



# LE DISPARITÀ SALARIALI FRA I SESSI: EFFETTI DI PERIODO, DI ETÀ O DI COORTE?

Francesco Giudici, Maurizio Bigotta e Elisa Geronimi  
Ufficio di statistica (Ustat)

*Le differenze di salario sono tradizionalmente descritte e monitorate interessandosi all'evoluzione nel tempo. In questo contributo ci interessa mostrare come l'evoluzione delle disparità salariali tra uomini e donne possa essere descritta in diversi modi. In particolare, andremo ad analizzare gli effetti di periodo, di età e di coorte descritti nella letteratura scientifica per mostrare l'evoluzione delle differenze di salario tra uomini e donne in Ticino. Ci interesseremo inoltre alle differenze di salario osservate tra uomini e donne in funzione della formazione più alta conseguita.*

*Le domande alle quali vorremmo tentare di dare una risposta, in un'ottica di evoluzione storica e di cambiamento sociale, sono le seguenti: la differenza di salario tra donne e uomini evolve con l'età?*

*Le differenze di salario osservate con l'invecchiamento di una coorte sono le stesse di coorte in coorte? Il cambiamento osservato nel tempo è legato ad effetti di periodo o di coorte? Come variano gli effetti di periodo, di età e di coorte in funzione della più alta formazione conseguita?*

L'Ufficio di Statistica del Canton Ticino (Ustat), così come l'Ufficio Federale di Statistica (UST), mostrano l'evolversi delle pari opportunità fra i sessi con numerose pubblicazioni, indicatori e analisi. All'Ustat, oltre alle pubblicazioni di tipo descrittivo che permettono di farsi un quadro della situazione a 360 gradi, come le due edizioni de "Le cifre della parità" del 2014 e del 2018 e le schede sintetiche su "Le famiglie in Ticino" (2017), sono state realizzate diverse analisi che toccano in maniera più o meno diretta il tema (es. Giudici e Schumacher, 2017 e Giudici e Origoni, 2014) o sviluppano delle nuove metodologie (Petrillo e Gonzalez, 2018). In questo contributo ci interessiamo a una caratteristica molto discussa in ambito di pari opportunità tra uomini e donne: **il salario**. La differenza tra il salario delle donne e quello degli uomini è un indicatore molto utilizzato nella ricerca così come nel dibattito pubblico. La statistica pubblica mostra da anni l'evoluzione del divario salariale tra uomini e donne seguendo lo stesso schema, ovvero mostrando l'evoluzione nel tempo del divario tra uomini e donne sull'insieme della popolazione

in età lavorativa. L'ultimo comunicato dell'UST in data 31 gennaio 2019 mostra come "le disparità salariali tra donne e uomini sono gradualmente diminuite dal 21,3% nel 2012 al 19,5% nel 2014, per poi passare al 19,6% nel 2016."

Questi dati, mostrano i valori in termini di scarto medio (media aritmetica) per il settore privato e permettono facilmente di descrivere la diminuzione della disparità con il passare del tempo. Questo modo di presentare e spiegare l'evoluzione del divario nel tempo serve a identificare il cosiddetto *effetto di periodo*, chiama in causa effetti legati a cambiamenti legali o nei comportamenti delle persone. L'effetto di periodo evidenzia un cambiamento che tocca tutte le fasce della popolazione indipendentemente dall'età e dalla coorte di nascita. Si pone quindi la questione di sapere: se non sia troppo semplicistico analizzare esclusivamente l'effetto di periodo, quando in realtà il cambiamento può avvenire in modo diverso secondo l'età, quindi della fase di vita professionale, o piuttosto secondo la coorte di nascita, ovvero un comportamento diverso osservato di coorte in coorte, e in funzione della

fase di vita che ogni coorte si trova a vivere in relazione al periodo storico (Campbell e Pearlman, 2013). In questo contributo cerchiamo quindi, di approfondire questo approccio, introducendo anche *l'effetto d'età* e *l'effetto di coorte*.

### **Effetti di età, effetti di periodo ed effetti di coorte**

La sociologia dei percorsi di vita s'interessa da tempo alla necessità di distinguere i tre effetti, introdotti sopra, che spiegano il variare di una determinata caratteristica con il trascorrere del tempo: gli effetti di *periodo*, gli effetti di *età* e gli effetti di *coorte* (Yang and Land, 2008; Dannefer and Kelly-Moore, 2009). Gli effetti di *età* spiegano il variare di una determinata caratteristica con l'invecchiamento fisiologico e sociale delle persone, e si osservano indipendentemente dal periodo storico. Per esempio, la statura o il numero di parole utilizzate dai bambini aumentano con l'età. Gli effetti di *periodo* spiegano l'evolversi di un determinato fenomeno con il trascorrere del tempo storico, per esempio in concomitanza con guerre o epidemie che toccano tutta la popolazione indistintamente dall'età e dalla coorte di nascita. All'interazione tra effetti di periodo e di età vi sono gli effetti di *coorte*: si manifestano quando vi è una variazione in una determinata caratteristica tra individui appartenenti a coorti diverse. Coorti diverse affrontano le varie fasi della vita in momenti storici diversi, per esempio la formazione della famiglia o l'entrata sul mondo del lavoro, ciò che porta a una variazione del contesto in cui sperimentano queste transizioni e fa quindi variare il loro comportamento. Louis Chauvel (1998), un ricercatore francese, mostra in questo senso come l'ascesa sociale e professionale dei quadri dipende dal periodo storico e come le nuove coorti siano destinate a non conoscere il successo delle coorti entrate nel mondo del lavoro negli anni settanta. Nella sociologia moderna molti ricercatori hanno attribuito una grande importanza degli effetti di coorte per spiegare e studiare il cambiamento sociale (Mannheim, 1952; Ryder, 1965).



foto: Tj Press / Gabriele Putzu

Un lavoro che ha segnato generazioni di ricercatori in questo senso è quello realizzato da Glenn Elder e intitolato “The Children of the Great Depression”, pubblicato per la prima volta nel 1975. Il lavoro mostra il diverso impatto della Grande Depressione, che ha colpito gli Stati Uniti nel 1929, su due coorti d'individui residenti in California: quelli nati negli anni Venti e quelli nati appena prima della Grande Depressione. I risultati mostrano come gli individui della coorte più anziana, già a scuola quando la crisi colpì, hanno conosciuto un percorso familiare durante l'adolescenza meno burrascoso rispetto a quelli nati in seguito che invece sono cresciuti in un contesto di povertà e disoccupazione dei loro genitori.

La **differenza di salario tra uomini e donne** può essere anch'essa scomposta in questi effetti. Gli effetti di **periodo** possono essere letti in relazione a cambiamenti che avvengono nel contesto sociale, culturale, economico e, non da ultimo, legislativo. In questo senso una modifica di legge potrebbe portare a delle fluttuazioni nel divario salariale tra uomini e donne. In Svizzera un cambiamento legislativo in questo ambito arriva solo nel 1996, quando viene varata la legge federale sulla parità dei sessi (LPar), la quale comprende anche la parità salariale. Oltre

a questo cambiamento con effetti diretti sulla disparità, altre leggi, come l'introduzione dell'assicurazione maternità (1° luglio 2005), hanno dato l'opportunità a un numero crescente di donne di restare inserite sul mercato del lavoro, facilitando la progressione nella carriera e aiutando la diminuzione delle disparità salariali tra uomini e donne. Più a lungo termine, gli effetti di periodo possono anche essere misurati con cambiamenti progressivi nelle abitudini della popolazione.

Per quel che riguarda gli effetti di **età** sono molte le ricerche che studiano l'evoluzione nel corso della vita delle differenze salariali tra uomini e donne. Essenzialmente gli studi mostrano come queste siano minime a inizio carriera e tendano poi ad aumentare al momento della formazione della famiglia (Le Minez e Roux, 2002; Debrand e Privat, 2002; Koubi, 2003; Boll, Jahn e Lagemann, 2017), anche se non vi è accordo sul modo in cui il divario cresce. Uno studio condotto in Francia (Koubi, 2003) mostra che è soprattutto nelle due estremità del ciclo professionale che vi è il più grande aumento del divario, mentre tra i 30 e i 50 anni la crescita è meno importante. Un altro studio più recente condotto in Germania (Boll, Jahn e Lagemann, 2017) invece sostiene che è nella prima fase della carriera – in particolare in quello che gli autori chiamano “periodo di formazione della famiglia” (tra i 25 e i 35 anni) – che c'è il più grande aumento della differenza salariale. Difatti è proprio l'arrivo dei figli che contribuisce ad ampliare il divario tra i salari maschili e quelli femminili. In Svizzera l'arrivo del primo figlio è ancora fortemente legato a una divisione del lavoro remunerato e non remunerato ineguale all'interno della coppia (LeGoff e Levy, 2017). Mentre la maggior parte dei padri continua a lavorare a tempo pieno, le madri conoscono una pluralità di percorsi professionali: alcune interrompono la loro carriera per un periodo più o meno lungo, altre passano al tempo parziale, altre ancora sperimentano una riconversione professionale pur di restare inserite sul mercato del lavoro (Giudici e Gauthier, 2009; Giudici e Schumacher, 2017). Questo diverso comportamento contribuisce a creare una

forte disparità di percorsi professionali e familiari tra uomini e donne, influenzando a sua volta sul divario salariale.

Nonostante le nuove generazioni siano più propense a una divisione del lavoro più egualitario (LeGoff e Levy, 2017), una volta arrivati i figli, le coppie devono scontrarsi con diverse barriere strutturali che impediscono loro di realizzare le loro intenzioni. Per esempio, la penuria dei servizi di custodia nella prima infanzia rispetto alla domanda, servizi che risultano anche troppo onerosi, disincentiva il doppio impiego dei partner con figli (Stern, Felfe e Schwab, 2014). O ancora la presenza di un congedo maternità e l'assenza di un congedo paternità o parentale (almeno dal punto di vista legale) favorisce già dai primi giorni di vita a tre una suddivisione dei compiti inegualitaria tra i partner.

Gli effetti di **coorte** nelle disparità salariali tra uomini e donne vengono investigati meno sovente dalla letteratura specializzata. Uno studio di Campbell e Pearlman (2013) mostra, riferendosi al contesto americano, come la diminuzione del divario sia principalmente dovuta ad effetti di coorte e non ad effetti di periodo, come inizialmente si potrebbe pensare. Le disparità si osservano, infatti, tra individui appartenenti a coorti diverse, ma non vi sono momenti in cui le disparità diminuiscono per tutte le coorti allo stesso modo. Altri studi, nello stesso senso, mostrano come l'aumento delle differenze di salario con l'età vale per tutte le generazioni, anche se per le più giovani sembra che la situazione sia più equilibrata, in particolare all'inizio della carriera (Debrand e Privat, 2002). Sicuramente ha importanza il fatto che tra le coorti più giovani le donne abbiano oramai superato gli uomini in ambito formativo: vi sono più donne che uomini che terminano una formazione terziaria (per il Ticino, si veda Geronimi, 2018). Tuttavia, lo studio di Le Minez e Roux (2002) ha messo in evidenza che globalmente le differenze salariali a inizio carriera sono aumentate da una generazione all'altra, mentre sono leggermente diminuite per le ultime generazioni solo se si considerano uomini e donne con impieghi simili.



### **Riquadro 1 – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)**

**La Rilevazione della struttura dei salari (RSS)** è un'indagine biennale condotta per la prima volta nel 1994 presso più di 45.000 imprese private del secondario e del terziario (più l'orticoltura) e presso l'Amministrazione federale. Dal 1998 la RSS include anche i salari pagati dalle amministrazioni cantonali e rende conto degli stipendi di circa 1,6 milioni di impiegati. Dal 2000 la RSS fornisce risultati rappresentativi anche per il nostro cantone. Non sono invece considerati in questa rilevazione gli indipendenti. 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. Va notato che la RSS è indirizzata alle aziende, sono quindi queste che rispondono alle domande del questionario e non i salariati stessi.

**Salario mensile lordo standardizzato:** si tratta del salario lordo del mese di ottobre (compresi i contributi sociali a carico del lavoratore, le prestazioni in natura, i versamenti regolari di premi, le partecipazioni alla cifra d'affari e le commissioni), indennità per il lavoro a turni e per il lavoro domenicale o notturno, 1/12 della tredicesima e 1/12 dei pagamenti annuali speciali (bonus). Gli assegni familiari e quelli per i figli non sono compresi. Inoltre, il salario lordo mensile viene standardizzato alla retribuzione equivalente al tempo pieno, basata su 4 1/3 settimane a 40 ore di lavoro. Nell'analisi presentata, quando si parla di salario, se non altrimenti indicato, s'intende il salario mensile lordo standardizzato.

**Avvertenza:** per analizzare e interpretare correttamente i risultati della RSS è necessario considerare che le rilevazioni svolte in tempi diversi non includono necessariamente le stesse persone o imprese, perché 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 2008 e 2016 non sono da interpretare come nette, in quanto contemplano pure eventuali modifiche delle caratteristiche strutturali dei lavoratori, in termini per esempio di profili formativi, di impiego in rami economici o imprese a diversa retribuzione ecc. Allo stesso modo e funzionalmente al presente studio, le persone appartenenti alla stessa coorte o in funzione dell'età (si veda gli *effetti di coorte e di età* più sotto) non sono per forza le stesse persone seguite nel tempo, come viene fatto in altre inchieste longitudinali, come lo Swiss Household Panel.

### **Dati, metodo e strategia analitica**

Per lo studio presente utilizziamo i dati della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), questa fonte permette di analizzare, con cadenza biennale, i salari e la loro struttura in modo molto dettagliato. La ricchezza in termini di numerosità dei dati fa di questa fonte il punto di riferimento in Svizzera per studi di questo tipo. Nel riquadro 1, si trova una dettagliata introduzione alla fonte e alla definizione di salario standardizzato usato nel resto del testo.

Per lo studio ci concentriamo sullo scarto medio (media aritmetica) del salario mensile lordo standardizzato. La media ha il vantaggio di condensare in un unico indicatore la distribuzione dei salari, in fase di commento vengono comunque utilizzate altre statistiche, come la mediana e altri percentili, per fare chiarezza sui risultati. In aggiunta, consideriamo solamente individui tra i 15 e 66 anni, questo per evitare le persone già pensionate. Includiamo le persone di 66 anni per garantire gruppi d'età e coorti complete.

Vanno considerati alcuni aspetti, in primo luogo e a differenza di altri studi, ci concentriamo solo su chi riceve un salario, escludendo le differenze d'inclusione nel mercato del lavoro;

in altre parole non sono conteggiate le persone escluse dal mondo del lavoro che quindi non hanno un salario. In questo modo lo scarto osservato può essere interpretato come una diversa remunerazione mentre un'eventuale diversità nell'accedere a lavori remunerati non è contemplata, anche se ci siamo interessati a questo fenomeno in altri studi (si veda per esempio Giudici e Bruno, 2016: questo lavoro mostra che sono le madri con salari individuali più bassi ad abbandonare più facilmente il mondo del lavoro quando i figli sono in età prescolastica).

In secondo luogo, ci concentriamo sul settore privato dell'economia ticinese, i dati per il settore pubblico sono presenti nella RSS ma vista la maggior rigidità, e la maggior regolamentazione dei salari nel settore pubblico pare più appropriato concentrarsi sul settore privato, che avrà evoluzioni temporali diverse<sup>1</sup>. Infine, abbiamo volutamente evitato di applicare metodi che tengano conto della diversa composizione della popolazione maschile e femminile, come la più classica scomposizione di Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) o il metodo introdotto proprio all'Ustat da Petrillo e Gonzalez (2018). Questi metodi cercano di identificare la

<sup>1</sup> In aggiunta per lo studio sulle coorti usiamo dati dal 2002 al 2016, in questo periodo la copertura del settore privato è cambiata, ad esempio la copertura del settore pubblico è stata estesa anche ai dati comunali nel 2006. Includere anche il settore pubblico avrebbe quindi ridotto l'analisi per l'effetto di coorte.



foto: Il Press / Gabriele Purzu

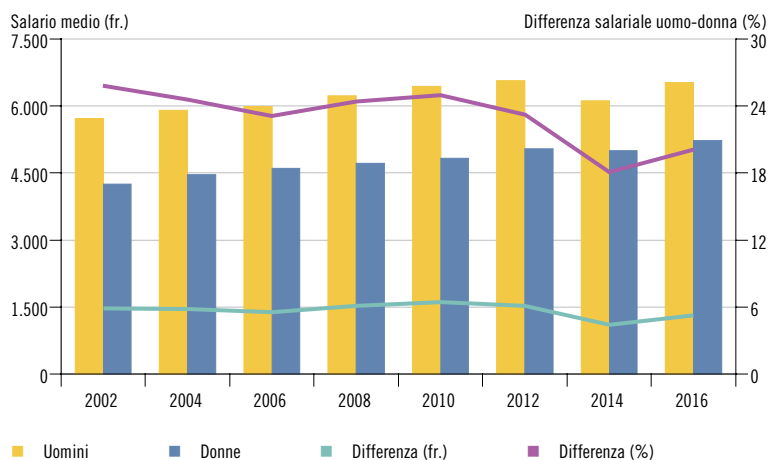
parte spiegabile, dalle diverse strutture di uomini e donne, della differenza di salari; quello che non può essere spiegato invece è associato a ciò che non è osservato o osservabile. In questo studio ci siamo interessati ad identificare i tre effetti (periodo, età e coorte) senza concentrarci sulla diversa struttura di uomini e donne per quel che riguarda, per esempio, la formazione o il tempo di lavoro (si veda Geronimi, 2018 per un approfondimento in questo senso). Siamo interessati agli effetti dell'economia e di comportamento e questi scaturiscono anche dalle diverse composizioni tra uomini e donne. L'interpretazione deve quindi riflettere che il risultato potrebbe essere generato anche da questo fattore, ad esempio un aumento di donne in professioni maggiormente remunerate sfocerà in un effetto di periodo. Escludere le diverse composizioni escluderebbe anche questo effetto di coorte.

### Effetto di periodo

In Ticino, come per la Svizzera, i dati sulle disparità salariali tra uomini e donne mostrano una diminuzione sull'arco dei 15 anni osservati. Le differenze salariali tra uomini e donne, misurate come differenze in termini percentuali tra le medie dei due salari mensili lordi standardizzati equivalenti a tempo pieno [Riquadro 1], sono state altalenanti negli ultimi anni, tra il 23 e il 25% in più per gli uomini [F. 1]. Fanno eccezione gli anni 2014 e 2016, per i quali si è registrata una diminuzione fino al 20,1% nel 2016 e fino al 18,1%, nel 2014.

Lo studio della distribuzione dei salari maschili e femminili mostra come la diminuzione

**F. 1**  
Evoluzione e scarto salariale (in fr. e %) del salario mensile lordo standardizzato (media), secondo il sesso, in Ticino, dal 2002 al 2016



Fonti: RSS, UST

dello scarto salariale non sia dovuta tanto ad un aumento dei salari femminili, aumento comunque presente ma costante nel periodo osservato, ma piuttosto causata da una contrazione dei salari maschili, in particolare nel 2014 (parzialmente compensata nel 2016). In effetti, il salario medio è passato da 6.559 franchi nel 2012 a 6.106 franchi nel 2014 risalendo fino a 6.526 franchi nel 2016. Un'analisi approfondita della struttura dei salari [T. 1] mostra come questa evoluzione sia causata da una forte diminuzione dei salari alti (p75 e p90) per gli uomini e un forte aumento dei salari bassi (p10, p25 e mediana) tra i decili più bassi per le donne [Riquadro 2 per una definizione degli indicatori di distribuzione].

## T.1

Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e scarto salariale (in %), secondo il sesso, in Ticino, dal 2002 al 2016

|                                       | 2002  | 2004  | 2006  | 2008  | 2010  | 2012  | 2014  | 2016  |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Uomini</b>                         |       |       |       |       |       |       |       |       |
| p90                                   | 8.488 | 8.818 | 8.879 | 9.252 | 9.583 | 9.961 | 9.049 | 9.995 |
| p75                                   | 6.047 | 6.243 | 6.303 | 6.500 | 6.737 | 6.913 | 6.640 | 6.977 |
| Mediana                               | 4.907 | 5.016 | 5.111 | 5.233 | 5.401 | 5.452 | 5.397 | 5.542 |
| p25                                   | 4.075 | 4.151 | 4.227 | 4.320 | 4.360 | 4.353 | 4.346 | 4.449 |
| p10                                   | 3.422 | 3.512 | 3.552 | 3.636 | 3.611 | 3.580 | 3.631 | 3.703 |
| Media                                 | 5.723 | 5.907 | 5.983 | 6.231 | 6.430 | 6.559 | 6.106 | 6.526 |
| <b>Donne</b>                          |       |       |       |       |       |       |       |       |
| p90                                   | 6.442 | 6.598 | 6.847 | 7.065 | 7.281 | 7.635 | 7.412 | 7.637 |
| p75                                   | 5.000 | 5.226 | 5.367 | 5.463 | 5.555 | 5.778 | 5.799 | 6.047 |
| Mediana                               | 3.793 | 4.078 | 4.182 | 4.224 | 4.292 | 4.359 | 4.541 | 4.662 |
| p25                                   | 3.048 | 3.182 | 3.283 | 3.361 | 3.391 | 3.381 | 3.638 | 3.683 |
| p10                                   | 2.525 | 2.714 | 2.753 | 2.793 | 2.795 | 2.729 | 3.143 | 3.237 |
| Media                                 | 4.249 | 4.455 | 4.601 | 4.711 | 4.821 | 5.035 | 5.003 | 5.217 |
| <b>Variazione (in %) uomini-donne</b> |       |       |       |       |       |       |       |       |
| p90                                   | 24,1  | 25,2  | 22,9  | 23,6  | 24,0  | 23,4  | 18,1  | 23,6  |
| p75                                   | 17,3  | 16,3  | 14,9  | 16,0  | 17,5  | 16,4  | 12,7  | 13,3  |
| Mediana                               | 22,7  | 18,7  | 18,2  | 19,3  | 20,5  | 20,0  | 15,9  | 15,9  |
| p25                                   | 25,2  | 23,3  | 22,3  | 22,2  | 22,2  | 22,3  | 16,3  | 17,2  |
| p10                                   | 26,2  | 22,7  | 22,5  | 23,2  | 22,6  | 23,8  | 13,4  | 12,6  |
| Media                                 | 25,8  | 24,6  | 23,1  | 24,4  | 25,0  | 23,2  | 18,1  | 20,1  |

Fonte: RSS, UST

**Riquadro 2 – Indicatori di distribuzione**

Disponendo i salari in ordine crescente, possiamo definire i seguenti indicatori:

- **decimo percentile (p10):** è il salario al di sotto del quale si trova il 10% dei salariati meno retribuiti e al di sopra del quale troviamo il 90% dei salariati meglio retribuiti;
- **venticinquesimo percentile (p25):** è il salario al di sotto del quale si trova il 25% dei salariati meno retribuiti e al di sopra del quale troviamo il 75% dei salariati meglio retribuiti;
- **mediana o cinquantesimo percentile (p50):** è il salario al di sotto del quale si trova il 50% dei salariati meno retribuiti, e al di sopra del quale troviamo il 50% dei salariati meglio retribuiti. Si tratta del valore centrale della distribuzione dei salari che divide esattamente in due la popolazione dei salariati;
- **settantacinquesimo percentile (p75):** è il salario al di sotto del quale si trova il 75% dei salariati meno retribuiti e al di sopra del quale troviamo il 25% dei salariati meglio retribuiti;
- **novantesimo percentile (p90):** è il salario al di sotto del quale si trova il 90% dei salariati meno retribuiti, e al di sopra del quale troviamo il 10% dei salariati meglio retribuiti.

**Effetto di età**

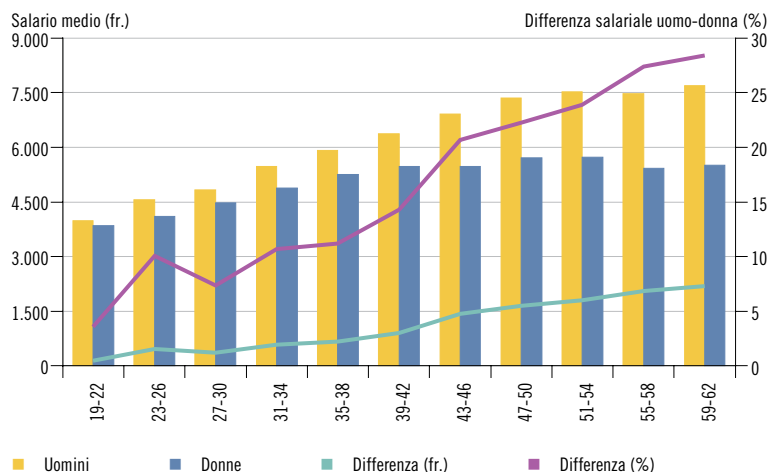
Il divario di salario tra uomini e donne può anche essere rappresentato in funzione dell'età. La figura [F. 2] mostra come con l'aumentare dell'età aumentino generalmente anche i salari, sia per gli uomini che per le donne, ma in maniera diversa. Nel 2016 il divario salariale tra uomini e donne segue l'andamento anticipato dalle nostre ipotesi e in funzione della letteratura consultata. Il divario risulta contenuto per la popolazione più giovane, sia in termini assoluti che percentuali, e va a salire con l'aumentare dell'età.

Si può notare un aumento del divario salariale spiccato tra i 35-38 anni e i 43-46 anni, aumento causato da una stagnazione dei salari medi femminili a fronte di un aumento costante di quelli maschili. Questo fenomeno si verifica lungo tutta la distribuzione dei salari (da p10 a

p 75) eccetto che per i salari molto alti (p90), dove le donne continuano a crescere anche in queste fasce d'età [T. 2]. Questo può voler indicare che le donne con salari più elevati restano inserite maggiormente sul mercato del lavoro e a mantenere il livello salariale, mentre la diminuzione media del salario femminile è dovuta alle donne con dei salari medi che si ritirano dal mercato del lavoro o cambiano professione. L'aumento del divario associato alla disparità attorno all'età in cui la famiglia inizia ad allargarsi è in linea con altre ricerche e le ipotesi anticipate sopra. Risultati simili si riscontrano se vengono presi in considerazione altri anni dell'inchiesta, per esempio nel 2008 notiamo un andamento e una pendenza simile della curva in funzione dell'età, se non che le disparità tra il salario degli uomini e quello delle donne a tutte le età erano maggiori.

## F.2

**Evoluzione e scarto salariale (in fr. e %) del salario mensile lordo standardizzato (media), secondo il sesso e le classi d'età, in Ticino, nel 2016**



Fonti: RSS, UST

## T.2

**Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e scarto salariale (in %), secondo il sesso e l'età, in Ticino, nel 2016**

|                                       | 19-22 | 23-26 | 27-30 | 31-34 | 35-38 | 39-42 | 43-46  | 47-50  | 51-54  | 55-58  | 59-62  |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Uomini</b>                         |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| p90                                   | 5.385 | 5.843 | 6.507 | 7.351 | 8.456 | 9.667 | 11.158 | 11.665 | 12.078 | 11.557 | 11.985 |
| p75                                   | 4.746 | 5.068 | 5.477 | 6.204 | 6.573 | 7.084 | 7.667  | 7.783  | 7.916  | 7.798  | 7.875  |
| Mediana                               | 3.938 | 4.332 | 4.672 | 5.082 | 5.348 | 5.559 | 5.794  | 5.983  | 6.055  | 6.204  | 6.123  |
| p25                                   | 3.380 | 3.658 | 3.866 | 4.121 | 4.434 | 4.564 | 4.632  | 4.887  | 4.976  | 5.220  | 5.036  |
| p10                                   | 2.707 | 3.244 | 3.356 | 3.514 | 3.771 | 3.810 | 3.887  | 4.007  | 4.131  | 4.135  | 4.166  |
| Media                                 | 3.992 | 4.557 | 4.835 | 5.472 | 5.909 | 6.376 | 6.909  | 7.355  | 7.519  | 7.470  | 7.696  |
| <b>Donne</b>                          |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| p90                                   | 4.941 | 5.470 | 6.048 | 6.746 | 7.589 | 8.191 | 8.094  | 8.328  | 8.524  | 8.087  | 8.011  |
| p75                                   | 4.349 | 4.686 | 5.030 | 5.582 | 6.463 | 6.395 | 6.471  | 6.705  | 6.686  | 6.410  | 6.287  |
| Mediana                               | 3.759 | 3.892 | 4.288 | 4.706 | 4.977 | 4.905 | 4.801  | 5.083  | 5.154  | 4.755  | 4.965  |
| p25                                   | 3.339 | 3.435 | 3.551 | 3.731 | 3.759 | 3.750 | 3.765  | 3.772  | 3.830  | 3.931  | 3.847  |
| p10                                   | 3.000 | 3.050 | 3.162 | 3.282 | 3.249 | 3.173 | 3.249  | 3.241  | 3.273  | 3.236  | 3.333  |
| Media                                 | 3.847 | 4.095 | 4.475 | 4.887 | 5.247 | 5.466 | 5.482  | 5.712  | 5.726  | 5.423  | 5.512  |
| <b>Variazione (in %) uomini-donne</b> |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| p90                                   | 8,2   | 6,4   | 7,1   | 8,2   | 10,3  | 15,3  | 27,5   | 28,6   | 29,4   | 30,0   | 33,2   |
| p75                                   | 8,4   | 7,5   | 8,2   | 10,0  | 1,7   | 9,7   | 15,6   | 13,9   | 15,5   | 17,8   | 20,2   |
| Mediana                               | 4,5   | 10,2  | 8,2   | 7,4   | 6,9   | 11,8  | 17,1   | 15,0   | 14,9   | 23,4   | 18,9   |
| p25                                   | 1,2   | 6,1   | 8,1   | 9,5   | 15,2  | 17,8  | 18,7   | 22,8   | 23,0   | 24,7   | 23,6   |
| p10                                   | -10,8 | 6,0   | 5,8   | 6,6   | 13,8  | 16,7  | 16,4   | 19,1   | 20,8   | 21,7   | 20,0   |
| Media                                 | 3,6   | 10,1  | 7,4   | 10,7  | 11,2  | 14,3  | 20,7   | 22,3   | 23,9   | 27,4   | 28,4   |

Fonte: RSS, UST

### Effetto di coorte

Infine, ci concentriamo sull'effetto di coorte mostrando i comportamenti di individui nati in anni diversi e quindi appartenenti a coorti diverse, a parità d'età. Per poter osservare realmente le differenze tra le coorti dovremmo disporre di dati longitudinali che coprano l'integrità della vita professionale di più coorti. In realtà, i dati della RSS usati in questo lavoro permettono di analizzare solo il periodo 2002-2016 con osservazioni a cadenza biennale. Inoltre, essendo dei dati trasversali, i dati delle RSS non permettono di seguire gli stessi individui nel tempo. L'evoluzione della coorte è quindi osservata "seguendo" individui diversi ma nati lo stesso anno e intervistati in momenti diversi.

Nella figura [F. 3] riportiamo i risultati per ogni coorte di nascita: ogni segmento colorato rappresenta una coorte diversa, partendo da destra con i nati nel quadriennio 1980-83 per finire a sinistra con i nati nel periodo 1952-55 (le coorti non incluse non hanno informazioni per l'integrità del periodo 2002-2016 considerato in questa analisi). Se non ci fossero effetti di coorte, le linee sarebbero allineate a parità di età, mentre se si osserva un "salto" tra due curve siamo invece in presenza di un effetto di coorte.

I risultati mostrano diversi aspetti interessanti. Innanzitutto vediamo che il "salto" da una coorte all'altra nel confronto per la stessa età (laddove possibile), ovvero l'effetto di coorte ricercato, è maggiormente visibile a partire dai





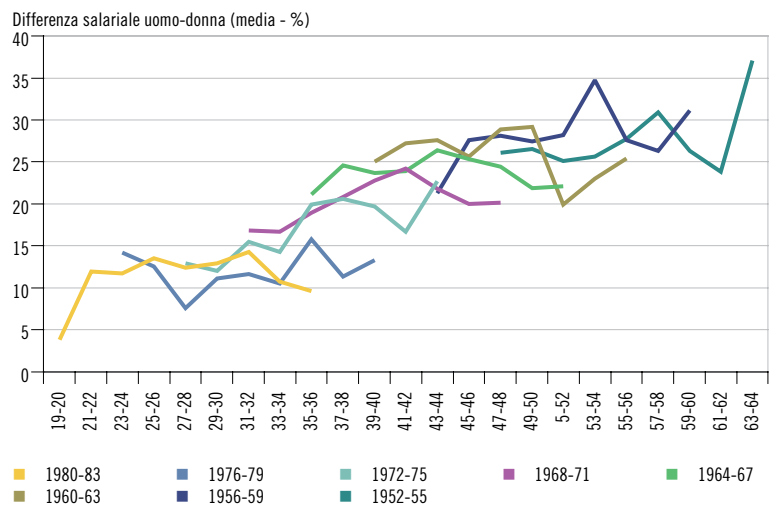
foto: Tl Press / Carlo Reguzzi

30 anni in poi. Questo risultato è in linea con quanto osservato per gli effetti di età: la diminuzione delle disparità salariali da una coorte all'altra sono maggiormente visibili a partire dal momento in cui le famiglie crescono e madri e padri si indirizzano verso percorsi professionali differenziati, come visto in precedenza. In particolare, l'aumento del divario salariale potrebbe essere dovuto al fatto che molte donne, in seguito a un cambiamento professionale dopo essere diventate madri, ricevono un salario meno elevato. Uscendo dal mondo del lavoro, riducendo il tempo di lavoro o dirigendosi verso professioni meno retribuite giocano così un effetto al ribasso importante sulla media di tutte le donne. Nei primi anni di esperienza lavorativa, per contro, non si osservano grosse differenze nel divario salariale tra uomini e donne di coorte in coorte.

Un altro risultato considerevole è che, nonostante il salto di coorte in coorte, l'effetto d'età sembra essere costante per le varie coorti, in particolare per quelle che vanno dal 1964 al 1975 che possono essere osservate negli anni cruciali in cui si formano le divergenze salariali. Nel grafico questo si può leggere tramite la pendenza delle curve di queste coorti, si può notare come queste tendano a salire e siano generalmente (anche se non perfettamente) parallele, e quindi l'evoluzione in base all'età è uguale da coorte a coorte. Quello che cambia è il livello su cui si trova questa curva, in pratica il balzo da una coorte all'altra osservato dopo i 30 anni. La pendenza con l'aumentare dell'età per ogni coorte

F.3

Scarto salariale (in fr. e %) del salario mensile lordo standardizzato (media), secondo le coorti e le classi d'età, in Ticino, nel 2016

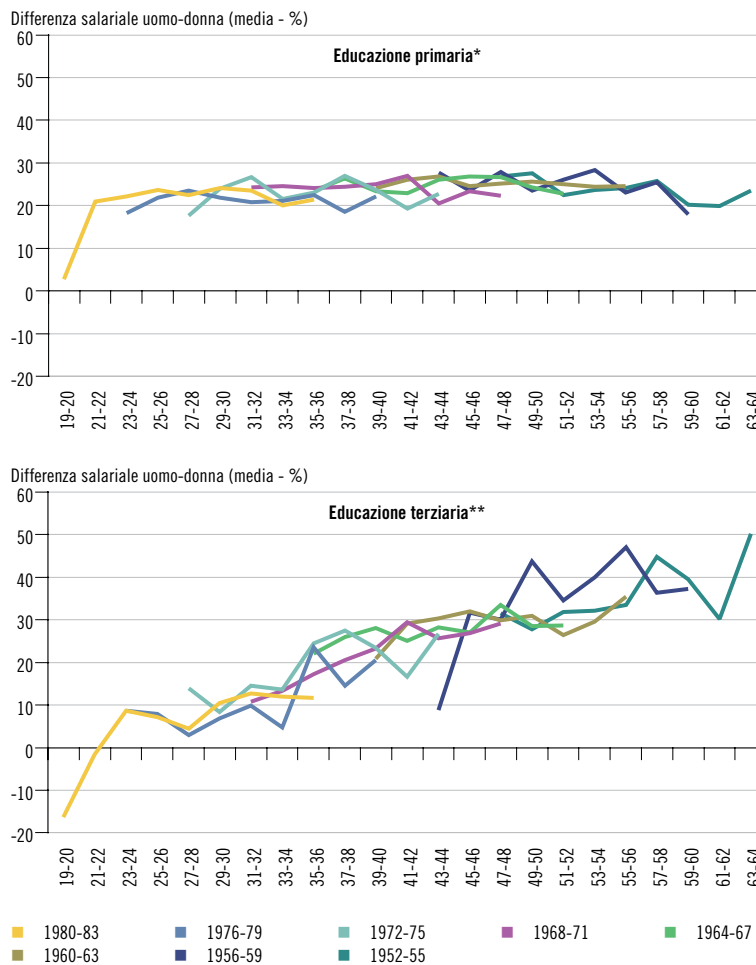


Fonti: RSS, UST

risulta essere simile, vale a dire che le disparità nel corso della vita aumentano con l'età in modo simile per le coorti più anziane come per quelle giovani. Questo risultato aiuta a renderci conto del fatto che, nonostante in generale le disparità diminuiscano con il passare del tempo storico, con l'invecchiamento di una coorte le disparità continuano a crescere allo stesso modo di coorte in coorte, ovvero mantenendo la stessa pendenza che indica come gli uomini guadagnino terreno sulle donne invecchiando.

F. 4

Scarto salariale (in fr. e %) del salario mensile lordo standardizzato (media), secondo le coorti e le classi d'età e il livello di formazione, in Ticino, nel 2016



\* Senza formazione, Scuole dell'obbligo, Formazione acquisita in azienda o altre formazioni.

\*\* Università, Politecnico e Scuola universitaria professionale

Fonti: RSS, UST

Questo grafico [F. 3] illustra in ogni caso come l'effetto di periodo della disparità salariale tra uomini e donne, mostrato con il metodo tradizionale [F. 1], può invece essere letto come un effetto di coorte, ovvero un comportamento diverso che si osserva di coorte in coorte. I cambiamenti legali e di comportamento enunciati in apertura possono sì avere un effetto sulle disparità salariali, seppur molto diverso a seconda del periodo o della fase di vita e della carriera in cui avvengono. Per esempio, per uomini e donne alla prima entrata sul mercato del lavoro, i cambiamenti legislativi e nelle attitudini possono avere effetti ben più importanti rispetto alle persone che invece si trovano nel mondo del lavoro già da un po', o chi si prepara a lasciarlo. Questo spiega perché siamo di fronte ad effetti di coorte più che ad effetti di periodo il che, invece, presumerebbe la diminuzione delle disparità salariali indipendentemente dall'età e dalla coorte di nascita degli individui.

### Il ruolo della formazione

L'aumento di donne con una formazione terziaria tra le coorti più recenti, e quindi l'accesso facilitato a professioni che garantiscono salari più elevati rispetto alle donne di coorti precedenti, potrebbe spiegare, almeno in parte, l'effetto di coorte visto nella figura [F. 3]. Il grafico [F. 4] considera l'effetto di coorte per le persone con un livello formativo nel terziario (università, politecnico e scuola universitaria professionale) rispetto a chi invece ha un livello di formazione basso (senza formazione, scuole dell'obbligo, formazione acquisita in azienda o altre formazioni).

Risulta subito evidente la forte presenza di un effetto di età nel divario salariale tra uomini e donne che hanno una formazione elevata: il differenziale passa da meno del 10% nelle prime fasi di vita professionale a oltre il 40% nella fase finale. Per chi invece ha un livello di formazione basso, l'effetto d'età sparisce completamente, e il differenziale si attesta attorno al 20% per tutta la vita lavorativa. La maggior flessibilità nei salari per le posizioni di responsabilità potrebbe dare un vantaggio agli uomini

che sono considerati migliori negoziatori rispetto alle donne nei salari (Leibbrandt et al, 2015; O'Shea et al. 2002); d'altra parte un periodo di inattività legato alla maternità porterebbe a ridurre la crescita dei salari e di opportunità di carriera per le donne con una formazione elevata, come ipotizzato, tramite la loro fuoriuscita dal mercato del lavoro o il passaggio ad occupazioni a tempo parziale con salari proporzionalmente più bassi. L'effetto di coorte, invece è decisamente ridotto rispetto alla situazione generale [F. 3] e in entrambi i casi non si osserva più un chiaro "salto" da una coorte all'altra. Concentrarsi sulla distinzione tra livelli formativi porta a nascondere l'incremento, osservato nel corso degli anni, della proporzione di donne con formazioni più elevate. Questo incremento si osserva coorte dopo coorte: le donne che entrano nel mercato del lavoro sono di volta in volta più formate e questo ha un impatto sul differenziale salariale come si osserva nella figura [F. 3]. Il fatto che nella figura [F. 4] l'effetto di coorte risulti molto ridotto conferma l'ipotesi per la quale vi sia un collegamento tra effetto di coorte e l'incremento del livello formativo femminile.



foto: TI Press / Gabriele Pizzu

## Conclusioni

In questo contributo abbiamo cercato di rendere conto della complessità che sta dietro a un indicatore relativamente semplice come quello della differenza di salario tra uomini e donne. Utilizzando la differenza tra uomini e donne del salario medio lordo standardizzato ed equivalente a un tempo pieno nel settore privato, abbiamo mostrato le differenze dell'intera popolazione da un anno all'altro (effetto di periodo), tra persone di età diverse (effetto di età) e tra persone appartenenti a coorti diverse (effetti di coorte). I motivi che spesso vengono messi in evidenza per spiegare la diminuzione del gap salariale sono solitamente presentati come un effetto di periodo ovvero come la conseguenza di un cambiamento nei comportamenti o cambiamento legislativo. In questo lavoro abbiamo cercato di mostrare come in realtà il cambiamento sembra essere legato maggiormente ad effetti di coorte.

È quindi fondamentale considerare il contesto storico nel quale ogni coorte invecchia e affronta le varie fasi della vita. Un cambiamento importante a livello legislativo, o anche solo nelle direttive di una stessa azienda (come l'introduzione o una modifica nel congedo pagato per la nascita del figlio), possono avere effetti molto diversi sul gap salariale tra uomini e donne, a seconda che si considerino uomini e donne a inizio carriera (e quindi ancora senza figli) o a carriera inoltrata.

L'altro risultato interessante è che l'effetto d'età, ovvero il divario di salario crescente che si osserva con l'invecchiamento biologico e sociale

## Bibliografia

- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Boll, C.; Jahn, M.; e Lagemann, A. (2017), *The gender lifetime earnings gap: Exploring gendered pay from the life course perspective*, HWWI Research Papers No 179, Hamburg Institute of International Economics (HWWI).
- Borioli, M. (2017). *Le famiglie in Ticino. Un ritratto statistico dei nuclei famigliari con figli*. Ufficio di Statistica: Bellinzona.
- Campbell, C. e Pearlman, J. (2013). Period effects, cohort effects, and the narrowing gender wage gap. *Social science research*, 42(6), 1693-1711.
- Chauvel, L. (1998). *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*. Paris, Puf.
- Dannefer, D.; Kelley-Moore JA.; Bengtson VL.; Gans D.; Putney NM. e Silverstein M. (2009). Theorizing the life course: New twists in the paths, *Handbook of theories of aging*, 2nd ed. New York. 389-411.
- Debrand, T., e Privat, A. G. (2002). *Individual real wages over the business cycle: The impact of macroeconomic variations on individual careers and implications concerning retirement pensions*. INED.
- Elder, G. H. (2018). *Children of the great depression*. Routledge.
- Geronimi, E. (2018). *Le cifre della parità. Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino*. Ufficio di Statistica, Bellinzona.
- Giudici F. e Origoni, P. (2014). Tra fornelli e pannolini. Il tempo dedicato da uomini e donne al lavoro domestico e alla cura dei figli. *Dati*, XVI, 1, 43-49.
- Giudici, F. e Gauthier, J. A. (2009). Différenciation des trajectoires professionnelles liée à la transition à la parentalité en Suisse. *Swiss Journal of Sociology*, 35, 2, 253-278.
- Giudici, F., e Bruno, D. (2016). Le strategie di custodia nella prima infanzia e i fattori che le determinano: costi, disponibilità dei servizi o preferenze dei genitori. *Dati*, XVI, 1, 12-25.
- Giudici, F., e Schumacher, R. (2017). Fattori individuali e differenze cantonali nella partecipazione delle madri al mondo del lavoro. *Dati*, XVII, 2, 35-43.
- Karl, M. (1952). The problem of generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 286-322.
- Koubi, M. (2003). Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000. *Économie et statistique*, 369(1), 149-170.
- Le Minez, S., e Roux, S. (2002). Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi. *Économie et statistique*, 351(1), 31-63.
- LeGoff, J. M., e Levy, R. (2017). *Devenir parents, devenir inégaux: Transition à la parentalité et inégalités de genre*. Schwabe AG.



## **Il divario salariale tra uomini e donne: la punta dell'iceberg di una disparità strutturale**

Rachele Santoro, Delegata per le pari opportunità, Repubblica e Cantone Ticino

Il contributo di Giudici, Bigotta e Geronimi propone un'analisi rigorosa e approfondita sul divario salariale tra uomini e donne in Ticino. Gli autori confermano che, nonostante nel corso degli anni la differenza salariale complessiva tra uomini e donne (salario medio lordo standardizzato ed equivalente a tempo pieno nel settore privato) sia in continua diminuzione, l'arrivo dei figli comporta un incremento delle divergenze salariali.

Questa evidenza ci porta a riflettere attorno alle interazioni tra la sfera domestica e quella produttiva nel momento in cui si crea una famiglia. È in effetti proprio con l'arrivo dei figli che i genitori affrontano una riorganizzazione nella suddivisione del lavoro retribuito e di quello domestico, scontrandosi con una serie di ostacoli: difficoltà a trovare delle strutture di accoglienza per l'infanzia, orari inadatti, costi elevati, impossibilità di accesso al lavoro a tempo parziale (soprattutto per gli uomini), rigidità degli orari di lavoro, ecc.

L'insufficienza delle condizioni quadro limita le possibilità dei neo-genitori di scegliere il modello di conciliazione che meglio risponda alle singole esigenze, portandoli talvolta ad assumere ruoli e a svolgere compiti indesiderati. Nella maggior parte delle famiglie ticinesi viene adottato il modello in cui vi è un'uscita totale o parziale delle donne da mercato del lavoro, con le difficoltà che ne conseguono: accesso limitato alla carriera e all'assunzione di ruoli di responsabilità, necessità di un riorientamento professionale, difficoltà al reinserimento lavorativo, limiti di accesso alla formazione continua, ecc.

Queste riflessioni ci portano ad affermare che il divario salariale tra uomini e donne rappresenta unicamente la punta dell'iceberg di un fenomeno complesso che chiama in causa numerosi altri fattori di tipo strutturale legati alla politica familiare (congedi maternità e paternità, disponibilità e costi delle strutture di accoglienza per bambini, ecc.), al mercato del lavoro (flessibilizzazione degli orari di lavoro, job sharing, telelavoro, ecc.) e alle scelte individuali. I vincoli legali e la recente modifica legislativa che introduce l'obbligatorietà per i datori di lavoro di svolgere regolarmente delle analisi sulle disparità salariali tra uomo e donna sono sì necessari e importanti, ma non sufficienti. Per smuovere le fondamenta dell'iceberg è necessario che l'insieme degli attori coinvolti (economici, politici e sociali) concorrano verso una ridefinizione della politica familiare – mettendo al centro la genitorialità e la responsabilità condivisa all'interno della coppia – e delle condizioni lavorative – adottando delle misure che permettano alle lavoratrici e ai lavoratori una “flessibilità regolamentata”. Le giovani generazioni potranno così oltrepassare una suddivisione del lavoro basata sul genere e raggiungere, conciliando equamente responsabilità familiari e professionali, la parità salariale.

degli individui, resta costante di coorte in coorte. Questo indica come nonostante vi sia una diminuzione generale del gap, l'osservazione legata all'invecchiamento resta costante con il susseguirsi delle generazioni, nel momento in cui uomini e donne diventano genitori. In altre parole, in concomitanza con l'arrivo dei figli, il divario di salario tra uomini e donne continua a divergere allo stesso modo. Questo potrebbe essere dovuto a una riconversione professionale da parte delle donne, con conseguente diminuzione del salario, o a una loro fuoriuscita dal mondo del lavoro. Se l'obiettivo fosse quello di diminuire ulteriormente il gap salariale tra uomini e donne, bisognerebbe quindi agire con politiche che operino durante le fasi di vita che più incidono sulle divergenze di salario, ovvero il momento nel quale si formano le famiglie.

Come menzionato più volte, la nostra analisi mostra molteplici limiti legati soprattutto alla natura dei dati trasversali e al fatto che non è possibile, con i dati utilizzati in questo contributo, seguire gli stessi individui nel tempo.

---

Leibbrandt, A. e List, J.A. (2015). *Do women avoid salary negotiations? evidence from a large-scale natural field experiment*. *Management Science*.

---

Oaxaca, R. (1973). *Male-female wage differentials in urban labor markets*. *International economic review*, 693-709.

---

Origoni, P. e Giudici, F. (2014). *Le cifre della parità. Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino*. Ufficio di Statistica, Bellinzona.

---

O'Shea, P.G. e Bush, D.F. *Journal of Business and Psychology* (2002) 16: 365.

---

Petrillo, S. e Gonzalez, O. (2018). *Scomposizione delle differenze salariali tra due gruppi*. *Documento n. 9*. Ufficio di Statistica, Bellinzona.

---

Ryder, R. A. (1965). *A method for estimating the potential fish production of north-temperate lakes*. *Transactions of the American Fisheries Society*, 94(3), 214-218.

---

Stern, S.; Felfe, C. e Schwab, S. (2014). *Comment l'accueil extrafamilial des enfants influence-t-il la carrière professionnelle des mères? La Vie économique, Revue de politique économique*, 6.

---

Yang, Y., e Land, K. C. (2008). *Age-period-cohort analysis of repeated cross-section surveys: fixed or random effects?*. *Sociological methods & research*, 36(3), 297-326.