foto Ti-Press / Davide Agosta

foto Ti-Press / Benedetto Galli

foto Ti-Press / Tatiana Scolari

# Salari precrisi: lieve crescita in Ticino

Oscar Gonzalez e Fabio B. Losa, Ufficio di statistica

## I risultati della Rilevazione sulla struttura dei salari 2008

### Sintesi

Nel 2008 il salario mediano (lordo) nell'economia privata ticinese ammonta a 4.906 franchi al mese per un impiego a tempo pieno. Negli ultimi otto anni si registra un'evoluzione (lorda) positiva, seppur modesta, con una crescita media annua dell'1,6% (o dello 0,5% in termini reali). L'avanzata ha interessato tutte le fasce salariali, sia le classi più che quelle meno retribuite.

Malgrado ciò il ritardo salariale che separa il Ticino dalle retribuzioni registrate su scala nazionale rimane ancorato al 15%, così come permangono consistenti i differenziali di genere (19,5%) e quello tra lavoratori svizzeri e stranieri (14,4%).

In termini assoluti una donna in Ticino deve ancora lavorare circa 15 mesi per ottenere lo stesso stipendio annuo di un uomo. Il divario assume un peso maggiore nelle fasce salariali più estreme: quelle molto basse e quelle molto alte. Va detto comunque che rispetto alla rilevazione del 2000, il differenziale si è leggermente attenuato, passando dal 22,9% al 19,5% nel 2008.

Anche nel mercato del lavoro liberalizzato le differenze di retribuzione tra svizzeri e stranieri rimangono considerevoli: rispetto ai frontalieri il differenziale ammonta al 17,0%, con i dimoranti è del 14,3%, mentre del 9,7% nel paragone con i domiciliati. In generale, i dati rivelano che queste differenze tendono ad enfatizzarsi con l'aumentare del livello retributivo, in altre parole a salari più elevati corrisponde uno scarto maggiore (sia in termini assoluti che relativi).

In parte, le differenze salariali sono giustificate da differenze nei profili professionali e d'impiego dei lavoratori dei gruppi a confronto, in parte invece sono il risultato di comportamenti discriminatori.

## La struttura dei salari nel settore privato in Ticino

Il salario mediano in Ticino ammonta a 4.906 franchi mensili, di quasi 900 inferiore ai 5.777 franchi della mediana nazionale[1].

In termini distributivi, nel nostro cantone il 25% dei lavoratori meno retribuiti (primo quartile, v. il riquadro a p. 6) percepisce uno stipendio inferiore a 3.893 franchi, mentre il 25% dei meglio pagati (terzo quartile) un salario superiore a 6.118 franchi (v. tab. 1).

Il salario mediano nel 2008 risulta superiore di 550 franchi rispetto a quello rilevato nel 2000[2]. Ciò equivale a una variazione del 12,6% sul periodo e dell'1,6% in termini annui, ossia a qualcosa come 69 franchi all'anno in più. Al netto dell'evoluzione dell'indice dei prezzi al consumo, vale a dire in termini reali, il salario mediano nel nostro cantone è cresciuto nel periodo considerato del 3,8%, vale a dire ad un passo annuo dello 0,5%. E' importante sottolinare come questa crescita sia il risultato congiunto dell'evoluzione salariale e del cambiamento della struttura in termini di profili personali e d'impiego (v. il riquadro a p. 10).

L'analogo andamento a livello nazionale[3] fa sì che il divario tra le retribuzioni nel nostro cantone e quelle rilevate a livello nazionale sia rimasto pressoché costante attorno al 15% (-807 franchi nel 2000 e -871 franchi nel 2008).

L'evoluzione positiva, ancorché modesta dei salari, non ha riguardato solo la mediana bensì tutte le fasce della distribuzione. In termini assoluti, sono i lavoratori meglio retribuiti (nono decile) a registrare il passo in avanti più cospicuo: +976 franchi (da 7.181 nel 2000 a 8.157), ma pure i meno retribuiti hanno visto crescere il proprio stipendio di 460 franchi: dai 2.732 franchi del 2000 ai

### 1 Salari mensili lordi standardizzati, per categorie, in Ticino, dal 2000 (in fr.)

| | 2000 | 2002 | 2004 | 2006 | 2008 | Variazioni 2000 - 2008 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Distribuzione** | | | | | | Assolute | In % |
| Nono decile (P90) | 7.181 | 7.478 | 7.888 | 7.907 | 8.157 | 976 | 13,6 |
| Terzo quartile (P75) | 5.400 | 5.654 | 5.885 | 5.966 | 6.118 | 718 | 13,3 |
| **Mediana (P50)** | **4.356** | **4.567** | **4.740** | **4.824** | **4.906** | **550** | **12,6** |
| Primo quartile (P25) | 3.467 | 3.592 | 3.756 | 3.820 | 3.893 | 426 | 12,3 |
| Primo decile (P10) | 2.732 | 2.955 | 3.065 | 3.134 | 3.192 | 460 | 16,8 |
| **Qualifiche richieste (mediana)** | | | | | | | |
| 1+2 Elevate (lavoro particolarmente esigente e difficile, lavoro indipendente e molto qualificato) | 6.489 | 5.912 | 6.000 | 5.964 | 6.190 | -299 | -4,6 |
| 3 Medie (conoscenze professionali specializzate) | 4.600 | 4.684 | 4.886 | 4.941 | 5.092 | 492 | 10,7 |
| 4 Basse (attività semplici e ripetitive) | 3.564 | 3.636 | 3.793 | 3.862 | 3.901 | 337 | 9,5 |
| **Genere (mediana)** | | | | | | | |
| Uomini | 4.662 | 4.892 | 5.027 | 5.107 | 5.215 | 553 | 11,9 |
| Donne | 3.593 | 3.804 | 4.089 | 4.162 | 4.198 | 605 | 16,8 |
| **Nazionalità (mediana)** | | | | | | | |
| Svizzeri | 4.781 | 5.016 | 5.210 | 5.247 | 5.398 | 617 | 12,9 |
| Stranieri | 4.124 | 4.270 | 4.436 | 4.520 | 4.620 | 496 | 12,0 |
| Dimoranti (Cat. B) | 3.835 | 4.063 | 4.455 | 4.517 | 4.626 | 791 | 20,6 |
| Domiciliati (Cat. C) | 4.265 | 4.491 | 4.586 | 4.820 | 4.875 | 610 | 14,3 |
| Frontalieri (Cat. G) | 4.078 | 4.130 | 4.326 | 4.385 | 4.483 | 405 | 9,9 |

Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel; elaborazione Ustat.

[1] Nel confronto tra grandi regioni svizzere la graduatoria è capitanata da Zurigo con una mediana di 6.236 franchi e chiusa dal Ticino.

[2] Secondo gli opportuni test statistici, le differenze tra le mediane salariali del 2008 e del 2006 non sono significativamente diverse da zero. Infatti l'intervallo di confidenza al 95% della mediana salariale 2006 - da 4.775 a 4.871 franchi - si sovrappone parzialmente a quello della mediana 2008 (da 4.856 a 4.963 franchi).

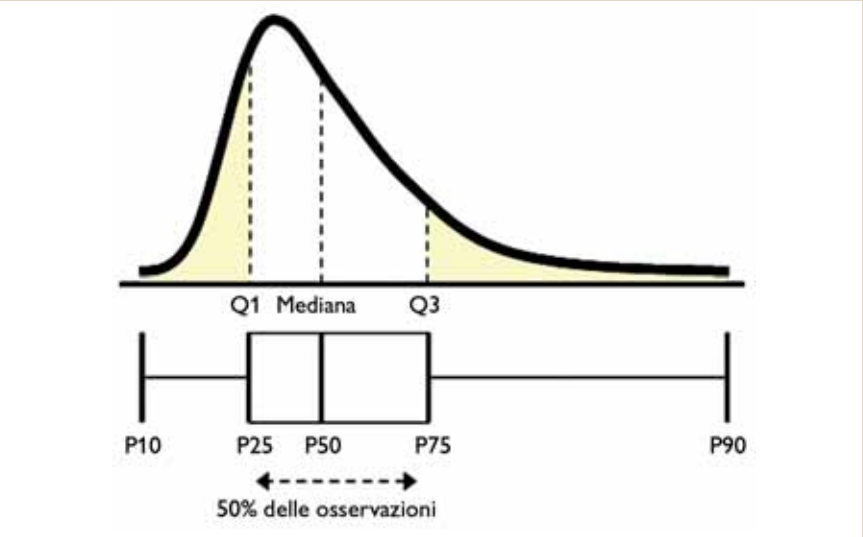
[3] L'evoluzione è stata analoga a livello nazionale, dove tra il 2000 ed il 2008 il salario mediano è cresciuto di 614 franchi in termini nominali, cioè dell'11,9% (dell'1,5% medio annuo), e del 3,1% in termini reali (pari allo 0,4% medio annuo).

## Il diagramma *boxplot*

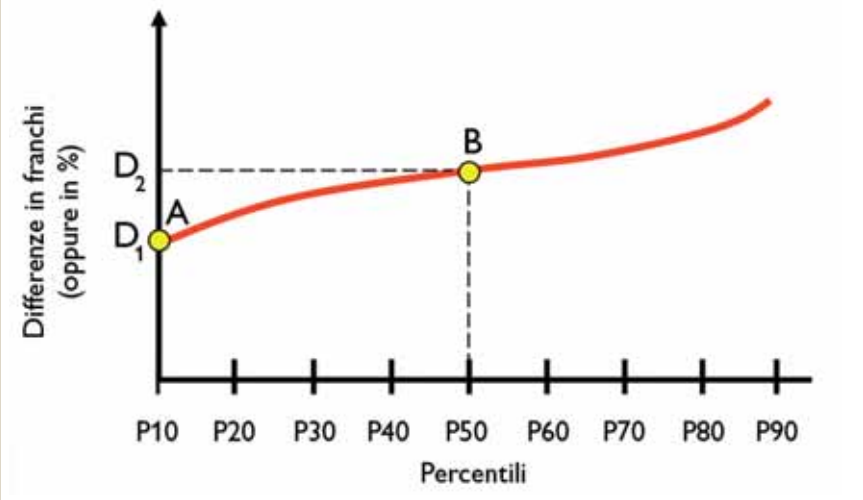
Il diagramma *boxplot* fornisce una rappresentazione grafica semplificata della distribuzione delle frequenze (osservazioni). Esso è costituito da un rettangolo (o scatola, da cui *box*) i cui estremi rappresentano rispettivamente il primo e il terzo quartile (Q1 e Q3), e la cui lunghezza è la *differenza interquartile*.

Il primo quartile (Q1) delimita il primo 25% delle osservazioni di una distribuzione. Il terzo quartile (Q3) 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 numericamente corrispondenti 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 e l'ultimo 10% (nono decile, P90).




## Il diagramma della distribuzione del differenziale salariale tra due gruppi




Ogni punto della curva rappresenta la differenza salariale (in franchi o in %) tra i due gruppi a confronto per i rispettivi percentili.

**Punto A**: differenziale (in franchi o in %) tra il salario corrispondente al 10° percentile del primo gruppo (ad esempio uomini) e il salario corrispondente al 10° percentile del secondo gruppo (ad esempio donne).

**Punto B**: differenziale (in franchi o in %) tra il salario corrispondente al 50° percentile del primo gruppo (ad esempio uomini) e il salario corrispondente al 50° percentile del secondo gruppo (ad esempio donne). In questo caso si tratta della differenza tra le due mediane salariali.

3.192 dell'ultima rilevazione[4]. Ammontari che in termini relativi significano un incremento del 13,6% per i primi e del 16,8% per coloro che percepiscono i salari più bassi.

### Qualifiche richieste

Secondo la classificazione dei posti di lavoro per livello di qualifiche richieste, nel 2008 lo stipendio mediano si situa a 6.190 franchi per gli impieghi molto esigenti (che comportano i compiti più difficili, lavori indipendenti e molto qualificati) contro i 5.092 e i 3.901 franchi dei posti che richiedono qualifiche medie (con conoscenze professionali specializzate) rispettivamente basse (attività semplici e ripetitive).

I dati del grafico A mettono in luce come nel segmento più elevato in termini di qualifiche la dispersione sia molto più ampia che negli altri due: la differenza tra i salari del nono e del primo decile è infatti pari a 8.502 franchi contro 3.656 per le qualifiche medie e 2.742 per quelle basse.

Gli scarti rispetto alle retribuzioni registrate a livello nazionale si fissano a 1.265 franchi per profili professionali altamente qualificati (mediana nazionale a 7.455 franchi) e attorno ai 500 franchi per le altre due categorie (mediane nazionali a franchi 5.560 rispettivamente 4.422).

Tra il 2000 e il 2008 alle progressioni registrate nei segmenti di medie e basse qualifiche (+492 franchi, rispettivamente +337) ha fatto da contraltare una contrazione di 299 franchi nella categoria dei posti che richiedono qualifiche elevate[5].

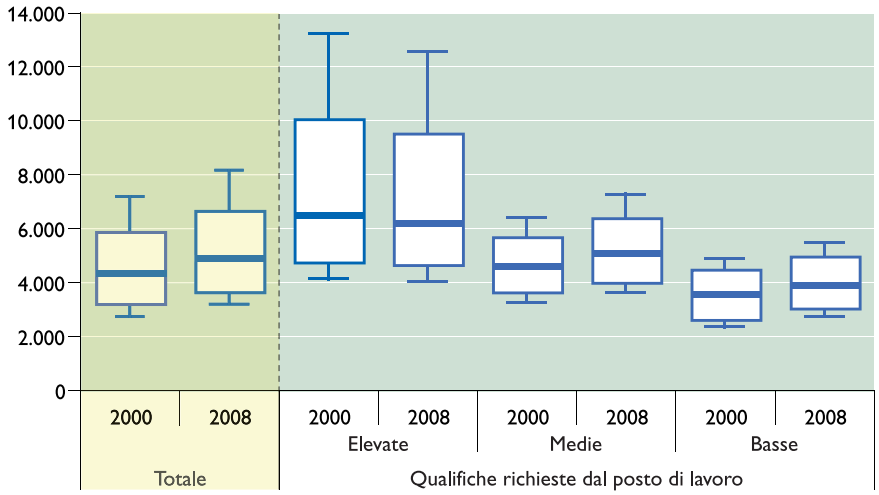
### Donne e uomini

Nel 2008 il salario mediano degli uomini è di 5.215 franchi, mentre quello delle donne di 4.198 franchi (v. graf. B). Di conseguenza il differenziale di genere ammonta a 1.017 franchi; in altri termini il salario di una donna in Ticino è pari a quattro quinti quello di un uomo. A livello nazionale la situazione è analoga: con un divario di 1.201 franchi le donne percepiscono un quinto in meno degli uomini.

[4] Questa evoluzione ha dunque comportato un aumento della dispersione: lo scarto tra il nono ed il primo decile (P90-P10) é passato da 4.449 a 4.965 franchi.

[5] Questa evoluzione è riconducibile alla forte contrazione avvenuta tra il 2000 ed il 2002, quando, per questo gruppo di lavoratori, le retribuzioni sono passate da 6.489 a 5.912 franchi. In seguito i salari hanno continuato a fluttuare intorno ai 6.000 franchi.

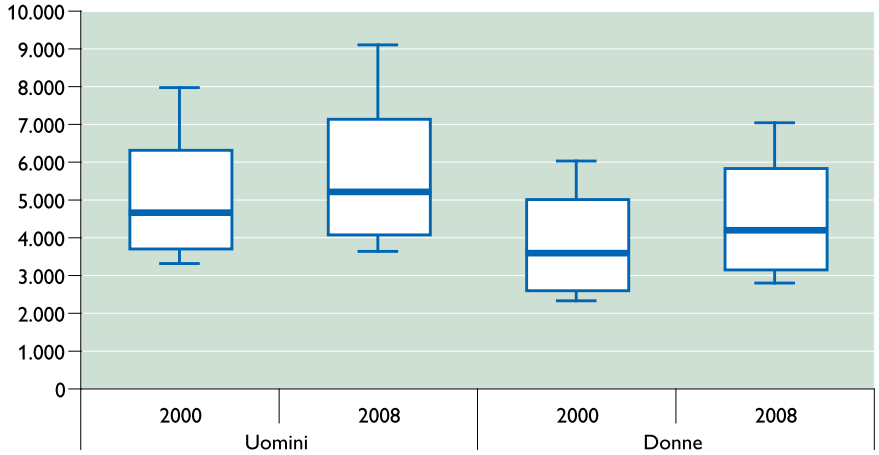
## A I salari per qualifiche richieste dal posto di lavoro, in Ticino, nel 2000 e 2008 (in fr.)




Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel; elaborazione Ustat.

In Ticino tra il 2000 ed il 2008 la progressione del salario mediano delle donne é stata più marcata di quella degli uomini: +605 franchi per le prime (+16,8%) contro +553 per i secondi (+11,9%). Pur rimanendo ancorato a quota 1.000 franchi, il differenziale salariale di genere, grazie a queste differenti evoluzioni, tende lentamente a diminuire in termini relativi: da 22,9% nel 2000 a 19,5% nel 2008.

## B I salari secondo il genere, in Ticino, nel 2000 e 2008 (in fr.)



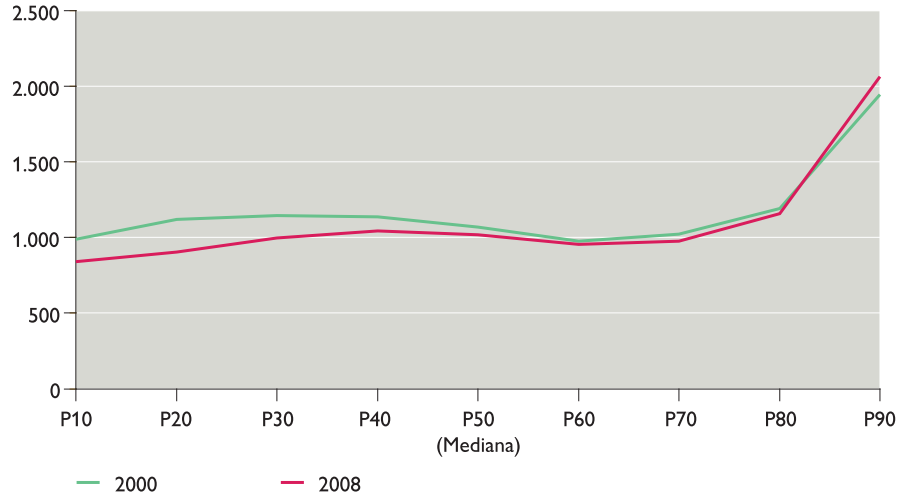

Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel; elaborazione Ustat.

«Il salario di una donna è quattro quinti di quello di un uomo.»

Il grafico C mette in luce come nel 2008 per i primi sette decili della distribuzione, vale a dire per il 70% dei lavoratori meno retribuiti, il differenziale di genere si situi attorno a 1.000 franchi (v. il riquadro a p. 6). In seguito tale divario aumenta considerevolmente, raggiungendo addirittura quota 2.000 franchi per i salari del nono decile. Questa struttura è assai simile a quella del 2000, eccetto per i valori leggermente più contenuti nel 2008 per le fasce basse della distribuzione (tra il primo ed il quarto decile); in queste fasce le retribuzioni femminili sono infatti aumentate (in termini assoluti) con più vigore rispetto a quelle maschili.

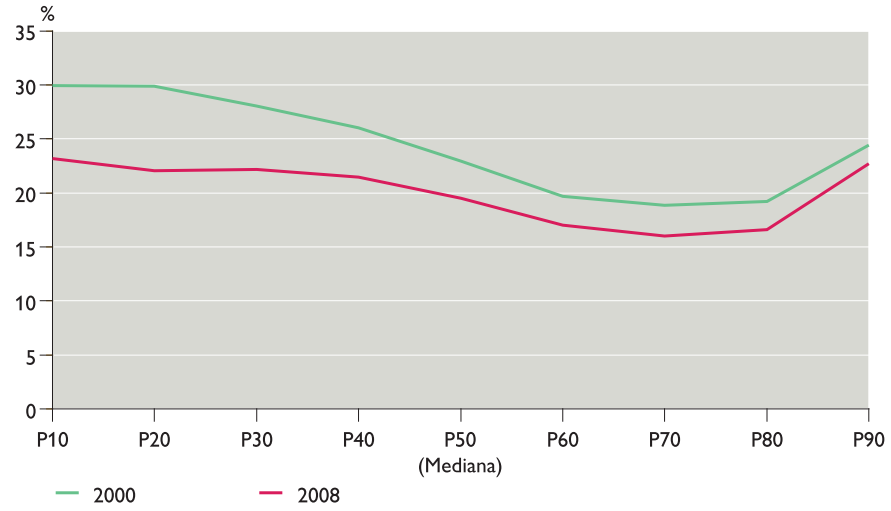
In termini relativi (v. graf. D), il differenziale di genere risulta elevato per le classi basse (23% nel primo decile nel 2008), tende poi a ridursi nei redditi medio-alti (16% nel settimo decile), per tornare ad aumentare per stipendi molto elevati (23% nel nono decile). Rispetto al 2000 la curva del differenziale di genere subisce un chiaro e generalizzato abbassamento, particolarmente marcato per le retribuzioni più modeste. Questo non è altro che il risultato in termini relativi delle evoluzioni assolute descritte in precedenza.

## C Distribuzione del differenziale salariale di genere, in Ticino, nel 2000 e 2008 (in fr.)




Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel; elaborazione Ustat.

## D Distribuzione del differenziale salariale di genere, in Ticino, nel 2000 e 2008 (in %)




Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel; elaborazione Ustat.

foto Ti-Press / Ely Riva

### Svizzeri e stranieri

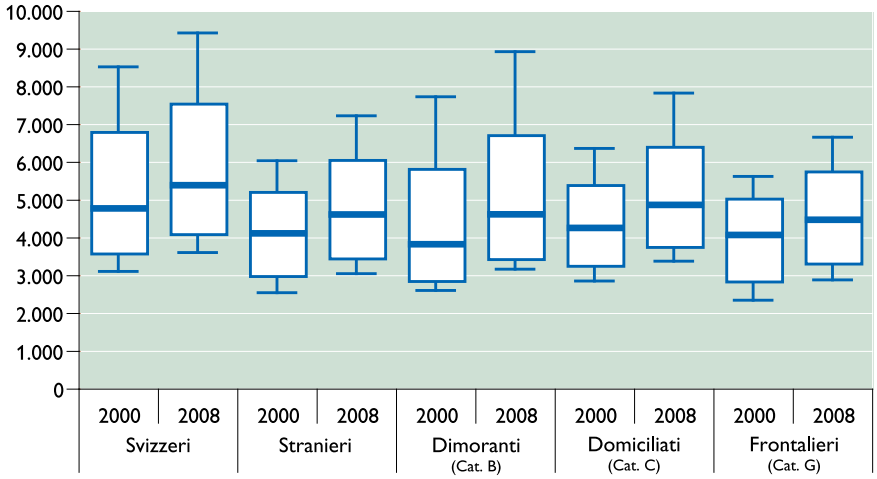
Il salario mediano dei lavoratori svizzeri attivi in Ticino nel 2008 è di 5.398 franchi, quasi 800 franchi (14,4%) superiore rispetto a quello degli stranieri[6]. In pratica, è come dire che uno straniero percepisce quasi due stipendi in meno all'anno rispetto a uno svizzero. Distinguendo secondo la categoria di permesso di lavoro emerge come i lavoratori domiciliati, con una mediana di 4.875 franchi, siano la categoria di stranieri meglio remunerata, a seguire i dimoranti, il cui stipendio mediano ammonta a 4.626 franchi, e i frontalieri, a cui viene corrisposto un salario di 4.483 franchi (v. graf. E). I differenziali rispetto agli svizzeri ammontano dunque rispettivamente a: 500 (9,7%), poco meno di 800 (14,3%) e oltre 900 franchi (17,0%).

Tra il 2000 e il 2008 sono aumentati i salari sia degli svizzeri che di tutte le categorie di stranieri (v. tab. 1). In termini assoluti, i dimoranti hanno beneficiato dell'aumento più importante (+791 franchi, pari a +20,6%), seguiti da svizzeri (+617 franchi, pari a +12,9%), domiciliati (+610 franchi, pari a +14,3%) e frontalieri (+405 franchi, pari a +9,9%). Queste dinamiche hanno comportato una riduzione del differenziale salariale tra svizzeri e dimoranti (che nel 2000 era di oltre 900 franchi) e un incremento di quello con i lavoratori frontalieri (ammontava a poco più di 700 franchi nel 2000); è rimasto invece pressoché invariato attorno ai 500 franchi quello con i domiciliati.

Analogamente a quanto visto nel confronto di genere, i differenziali tra svizzeri e stranieri tendono ad accentuarsi con l'aumentare delle retribuzioni (v. graf. F). In particolare, il differenziale tra lavoratori svizzeri e frontalieri cresce esponenzialmente lungo tutta la distribuzione, partendo da 721 franchi al mese nelle fasce basse (primo decile) - cioè quasi 2,5 stipendi in meno all'anno rispetto agli svizzeri - sino a raggiungere 2.758 franchi al mese nelle fasce alte (nono decile) - in questo caso la diffe-

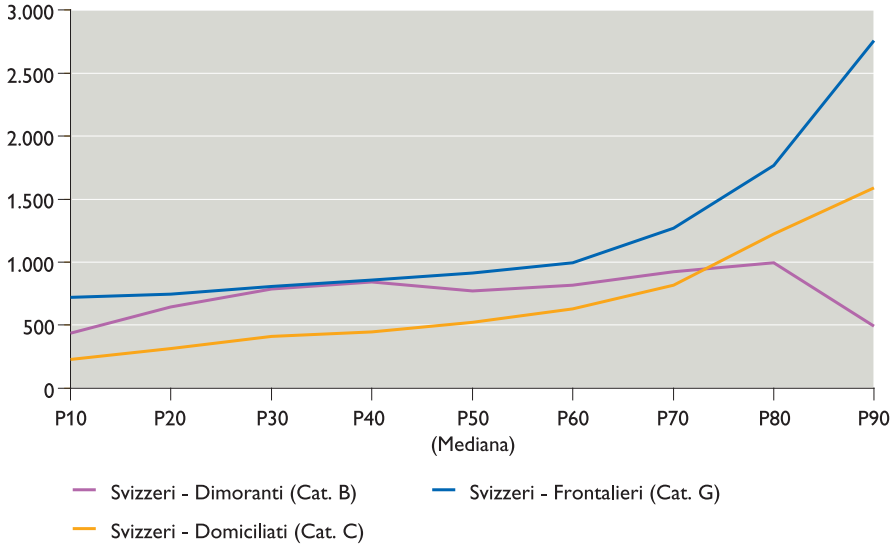
[6] Gli stranieri rilevati dalla RSS comprendono: lavoratori dimoranti di breve periodo (detentori di un permesso di soggiorno categoria L), lavoratori dimoranti (categoria B), domiciliati (categoria C), frontalieri (categoria G), e altri stranieri. L'analisi di dettaglio è possibile solo per le seguenti categorie di stranieri: dimoranti, domiciliati e frontalieri.

**E** I salari secondo la nazionalità e il tipo di permesso, in Ticino, nel 2000 e 2008 (in fr.)




Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel; elaborazione Ustat.

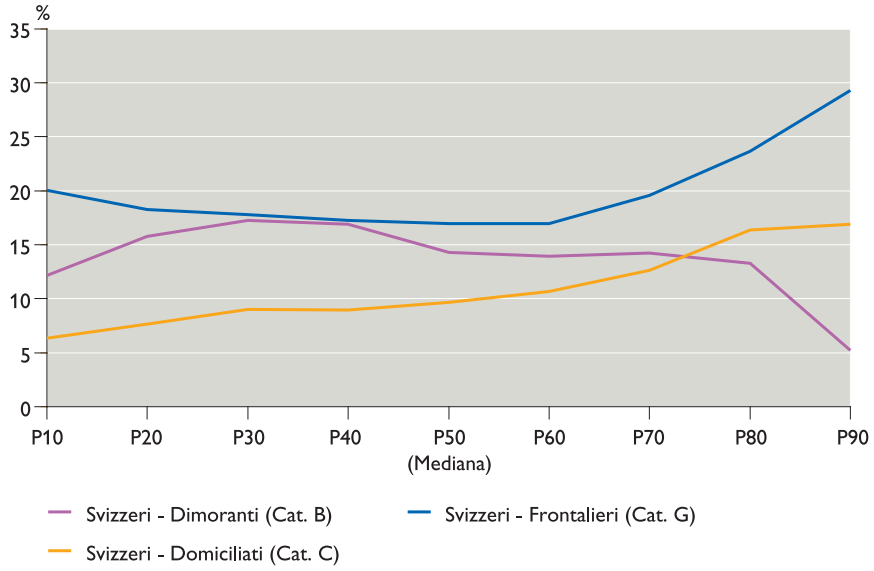
**F** Distribuzione del differenziale salariale tra svizzeri e stranieri secondo il tipo di permesso, in Ticino, nel 2008 (in fr.)




Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel; elaborazione Ustat.

«Uno straniero percepisce quasi due stipendi in meno all'anno rispetto a uno svizzero.»

## G Distribuzione del differenziale salariale tra svizzeri e stranieri, secondo il tipo di permesso, in Ticino, nel 2008 (in %)




Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel; elaborazione Ustat.

renza sale a 3,5 stipendi in meno all'anno. Una struttura simile emerge anche per il differenziale tra svizzeri e stranieri domiciliati, anche se in questa circostanza si registrano valori inferiori. Le differenze retributive tra svizzeri e dimoranti sono invece relativamente più stabili nelle zone centrali della distribuzione e non segnano l'esplosione finale, anzi per i salari più elevati mettono in luce una chiara contrazione. In termini relativi questi differenziali delineano i percorsi rappresentati nel grafico G.

Rispetto al 2000, grazie alle più elevate progressioni dei salari dei domiciliati e dei dimoranti, i differenziali in queste due categorie rispetto alle retribuzioni degli svizzeri si sono attenuati, non solo nella mediana, ma in generale lungo tutta la distribuzione salariale, e con maggiore enfasi nelle fasce a salario elevato. Sono invece leggermente aumentati, soprattutto nelle fasce centrali della distribuzione, i differenziali retributivi con i frontalieri.

## La Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

La rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) dell'Ufficio federale di statistica (UST) é un'indagine campionaria eseguita ogni due anni dal 1994 mediante questionario presso le imprese del settore privato. Dal 2000 ad oggi l'indagine volge alla sua quinta edizione secondo il nuovo assetto in grado di fornire dati anche a livello di grande regione.

Quest'indagine mira a raccogliere informazioni sulla struttura dei salari includendo, oltre alle componenti remunerative, una serie d'informazioni legate alle caratteristiche dell'individuo, del posto di lavoro e dell'impresa, utilizzate in seno all'analisi per creare gruppi d'individui (ad esempio, uomini o donne, svizzeri o stranieri, ecc…) o per comprendere la natura delle differenze retributive osservata tra i vari gruppi.

Nel 2008 sono state intervistate 2.657 imprese in Ticino dalle quali sono state rilevate informazioni per 45.217 salariati.

I dati analizzati in questo contributo riguardano il *salario mensile lordo standardizzato*, ossia il salario equivalente a tempo pieno basato su 4 1/3 settimane a 40 ore di lavoro.

## Note per una corretta interpretazione

Per analizzare e interpretare correttamente i risultati della RSS è necessario considerare le seguenti due avvertenze.

In primo luogo le rilevazioni svolte in tempi diversi non includono necessariamente gli stessi salariati o imprese in quanto l'indagine non segue gli individui nel tempo. Per cui, ogni rilevazione scatta una nuova istantanea della situazione sia in termini di caratteristiche che di componenti retributive. Di conseguenza, le differenze retributive che emergono dal confronto tra i dati 2000 e 2008 non sono da interpretare come nette, in quanto contemplano pure eventuali modifiche delle caratteristiche strutturali dei lavoratori, in termini ad esempio di profili formativi, di impiego in rami economici o imprese a diversa retribuzione, ecc.

Inoltre, il carattere campionario della RSS implica che i risultati ottenuti siano delle stime affette da un certo margine di errore. Quando l'imprecisione della stima diventa troppo importante, il risultato 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 (2006-2008): essa risulta troppo esigua, considerati gli errori della stima del 2006 e della stima del 2008, per poter essere considerata statisticamente diversa da zero; in altre parole risulta impossibile determinare con sufficiente certezza se la retribuzione mediana del 2008 si discosta realmente da quella del 2006. Questo fatto ci ha obbligati a rinunciare all'analisi dell'ultimo biennio a favore dell'analisi sull'intervallo 2000-2008. 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.

«In Ticino la componente discriminatoria rappresenta una parte importante dei differenziali salariali.»

**Considerazioni finali**

I fattori che concorrono a generare differenze salariali tra gruppi di salariati, come ad esempio tra uomini e donne o tra svizzeri e stranieri, sono molteplici. Possono essere legati a differenze nei profili professionali dei lavoratori dei diversi gruppi - per esempio livelli formativi, competenze, anni di servizio (per le donne sovente inferiori in seguito alle interruzioni legate agli impegni famigliari) -, a differenze nel posto di lavoro e nelle aziende d'impiego, sia in termini di dimensione che di ramo economico, considerato che vi sono livelli retributivi anche molto diversi da ramo a ramo, e non da ultimo a comportamenti discriminatori. Una discriminazione che può assumere la forma di una minore retribuzione del fattore lavoro a parità di capitale umano e d'impiego oppure di minori opportunità di carriera.

I dati sui differenziali che abbiamo commentato in questo contributo non scindono la componente oggettiva da quella discriminatoria. Un'informazione in questo senso per quanto attiene al differenziale di genere proviene da una recente analisi pubblicata dal BASS di Berna (*Büro für arbeits- und sozialpolitische Studium*). Utilizzando i dati della Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS) per il 2006[7], i ricercatori hanno dimostrato che in Ticino i fattori oggettivi spiegano all'incirca il 40% del differenziale salariale medio di genere. Il restante 60%, la cosiddetta parte non spiegata, è quindi da attribuire o ad altri fattori oggettivi non considerati nel modello per assenza di dati (si pensi ad esempio all'abilità o all'attitudine al lavoro) o a comportamenti discriminatori che tendono a sfavorire le salariate nei confronti dei colleghi maschi. Se si considera l'estrema ricchezza dei dati offerti dalla RSS ed inseriti nel modello basilese è facile supporre che la componente discriminatoria rappresenti una parte consistente del differenziale di genere rilevato in Ticino. Lo studio mette pure in luce che nel confronto con le altre grandi regioni del paese, il Ticino evidenzia la quota parte maggiore di differenziale salariale non spiegata da fattori oggettivi e che, in controtendenza con le altre macroregioni, questa quota risulta in crescita nel periodo analizzato (2002-2006).

Per completare questo quadro, abbiamo replicato la metodologia adottata dal BASS sui differenziali tra svizzeri e stranieri[8]. I risultati, ancorché provvisori, mostrano significative differenze a dipendenza della categoria di lavoratore straniero. Il divario retributivo tra svizzeri e frontalieri è spiegato in ragione del 65-70% dai fattori oggettivi; di riflesso persiste un terzo del differenziale totale osservato che non è spiegato dai dati a disposizione. L'eventuale componente discriminatoria trova in questo caso una parziale giustificazione sociale e politica nella disparità del costo della vita di cui possono beneficiare chi risiede in Italia e opera nel nostro cantone (e una spiegazione economica in termini di arbitraggio individuale). Nel caso invece del confronto tra svizzeri e stranieri domiciliati, praticamente tutto il differenziale è spiegato da differenze oggettive nei profili e negli impieghi. Ciò potrebbe evocare l'ipotesi di una coesistenza tra equità di trattamento garantita dai datori di lavoro e una costante segregazione in termini di curricoli formativi, rami economici e posti di lavoro, che di fatto impediscono ai domiciliati di ambire a retribuzioni più elevate[9]. Infine, nei confronti degli stranieri dimoranti ciò che emerge è che, una volta epurati gli effetti delle componenti oggettive, questa categoria risulta meglio pagata dei lavoratori svizzeri. La parte quindi non spiegabile appare come un premio a favore di questa categoria che le aziende ticinesi sono disposte a pagare per accaparrarsi sul mercato internazionale una componente di forza lavoro che non trovano o non a sufficienza sul mercato locale o di confine.

Questi sono alcuni spunti che dovrebbero servire a stimolare e approfondire le analisi in termini sia di valutazione dell'impatto dell'introduzione della libera circolazione delle persone che, quando saranno a disposizioni i prossimi dati della RSS, dell'effetto della recente crisi economica che ha investito la nostra economia. ■

## Bibliografia

Finzi I. (2002). Svizzera, 1998: la discriminazione tra uomini e donne. Dati, statistiche e società, 2002/4, pp. 26-34.

Strub S., Gerfin M. (2008), Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006, Bern : BASS.

## Precedenti contributi Ustat sul tema

Gonzalez O. (2001). Le differenze di salario tra svizzeri e stranieri, spunti di riflessione. Dati, statistiche e società, 2001/4, pp. 57-60.

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

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

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

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

Finzi I. (2005). Formazione e segregazione occupazionale. Dati, statistiche e società, 2005/4, pp. 39-50.

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

Origoni P., F. B. Losa (2008). Modesta ma "sociale" l'avanzata dei salari dell'economia privata ticinese tra il 2000 e il 2006. Analisi dei dati della Rilevazione della struttura dei salari. Dati, statistiche e società, 2008/2, pp. 15-23.

[7] Lo studio condotto da Strub e Gerfin (2008) analizza le differenze salariali di genere in Svizzera dal 1998 al 2006, utilizzando il metodo di Blinder-Oaxaca. Per maggiori informazioni sul metodo si veda Finzi (2002).

[8] Si è applicato il metodo di Blinder-Oaxaca nella scomposizione del differenziale salariale tra svizzeri e stranieri in Ticino. Per ulteriori informazioni gli autori rimangono a disposizione.

[9] In questo senso bisognerebbe analizzare in che misura questo risultato è legato allo zoccolo duro dei salariati più anziani rispetto ai giovani stranieri domiciliati che potrebbero invece beneficiare di una maggiore integrazione e quindi di una minore segregazione (come per esempio i figli degli immigrati). Inoltre va considerato che la procedura di concessione di un permesso di domicilio sottostà ad un duplice processo di "selezione": la selezione generata dalle autorità competenti, per il fatto che non tutte le richieste di permesso di domicilio sono concesse, e quella derivante dagli stessi stranieri, per il fatto che non tutti richiedono il permesso di domicilio, pur avendo maturato il diritto.

## Dietro le cifre, una realtà sfaccettata

Osvalda Varini-Ferrari, Presidente dell'Associazione Dialogare-Incontri

Il divario salariale fra uomini e donne tende a diminuire, ma lentamente, tanto da far pensare a una costante, difficile da eliminare. Lo confermano le statistiche che, nell'ultimo decennio, hanno continuato a registrare lo stesso dato: un 15/20 per cento a sfavore delle lavoratrici. Ora come si spiega il fenomeno? E` corretto parlare di immutabilità? È possibile, e con quali strumenti, accelerare la tendenza verso la parità retributiva?

Proprio intorno ai temi, sollevati da questi interrogativi, l'Associazione DIALOGARE sta lavorando, ormai da vent'anni, svolgendo un'attività su due fronti: scientifico e pratico. Da un lato, attraverso una casistica sempre più estesa e diversificata, si è in grado di ottenere una visione d'insieme della nostra realtà vissuta al femminile, e quindi di compiere un'analisi sociologica. Dall'altro, grazie all'ascolto diretto con le interessate, è possibile individuare gli ostacoli che le donne, personalmente, incontrano sul loro percorso professionale, e quindi di attivare i canali di sostegno esterni e stimolare le loro stesse risorse interiori. Pure qui s'intrecciano fattori d'ordine oggettivo, determinati dalla situazione economica e politica, e fattori d'ordine soggettivo, che fanno capo alle mentalità e persino ai pregiudizi.

Il quadro che emerge dall'osservatorio di DIALOGARE si presta, quindi, a considerazioni allargate sulla situazione della donna in Ticino, nel suo rapporto con il mondo del lavoro. Al di là della stabilità del dato relativo al divario salariale, si deve constatare un innegabile cambiamento. Senza dubbio, la società appare oggi più accogliente nei confronti delle lavoratrici. Tuttavia, manca, da parte delle aziende, la capacità di compiere il passo decisivo che consiste nell'agevolare alle lavoratrici la possibilità di conciliare professione e impegni familiari. Qui risiede, infatti, il punto centrale del problema, ancora irrisolto. Le donne, oggi, diversamente che nel passato, sono decise a continuare la propria attività, anche dopo il matrimonio e la maternità. Si tratta di una scelta di vita, ormai maturata, che, però, si scontra spesso con la reticenza dei datori di lavoro a concedere orari parziali e a garantire la riassunzione, dopo un periodo di pausa. Ciò che significa una perdita per l'azienda, sul piano di esperienze professionali sottovalutate. DIALOGARE s'impegna, in questo senso. Si tratta d'incoraggiare le donne ad assumere le proprie responsabilità affrontando anche settori professionali, per loro nuovi.

Ma il discorso, evidentemente, si allarga all'intera società, chiamata a risolvere il dualismo professione e famiglia, non più in termini contrapposti. Il problema non concerne unicamente le donne. Oggi, anche gli uomini si rendono conto che la genitorialità li riguarda. Siamo, c'è da sperarlo, alle soglie di una svolta nel costume e nelle mentalità. Tutti, datori di lavoro, autorità, madri e padri ne devono prendere atto.

## Combattere gli abusi senza criminalizzare le differenze

Dallo studio emergono parecchi dati interessanti che possono effettivamente fungere da stimolo alla discussione sul livello dei salari in Ticino e in particolare sulle differenze e le discriminazioni (o presunte tali) salariali. Ovviamente le aziende sono fra gli attori chiamati in causa direttamente quando ci si trova a riflettere su come vengono retribuiti lavoratori e lavoratrici, soprattutto quando una parte importante delle differenze salariali sembrerebbe non spiegabile oggettivamente per assenza di dati o forse riconducibile a comportamenti discriminatori. Su questi ultimi è giusto vegliare, anche se occorre adottare un atteggiamento prudente, visto che comunque sono numerosi i fattori che vanno presi in considerazione. Uno degli elementi è ad esempio che nel nostro Cantone le differenze salariali sono parzialmente spiegabili anche con la rapida evoluzione e diversificazione del tessuto economico, che richiedono tempi di adattamento non trascurabili. Nuove attività, nuove funzioni e figure aziendali implicano correttivi che non sempre possono essere apportati tempestivamente. E' chiaro che questo non giustifica le discriminazioni, ma determinate aziende e taluni settori devono gestire trasformazioni e riconversioni che devono tenere conto prioritariamente dell'aspetto operativo. Inoltre, come del resto evidenziato dallo studio, la nostra realtà del mercato del lavoro è anche caratterizzata dalla forte presenza di personale straniero, in particolare frontaliero, che va valutato su parametri diversi rispetto al confronto fra svizzeri, residenti, oppure fra uomini e donne, ecc. Non va nemmeno trascurato il fatto che anche in Ticino vi è una crescente diffusione di contratti collettivi di lavoro (CCL) che possono costituire un argine importante agli abusi. E in quest'ottica la sensibilità delle aziende non manca. Non mancano nemmeno strumenti di monitoraggio delle autorità cantonali e pure il lavoro svolto dalla Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone va nel senso dell'analisi attenta della situazione salariale. Vi sono quindi numerosi strumenti atti a correggere la situazione, laddove necessario. L'importante è identificare bene gli abusi e combattere solo quelli, senza criminalizzare a priori tutte le differenze, perché le aziende devono poter disporre di un margine di manovra per potersi sviluppare e questo è uno dei migliori antidoti contro gli abusi.

Luca Albertoni, Direttore della Camera di commercio Cantone Ticino (Cc-Ti)

## Differenziali svizzeri - stranieri: più un problema o più un vantaggio?

La differenza di salario tra svizzeri e stranieri rimane dunque un dato di fatto inconfutabile anche sotto l'impero degli Accordi Bilaterali. Prima di entrare nel merito dello studio sono opportune alcune premesse. Le statistiche pubblicate in materia di stranieri soffrono una tara importante perché non distinguono chiaramente tra comunitari (bilateralisti) e extracomunitari. Solo per prendere il dato più macroscopico, basti considerare che in Ticino gli europei sono circa il 23% della popolazione, mentre che gli extraeuropei non arrivano al 3%, una percentuale quindi molto inferiore a quella della Lombardia e che non pone grandi problemi in nessun paese al mondo, anche tenendo conto dei balcanici, che sono ancora extracomunitari. In effetti dei circa 85.000 stranieri presenti in Ticino, circa 78.000 sono europei e la stragrande maggioranza italiani (65.000). Senza peccare di eccesso di approssimazione il titolo del paragrafo andrebbe corretto da «Svizzeri e Stranieri» in «Svizzeri e Italiani». Un'altra premessa importante è che il tasso di occupazione (il rapporto delle persone attive occupate sul totale della popolazione di almeno 15 anni) in Ticino è del 55%, di contro al 65% nazionale. Se agli occupati si aggiungono però i 45.000 frontalieri impiegati nel Cantone, il tasso di occupazione in Ticino sale a quota 70% circa.

Il dato più significativo dello studio è dunque che il differenziale mensile tra il salario degli svizzeri e quello dei frontalieri è di 900 franchi (17,9%) e che in 8 anni è aumentato da 700 a 900 franchi (+28,5%). La crescita del numero dei frontalieri non ha necessariamente delle conseguenze sul livello della disoccupazione (ma sul tasso di occupazione sì) e ha probabilmente un effetto positivo sulla crescita economica del cantone, ma nelle dimensioni degli ultimi anni e con queste differenze, non può non determinare una pressione sui salari degli indigeni.

Un problema che non è una *quantité négligeable* e che i nostri tre partners principali (UE, Italia e Svizzera) non possono non considerare. La risposta classica del sindacato (i contratti collettivi) non è politicamente facilmente praticabile, ma è anche foriera di ulteriori discriminazioni: in effetti il frontaliere pagato come l'indigeno è di gran lunga avvantaggiato. Beneficia di un sistema fiscale molto più favorevole (e che migliorerà ulteriormente con la più recente giurisprudenza del Tribunale federale), non paga il servizio sanitario, spende probabilmente molto meno per l'alloggio. Unici svantaggi sono la spesa e il tempo di viaggio. Intervenire su questi fattori è assai difficile e complesso. Gli Accordi bilaterali hanno stabilito l'applicabilità del sistema fiscale del luogo di lavoro. Il prezzo dell'alloggio è determinato dal mercato ed è difficilmente influenzabile nel breve periodo, il trasporto è un elemento oggettivo. Resta forse la possibilità di intervenire sul pagamento del sistema sanitario.

Rimane comunque la domanda fondamentale: per il Ticino queste differenze salariali sono più un problema o più un vantaggio?

Fulvio Pezzati,
Presidente della Commissione cantonale per l'integrazione degli stranieri e la lotta contro il razzismo (Cisr)

## Ticino, fanalino di coda a rischio

Da ogni studio sulle remunerazioni emerge che in Ticino il divario salariale nei confronti del resto della svizzera è ampio (15%). Divari li troviamo poi fra i sessi e le nazionalità. Anche se negli ultimi 8 anni si è registrata una piccola crescita dei salari (0,5% all'anno in termini reali), nulla è mutato nella sostanza. Ma ciò che deve far riflettere e restare vigili è la possibile evoluzione futura. La libera circolazione delle persone può oggettivamente produrre una pressione accentuata sui livelli salariali. La presenza di manodopera distaccata, la possibilità di far capo a dipendenti esteri qualificati, anche con titoli di studio accademici, può provocare una pressione verso il basso sui salari. Assumono pertanto un'importanza centrale le misure d'accompagnamento alla libera circolazione delle persone, misure che permettono d'intervenire sul mercato del lavoro laddove si assiste ad una pressione sui salari (dumping). Esistono più strumenti per correggere eventuali distorsioni e difendere così i livelli salariali indigeni. Fondamentale è la costante osservazione e il rilievo dell'evoluzione dei salari attraverso verifiche e controlli. L'obbligo imposto alle ditte estere che inviano propri lavoratori (lavoratori distaccati) sul territorio svizzero di rispettare le vigenti condizioni contrattuali di lavoro del rispettivo ramo professionale, la possibilità di estendere la forza obbligatoria dei contratti collettivi di lavoro e l'emanazione di contratti normali di lavoro contenenti minimi salariali sono misure atte ad impedire che i divari ricordati all'inizio crescano. Ben inteso, nella fissazione dei salari minimi occorre prevedere una tendenza di crescita.

Parti sociali e Stato hanno quindi un ruolo decisivo in questo contesto, da un lato sanzionando chi cerca di abusare per ottenere un vantaggio e dall'altro defininendo e facendo rispettare le regole del gioco. Non farlo significa condannare il Ticino ad essere costantemente il fanalino di coda.

Renzo Ambrosetti,
Co-presidente
del Sindacato Unia