzeri	Stranieri	Totale
Totale	**4.781**	**4.124**	**4.357**	**5.016**	**4.270**	**4.568**	**5.210**	**4.436**	**4.742**	**5.247**	**4.520**	**4.824**
1+2 Qualifica elevata (lavoro particolarmente esigente e difficile, lavoro indipendente e molto qualificato)	6.729	6.071	6.493	6.283	5.417	5.910	6.310	5.633	6.000	6.215	5.710	5.962
3 Qualifica media (conoscenze professionali specializzate)	4.683	4.529	4.602	4.875	4.544	4.684	5.106	4.738	4.886	5.147	4.819	4.945
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	4.238	3.746	3.862

«Tra il 2000 e il 2006 svizzeri e stranieri hanno conosciuto dinamiche retributive analoghe (rispettivamente +9,7% e +9,6%), ciò che non ha modificato il divario salariale a favore dei primi.»

[6] Ciò è probabilmente da collegare alla natura stessa dei due tipi di permesso. La popolazione degli addetti domiciliati è infatti composta da persone che sono in Svizzera da più tempo (almeno 5 anni) e risulta quindi avere più "inerzia" strutturale e professionale rispetto a quella di dimoranti.

C Variazioni percentuali del salario mensile lordo standardizzato (valore mediano), per nazionalità, tipo di permesso e sesso, in Ticino, 2000-2006



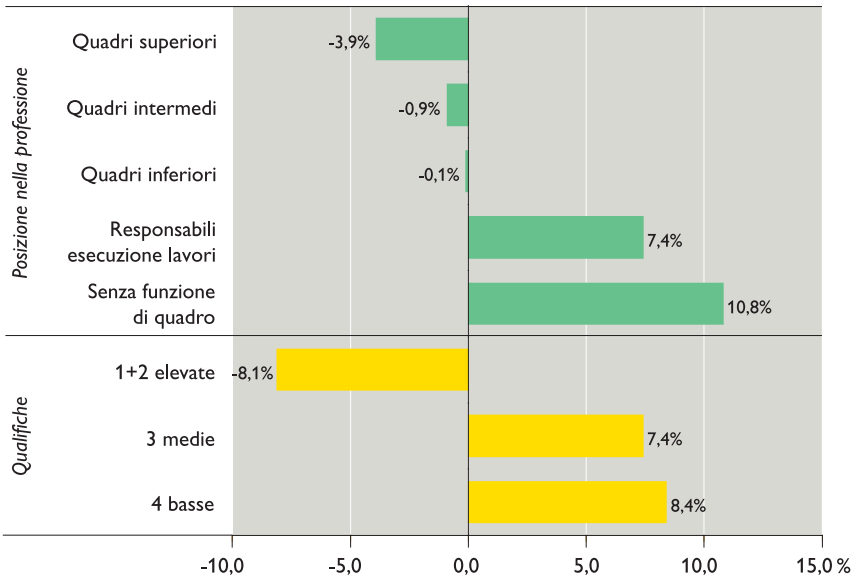
aumento dei salariati nei posti ad alto livello di esigenze è avvenuto a scapito di quelli impiegati in posti che richiedono basse qualifiche, il cui peso proporzionale è sceso nei sei anni considerati da circa la metà a proporzioni più vicine a un terzo (da 48% a 38,2% per i domiciliati e da 55,7% a 33,5% per i dimoranti). Anche tra i frontalieri (permesso G) sono aumentati gli impiegati in posti di lavoro ad alte esigenze, anche se sono due volte meno rappresentati rispetto a quanto avviene negli altri gruppi (dal 9,9% del 2000 al 16,4% del 2006). Inoltre, contrariamente alle altre categorie di permesso, l'evoluzione della struttura degli addetti frontalieri è avvenuta a scapito dei posti a qualifica media (da 42,2% a 36,6%), lasciando invariata a quasi la metà la quota parte di frontalieri impiegati in posti a basso livello di esigenze[7]. In questo contesto, gli svizzeri sono il gruppo con la più alta quota parte di addetti in posti a qualifiche elevate (35,7%), ma anche quello che evolve strutturalmente in modo più lento, ciò che potrebbe concorrere a spiegare il più alto livello retributivo assoluto e, parallelamente, un'evoluzione salariale inferiore a quella di domiciliati e dimoranti.

Uno sguardo alle distribuzioni mette in evidenza come l'aumento delle retribuzioni degli svizzeri e dei frontalieri è avvenuta maggiormente a favore dei salari molto bassi[8], mentre quella dei domiciliati e dei dimoranti in primo luogo a favore di quelli alti. Particolarmente eloquente il caso dei dimoranti, dove a aumenti nell'ordine del 23% per il terzo quartile e il nono decile si sono contrapposti incrementi decisamente più contenuti per il primo quartile e il primo decile (rispettivamente +15,5% e +18,6%).

Livello di qualifiche richiesto e posizione gerarchica nell'impresa

Il miglioramento relativo delle fasce basse di salario avvenuto tra il 2000 e il 2006 viene confermato in modo molto chiaro dall'analisi secondo le esigenze richieste dal posto di lavoro e, di riflesso, da quella secondo la posizione gerarchica nell'impresa. I dati dimostrano infatti un balzo in avanti dei salari nei posti di lavoro a esigenze medie e basse (rispettivamente +7,4% e +8,4%), alla quale si è addirittura contrapposta una diminuzione dei salari percepiti da chi occupa un posto di lavoro che richiede qualifiche elevate (-8,1%) (v. graf D). Parallelamente si rileva una stagnazione dei salari dei quadri (che diventa contrazione nel caso dei quadri

D Variazioni percentuali del salario mensile lordo standardizzato (valore mediano), per livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro e per posizione gerarchica, in Ticino, 2000-2006



[7] Questo gruppo costituisce probabilmente la componente più tradizionale del frontalierato, composta da personale a basso capitale formativo e professionale impiegato nei comparti tradizionali.

[8] Per i frontalieri ad un incremento del 20,1% del salario relativo al primo decile (a quota 2.399 franchi mensili nel 2000), si sono contrapposti tassi di crescita intorno al 10% per i salari relativi al primo e terzo quartile e al nono decile. Analoga la situazione degli Svizzeri, anche se con un tasso di crescita più contenuto per i salari molto bassi (+13,3%).

3 Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per posizione gerarchica e sesso, in Ticino, dal 2000

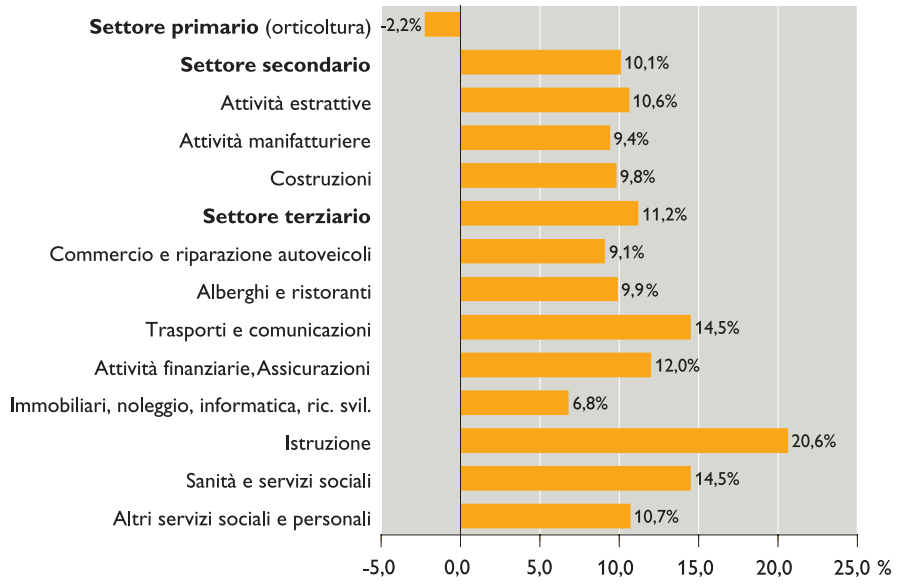
	2000			2002			2004			2006		
Posizione professionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	**6.693**	**5.365**	**6.284**	**6.619**	**5.222**	**6.120**	**6.707**	**5.396**	**6.211**	**6.529**	**5.417**	**6.177**
Quadri superiori	8.666	6.551	8.321	8.157	6.627	7.791	9.035	6.701	8.666	8.549	6.130	7.994
Quadri intermedi	6.962	5.850	6.640	6.993	5.598	6.529	7.042	5.821	6.608	6.890	5.881	6.583
Quadri inferiori	5.603	4.935	5.371	5.461	4.767	5.253	5.608	5.002	5.365	5.541	5.077	5.362
Non quadri	**4.370**	**3.358**	**4.078**	**4.587**	**3.553**	**4.240**	**4.685**	**3.744**	**4.385**	**4.821**	**3.863**	**4.500**
Responsabili dell'esecuzione lavori	4.808	4.333	4.676	5.099	4.334	4.892	5.147	4.532	4.983	5.168	4.697	5.025
Senza funzioni di quadro	4.282	3.213	3.957	4.491	3.451	4.117	4.587	3.604	4.271	4.740	3.782	4.383

superiori, -3,9%) accompagnata da una sensibile avanzata delle retribuzioni dei non quadri: +10,8% per i salariati senza nessuna responsabilità e +7,4% per i responsabili dell'esecuzione lavori.

Queste evoluzioni hanno quasi dimezzato lo scarto retributivo tra i posti con esigenze medie e quelli con esigenze elevate (da 1.899 franchi nel 2000 a 1.019 nel 2006, v. tab. 1); praticamente invariato invece lo scarto tra i posti a esigenze medie e basse (da 1.036 a 1.183). Più difficile esprimersi sui differenziali secondo la posizione gerarchica, che seguono andamenti altalenanti tra un ciclo di indagie e l'altro (v. tab. 3).

Analogamente a quanto visto in precedenza, sono state le donne che svolgono un lavoro a basso livello di esigenze e quelle che non hanno nessuna responsabilità dirigenziale che hanno beneficiato degli incrementi salariali più consistenti (+17,7%, rispettivamente +10,7%). All'opposto gli uomini con responsabilità dirigenziali e quelli che occupano posti di lavoro a esigenze elevate, che solo nella migliore delle situazioni hanno visto i loro salari rimanere invariati[9].

E Variazioni percentuali del salario mensile lordo standardizzato (valore mediano) per settore e sezione di attività economica, in Ticino, tra il 2000 e il 2006



[9] Tra il 2000 e il 2006, gli uomini con funzione di quadro hanno vissuto evoluzioni all'insegna della stabilità (-1,4% i quadri superiori, -1% quelli intermedi e -1,1% quelli inferiori), mentre si osserva una contrazione per gli uomini che occupano posti di lavoro ad alto livello di esigenze (-8,1%).

Settori e rami economici

L'evoluzione di medio periodo ha interessato praticamente tutta l'economia privata ticinese, con la sola eccezione della stagnazione emersa nel comparto dell'orticoltura (v. graf. E). Alcuni comparti hanno però dimostrato andamenti più vivaci di altri. È il caso dell'istruzione con un incremento salariale del 20,6%[10], del comparto della sanità, dei servizi veterinari e dell'assistenza sociale (+14,5%) e del ramo dei trasporti e delle comunicazioni (+14,5%). L'evoluzione meno vigorosa è invece quella che ha interessato il comparto dei servizi immobiliari, del noleggio, dell'informatica e della ricerca e sviluppo (+6,8%). Nonostante ciò, la graduatoria delle retribuzioni assolute non è praticamente cambiata nell'arco dei sei anni considerati: il comparto finanziario e assicurativo rimane saldamente in cima alla classifica, con un salario mediano standardizzato di 7.121 franchi mensili, mentre a chiuderla vi è con altrettanta regolarità il segmento della ristorazione e dell'albergheria, con un salario praticamente della metà (3.569 franchi).

Le componenti detrattive e integrative dei salari ticinesi

Oltre ai dati relativi al salario lordo mensile, la RSS permette di elaborare informazioni sulla composizione delle retribuzioni, dando così indicazioni sul peso degli oneri sociali e sulla rilevanza delle componenti integrative, quali indennità[11], retribuzione delle ore straordinarie, tredicesima e pagamenti speciali (bonus).

[10] La forte crescita delle retribuzioni nell'istruzione potrebbe essere almeno in parte riconducibile allo sviluppo dell'Università della Svizzera Italiana con il forte incremento di addetti qualificati e pertanto ben retribuiti (docenti, ricercatori, ecc.).

[11] Per esempio per il lavoro in squadra o a turni, o ancora durante il fine settimana e i giorni festivi.

Secondo i dati 2006, gli oneri sociali a carico del dipendente riducono in media la busta paga di un settimo (13,9%), mentre le componenti integrative la incrementano di circa un decimo (10,4%) (v. graf. F). Poco più della metà delle componenti integrative è distribuita sotto forma di quota parte mensile della tredicesima (6,5%), i premi speciali ne rappresentano circa un terzo (3,8%), mentre le indennità e la retribuzione delle ore straordinarie rappresentano - cumulati - poco più di un ottavo (rispettivamente 0,7% e 0,6%).

Scarse le differenze con il 2000: si osserva un leggero aumento del peso degli oneri sociali (dal 12,3% al 13,9%), mentre si è contratta di un punto percentuale la parte delle componenti integrative.

La composizione nei rami economici

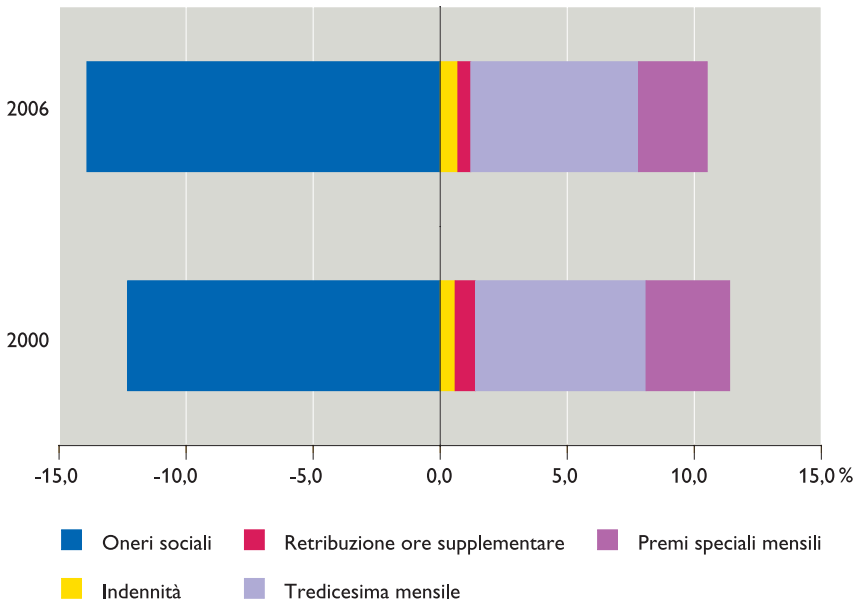
Vista l'ampia copertura legislativa degli aspetti previdenziali nel mercato del lavoro, gli oneri sociali toccano in modo piuttosto omogeneo le retribuzioni di tutti i comparti economici: le deduzioni a tale destinazione oscillano infatti tra un minimo del 12,3% nel comparto della produzione e distribuzione di energia a un massimo del 17% nelle costruzioni (v. graf. G). Il peso delle componenti integrative varia invece in modo più pronunciato: da poco meno di un quinto nel comparto finanziario e assicurativo (18,3%) al 4,0% nel settore dell'istruzione. La variabilità del peso delle componenti integrative è da ricondurre ai premi speciali, il cui contributo varia dall'11,8% del comparto finanziario e assicurativo a quote praticamente nulle altrove[12], e alla tredicesima, la cui incidenza spazia dal 3,5% misurato nel settore dell'istruzione alla quota più che doppia (7,7%) del commercio e della riparazione.

La struttura secondo la posizione gerarchica nell'impresa

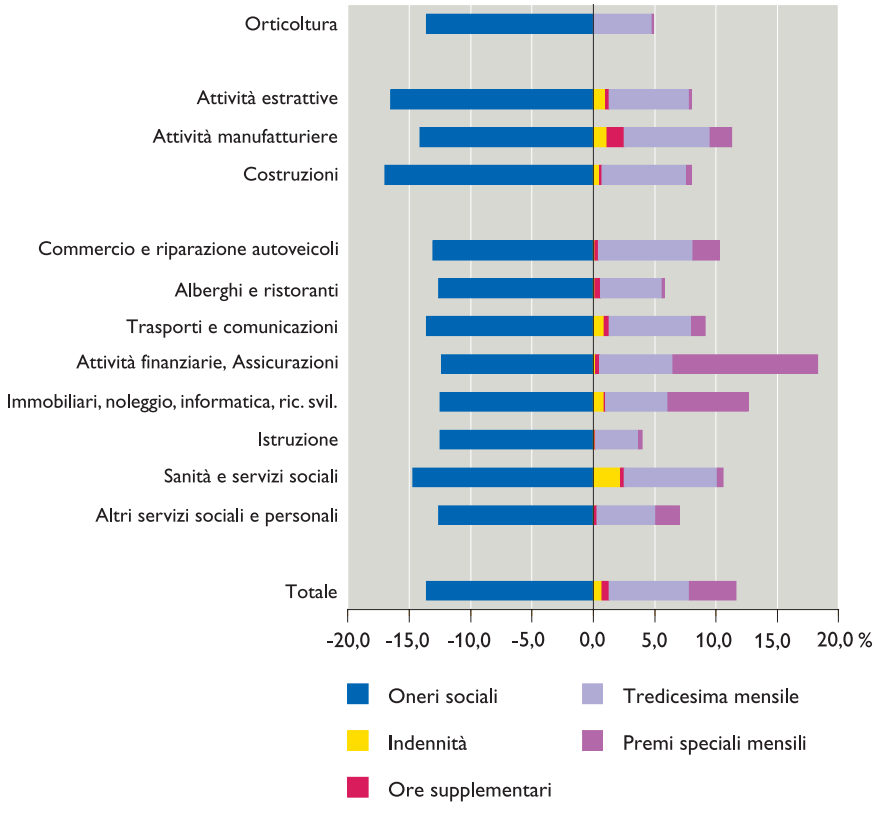
I premi speciali sono il fattore che differenzia maggiormente la composizione delle retribuzioni anche secondo la posizione gerarchica nell'impresa. Essi integrano in

[12] A tale effetto, è interessante rilevare che il peso dei bonus di poco inferiore al 12% per il comparto assicurativo e finanziario - pur rimanendo il valore più elevato - ha subito una diminuzione di 5 punti percentuali rispetto a quanto rilevato nel 2000 (16,9%) e costituisce la principale novità in termini di evoluzione della composizione della busta paga.

F Percentuali delle componenti salariali in rapporto alla massa salariale, in Ticino, nel 2000 e 2006



G Percentuale delle componenti salariali in rapporto alla massa salariale per ramo economico, nel 2006, in Ticino



4 Percentuale delle componenti salariali in rapporto alla massa salariale per posizione nella professione, in Ticino, nel 2006

	Oneri sociali	Componenti integrative del salario				
		Indennità	Retribuzione ore supplementari	Tredicesima (mensile)	Premi speciali (mensili)	Totale delle componenti
Quadri	**13,7**	**0,3**	**0,2**	**6,3**	**5,4**	**12,2**
Quadri superiori	13,4	0,2	0,0	5,9	8,4	14,5
Quadri intermedi	14,1	0,2	0,3	6,6	5,0	12,0
Quadri inferiori	14,0	0,5	0,3	6,6	2,1	9,5
Non quadri	**14,0**	**0,9**	**0,7**	**6,7**	**1,1**	**9,4**
Resp. esecuzione lavori	14,2	0,7	0,7	6,8	1,2	9,4
Senza funzioni di quadro	14,0	0,9	0,7	6,7	1,1	9,4

modo consistente la busta paga dei quadri superiori e intermedi (rispettivamente 8,4% e 5,0%), mentre rappresentano un contributo modesto per i dipendenti senza responsabilità dirigenziali (1,1%) (v. tab. 4). Discorso inverso per le indennità e la retribuzione delle ore supplementari, anche se qui i contributi sono di modesta entità: 0,9% per i non quadri, 0,3% per i quadri. Queste differenze sono verosimilmente da addebitare alle pratiche aziendali che spesso ai quadri non riconoscono le ore supplementari, ma garantiscono premi speciali legati alla prestazione, mentre agli altri retribuiscono le ore supplementari, ma non li fanno partecipare, se non raramente, agli utili aziendali.

Questi risultati sono assolutamente corrispondenti a quanto emerso nel 2000.

Conclusione

Nel periodo dal 2000 al 2006 le retribuzioni dei salariati del settore privato che lavorano in Ticino sono cresciute del 10,7% in termini nominali e, scontata l'evoluzione dei prezzi al consumo, del 5,1% in termini reali. Nello stesso periodo, l'incremento a livello nazionale è stato lievemente meno accentuato: +8,9% in termini nominali e +3,4% in termini reali. Se a ciò si aggiungono il significativo miglioramento dei profili professionali da un lato e l'incremento del livello medio di qualifiche richieste dai posti di lavoro, entrambe componenti dell'evoluzione lorda dei salari, si deduce che in Ticino, ma ancor più in Svizzera, sull'arco dei sei anni considerati la retribuzione del fattore lavoro non ha subito modifiche degne di nota.

Gli aumenti non hanno toccato in modo analogo tutti gruppi di salariati: i più cospicui sono stati registrati per le persone meno pagate, ossia coloro che occupano posti di lavoro con livello di esigenze medio e basso e i salariati senza responsabilità dirigenziali. Tra questi figurano in misura piuttosto importante le donne, che però nell'arco dei sei anni hanno visto il divario salariale con i loro colleghi uomini ridursi lievemente. Chi invece occupa una posizione professionale più elevata e gode di retribuzioni superiori (posti a alto livello di esigenze, quadri superiori ecc.) ha sostanzialmente marciato sul posto o addirittura vissuto una contrazione (specialmente in termini reali). Anche tra i rami dell'economia privata ticinese la crescita dei salari, ancorché generalizzata, ha denotato delle differenze significative.

Per quanto attiene invece alla composizione del salario, sono soprattutto le componenti integrative, primi fra tutti i premi speciali e la tredicesima, a rappresentare il fattore di differenziazione tra i gruppi di salariati. In certi rami, il contributo dei premi speciali supera ampiamente il 10% della massa salariale.

L'impossibilità di analizzare le evoluzioni dell'ultimo biennio a causa della non significatività dei risultati impedisce almeno direttamente di fornire delle risposte immediate al quesito relativo agli effetti della libera circolazione delle persone sui salari. La miglior performance dei salari ticinesi rispetto a quelli rilevati per l'insieme del Paese è indubbiamente un dato che può far riflettere nell'immediato (e in attesa delle prossime rilevazioni), anche alla luce del fatto che l'evoluzione dell'impiego in Ticino dal 2000 al 2006 è stata per quattro quinti frontaliera, e che, come abbiamo visto, i salari dei frontalieri si sono evoluti relativamente meno di quelli degli Svizzeri. Ma si tratta di un solo dato, che non può certo costituire risposta ad un quesito tanto cruciale; torneremo pertanto sull'argomento in un prossimo contributo. ■

«Le retribuzioni dei salariati del settore privato sono cresciute del 10,7% in termini nominali, del 5,1% in termini reali.»

Bibliografia

Attar, L., Losa, F. B. (2002). Salari netti in Ticino nel 2000. dati, statistiche e società, 2(4), 62-65.

Finzi, I. (2005). Formazione e segregazione occupazionale. dati, statistiche e società, 5(4), 39-50.

Flückiger, Y., Ramirez, J. (2000). Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996. Genève: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève.

Riquadro metodologico

La Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS)

La rilevazione sulla struttura dei salari (RSS) è un'indagine campionaria biennale presso le imprese dei settori secondario e terziario e del comparto dell'orticoltura. Condotta dall'Ufficio federale di statistica (UST) attraverso questionario, rileva informazioni individuali sui salari dei dipendenti e sulle loro principali caratteristiche. Esse sono di quattro tipi:

- demografico (età, sesso, stato civile, nazionalità, formazione ecc.)
- del posto di lavoro (livello di qualifica richiesto, grado di responsabilità dirigenziale, ramo e campo di attività ecc.)
- dell'azienda (numero di collaboratori, settore e ramo economico ecc.)
- salariali (ammontare del salario, contributi sociali a carico del dipendente, indennità, retribuzione delle ore supplementari, tredicesima ecc.)

Dal 2000 l'indagine offre dati rappresentativi anche a livello di grande regione. Per il Ticino il campione del 2006 conta 43.174 lavoratori in 2.715 imprese.

Salario lordo standardizzato

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, un indicatore nel quale tutti i salari (anche per posti di lavoro a tempo parziale) sono convertiti in base a una durata normale di lavoro (a tempo pieno) corrispondente a 40 ore settimanali per 4,33 settimane al mese.

Componenti detrattive e integrative del salario

Oltre ai dati concernenti il salario lordo mensile, la RSS rileva le componenti aggiuntive della retribuzione. Per quantificarne il valore, queste componenti vengono espresse in rapporto alla massa salariale lorda, che corrisponde al totale dei salari lordi non standardizzati del mese di ottobre (periodo della rilevazione), compresi gli oneri sociali pagati dal salariato, le prestazioni in natura, i versamenti regolari dei premi, delle partecipazioni alla cifra d'affari e delle commissioni, ma senza il pagamento delle ore supplementari, le indennità, la tredicesima e i pagamenti speciali annui (o bonus). Gli oneri sociali costituiscono una deduzione al salario lordo, mentre le altre componenti lo accrescono. 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.

Significatività dei risultati

Il fatto che si tratti di un'indagine campionaria fa sì che i risultati prodotti dalla RSS (mediana e altri valori) siano delle stime, e che come tali siano accompagnate da un certo margine di errore. Margine di errore che viene rappresentato dall'intervallo di confidenza entro il quale si situa con una buona dose di probabilità il valore mediano stimato. Per una questione di leggibilità abbiamo scelto di non indicare questi intervalli, ma ne abbiamo tenuto conto in fase di analisi. L'imprecisione delle stime condiziona ovviamente la cosiddetta rappresentatività o significatività dei risultati: nel caso ad esempio di due salari mediani i cui rispettivi intervalli di confidenza si sovrappongono, non è possibile affermare con la necessaria certezza se i due sono realmente diversi tra loro e neppure di quanto. Questo problema esiste sia nel confronto tra gruppi diversi all'interno dello stesso campione che tra un ciclo di indagine e l'altro. Per maggiori informazioni, rimandiamo il lettore al rapporto metodologico dell'RSS, scaricabile dal sito internet dell'UST (Graf, 2005).

Graf, M. (2005). Enquête suisse sur la structure des salaires 2002: la précision du salaire brut standardisé médian. Consultato il 02.05.2008 all'indirizzo http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/erhebungen__quellen/methodenberichte.html?publicationID=1862

Losa, F. B., Origoni, P. (2004). Tra famiglia e lavoro, L'impronta socioprofessionale nei comportamenti femminili. Bellinzona: Ustat.

Losa, F. B. (2002). Salari, quel che fa la differenza. Ticino 2000: una struttura complessa. dati, statistiche e società, 2(2), 4-25.

Seco, Osservatorio federale del mercato del lavoro, Ofs. (2007). Conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché du travail suisse - Troisième rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE pour la période du 1er juin 2002 au 31 décembre 2006. Consultato il 15.03.2008, all'indirizzo http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/8615.pdf

Perozzi, D., Losa, F. B. (2006). Rilevazione sulla struttura dei salari 2004. dati, statistiche e società, 6(2), 73-81.

Zerboni, A. M. (2004). Salari 2002 nel privato: cosa è cambiato rispetto al 2000. dati, statistiche e società, 4(4), 66-68

foto Ti-Press / Gabriele Putzu