



# IL MERCATO DEL LAVORO TICINESE EVOLUZIONE, CAMBIAMENTI E DINAMICHE DAGLI ACCORDI BILATERALI AD OGGI\*

Elia Pontalli  
Studente SUPSI

*Il presente contributo consiste in un estratto del lavoro di tesi di Bachelor 2019 in Economia aziendale presso la SUPSI. L'autore è stato insignito del premio SUPSI TalenThesis quale miglior Bachelor 2019 in Economia aziendale e per l'eccellente risultato ottenuto nel lavoro di tesi finale. La ricerca si è orientata ad osservare e analizzare in maniera oggettiva e critica l'evoluzione quantitativa e, per certi aspetti, qualitativa del mercato del lavoro ticinese dagli Accordi bilaterali ad oggi. In particolare, la libera circolazione delle persone ha infatti portato importanti cambiamenti sul mercato del lavoro ticinese, con l'annesso aumento del numero di frontalieri nell'ultimo ventennio. Tuttavia, più che il numero di questi ultimi, di rilevanza non trascurabile si è dimostrata la dispari concorrenza in termini salariali sul mercato del lavoro, con conseguenze su quello che è il livello generico dei salari riscontrabili a sud del Gottardo. Pur conoscendo differenze, talvolta più tenui e a volte più aspre, fra statuto, sesso, formazione, posizione nell'impresa dei lavoratori e fra settori in cui essi sono operanti, si evidenzia empiricamente un fenomeno, quello della differenziazione salariale<sup>1</sup>, ancorato ed insito nella struttura economica ticinese.*

## **Introduzione**

Il Ticino ha conosciuto importanti cambiamenti sociali ed economici nell'ultimo ventennio, specialmente per quel che riguarda il mercato del lavoro, la sua struttura, l'internazionalizzazione e le regolamentazioni.

Il mercato del lavoro ticinese è soggetto da tempo a continue riflessioni e analisi, sia dal lato accademico-scientifico che da quello politico, in special modo raffrontandolo con i contesti nazionali d'oltre Gottardo o con le regioni settentrionali della vicina penisola italiana. Molte visioni, talvolta contrastanti e diametralmente opposte, sono state formulate con l'intento di fornire una panoramica del contesto economico, sociale e lavorativo ticinese. Restano tuttora temi di grande dibattito l'apporto di manodopera frontaliera e il livello salariale medio e mediano presenti in Ticino.

Ad oggi persistono ampi margini di interpretazione in questo senso. Vero è che il tema non è dei più semplici, considerando i vari fattori eco-

nomici e sociali che lo compongono. Ma come è dunque effettivamente evoluto il mercato del lavoro ticinese dopo l'introduzione degli Accordi bilaterali sulla libera circolazione delle persone in termini di livello dei salari, disoccupazione e posti di lavoro per settore? Questa è la domanda di ricerca che si è posta l'analisi nella tesi di Bachelor e di cui, qui di seguito, viene riportata una sintesi.

## **Accenni sugli Accordi di libera circolazione delle persone (ALC)**

La Svizzera intrattiene importanti relazioni commerciali con l'Unione Europea (UE), tanto che quest'ultima funge da importante partner a livello economico, sociale e culturale per la Svizzera e viceversa.

Nonostante questo stretto legame, la Svizzera non ha mai aderito né all'UE, né allo Spazio Economico Europeo (SEE), all'interno del quale si avviò negli anni '90 il processo di integrazio-

\* L'autore ringrazia i docenti professori Amalia Mirante (SUPSI e USI, relatrice) e Mauro Baranzini (USI, correlatore) per l'accompagnamento nel lavoro di tesi di Bachelor in Economia aziendale 2019. Inoltre, un sentito ringraziamento all'Ufficio di Statistica del Canton Ticino per l'opportunità di pubblicazione e per la collaborazione dimostrata, in particolare a Maurizio Bigotta, Eric Stephani, Sandro Petrillo e Mauro Stanga per la grande professionalità e disponibilità.

<sup>1</sup> Nel presente contributo si impiega il termine "differenza salariale" e gli annessi sinonimi al fine di indicare un delta in termini di remunerazione fra due o più gruppi analizzati. Tenendo presente i limiti del caso e i mezzi attraverso i quali sono state condotte le analisi riportate, qui di seguito e nel lavoro di tesi, per un ulteriore approfondimento sulla scissione della differenza salariale in "parte spiegabile" e "parte non spiegabile" si rimanda ai seguenti testi in bibliografia: Bigotta 2017; Petrillo e Gonzalez 2018 e Bigotta e Giancone 2020.

### **Riquadro 1 – Fonti, provenienza dati e accenni di metodologia**

Nel presente articolo è riportato un estratto dell'analisi descrittiva elaborata in sede di tesi di Bachelor in Economia aziendale 2019 presso la SUPSI. L'analisi è stata strutturata con l'ottica di fornire un contributo valido ed oggettivo, per mezzo dei dati e delle statistiche ufficiali, sulla situazione e sull'evoluzione del mercato del lavoro ticinese dagli Accordi bilaterali ad oggi.

I dati sono stati selezionati con l'intento di garantire la più assoluta neutralità, attendibilità e autorevolezza delle fonti di informazione. Si sono selezionati i dati, le tabelle e le serie storiche che potessero offrire il maggior grado di dettaglio possibile, considerando l'orizzonte temporale necessario per valutazioni il più significative possibili.

Per qualsiasi specifico dettaglio in merito alle fonti, alle citazioni e alla bibliografia, così come in materia d'esposizione testuale delle varie analisi, dei fatti, delle osservazioni e delle affermazioni riportate, si rimanda alla ricerca nel suo completo.

L'autore resta l'unico responsabile di quanto contenuto nell'articolo e nel lavoro di tesi.

ne del mercato interno basato sulle quattro libertà di circolazione: persone, merci, servizi e capitali. Questa estraneità rese necessario attuare accordi bilaterali validi fra Svizzera e UE in merito a tematiche economiche, sociali e culturali.

Fra i vari accordi siglati, spicca in particolare l'Accordo bilaterale sulla libera circolazione delle persone (ALC) tra Svizzera e UE firmato nel 1999 ed entrato in vigore nel 2002. Tale accordo, oltre a offrire alla popolazione degli stati coinvolti l'opportunità di scegliere liberamente il luogo di soggiorno o di lavoro, permette una maggiore interdipendenza fra il mercato del lavoro svizzero e quello europeo. L'accordo consente da una parte ai lavoratori svizzeri di cercare e cogliere nuove opportunità professionali nei paesi dell'UE. Dall'altra parte, esso consente alle imprese svizzere di reclutare personale proveniente dall'estero al fine di soddisfare al meglio le necessità di manodopera.

L'introduzione dell'ALC è avvenuta in modo graduale [Riquadro 2], al fine di consentire l'adeguamento progressivo del mercato del lavoro svizzero ed europeo a questi importanti cambiamenti. In questo senso, dagli anni 2000 ad oggi il mercato del lavoro ticinese è mutato in maniera sensibile, sia nella sua forma che nella sua struttura.

### **Contesto economico ticinese: caratteristiche di una regione di frontiera**

Ad oggi appare evidente come il Ticino disponga di una struttura economica terziarizzata, con circa i 3/4 del proprio prodotto interno lordo provenienti da questo settore ed il restante 1/4 ad appannaggio quasi completo del settore secondario. Ciò è sintomo di una struttura economica sempre più dedicata al settore dei servizi, aspetto riscontrabile anche nel resto del paese.

Tuttavia, l'economia ticinese riscontra importanti diversità nel confronto fra cantoni: si citano fattori presenti nel contesto ticinese quali, ad esempio, risorse umane sovente carenti o non del tutto rispondenti a quanto concretamente richiesto dal mercato, capitale finanziario in difficoltà e debole innovazione (Maggi e Mini 2015, 3).

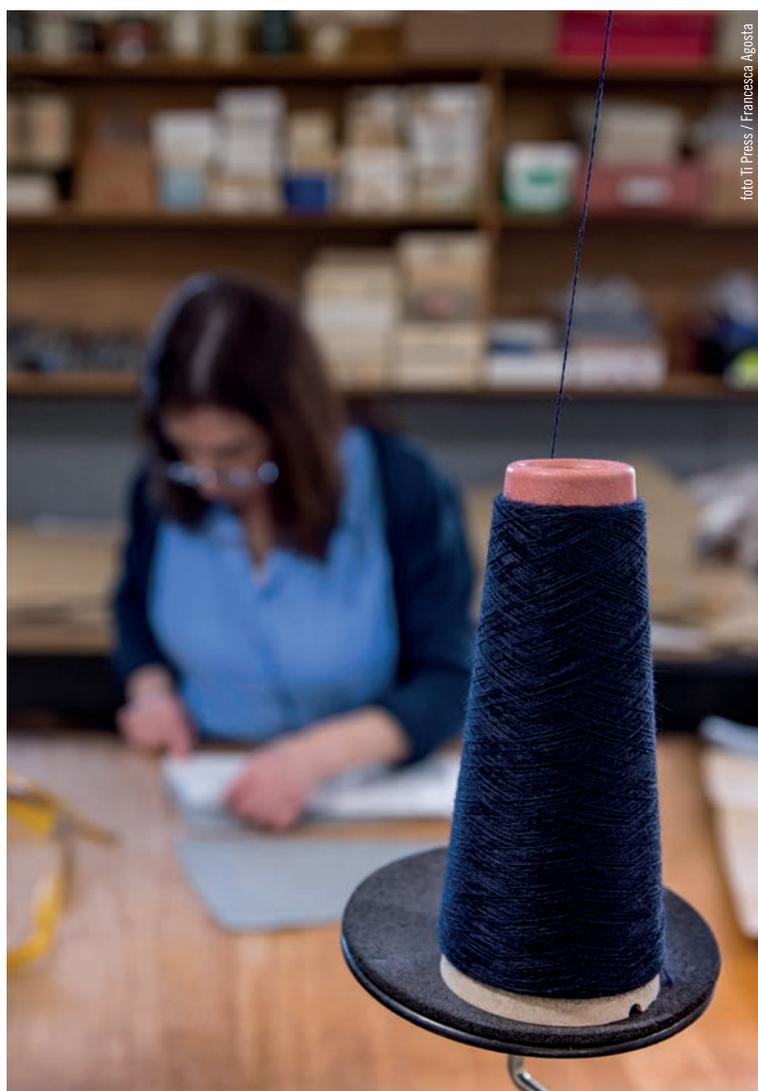


foto: Il Press / Francesca Agosta

Oltre a ciò, si cita l'analisi SWOT [T. 1] sui punti di forza e debolezza, opportunità e minacce che il contesto ticinese racchiude in sé, elaborata in Baranzini et al. 2015.

Il quadro rappresentato nella tabella [T. 1], ancora di estrema attualità, evidenzia una regione con differenti sfaccettature. Da una parte il contesto nazionale permette di godere di ottime condizioni quadro base, come il livello di benessere, la pace sociale, la crescita dell'occupazione, la struttura economica diversificata, ecc.

## **Riquadro 2 – Attuazione e introduzione a tappe degli Accordi sulla libera circolazione delle persone (ALC)**

Come indicato da Losa, Bigotta e Gonzalez (2012, 23) e da Alberton, Gonzalez e Guerra (2008, 17-18), si segnalano le seguenti tappe principali:

- 1) **1° giugno 2002**: l'obbligo di rientro giornaliero per i lavoratori frontalieri è sostituito con un obbligo di rientro settimanale.
- 2) **1° giugno 2004**: la priorità sino ad allora accordata ai lavoratori indigeni è abolita in favore del diritto alle stesse condizioni di vita, d'impiego e di lavoro per tutti i cittadini comunitari.
- 3) **1° giugno 2007**: le zone di frontiera sono eliminate, sia quelle in Svizzera che quelle nei paesi comunitari di origine della manodopera. Ciò di fatto determina un'estensione del bacino di reclutamento all'intero territorio nazionale di tutti gli stati dell'UE e un'estensione del territorio d'impiego in Svizzera a tutto il paese.
- 4) Sempre da tale data, vi è l'introduzione di una clausola di salvaguardia: in caso di un consistente afflusso di manodopera straniera in Svizzera (maggiore del 10% rispetto alla media dei precedenti tre anni), quest'ultima ha la facoltà di reintrodurre in maniera unilaterale dei contingenti da uno a dodici anni a decorrere dalla data d'entrata in vigore dell'ALC (2002).
- 5) Gli ALC sono stati stipulati con un periodo di prova di sette anni. Pertanto, entro il **1° giugno 2009** entrambe le parti contraenti (Svizzera e UE) hanno la facoltà di esprimersi sulla continuazione o meno di tale genere di accordi, pur considerando che gli ALC rientrano quali accordi imprescindibili dell'intero pacchetto di Accordi bilaterali I (cosiddetta "clausola ghigliottina").
- 6) Dal **1° giugno 2014** si è raggiunta la piena e definitiva libera circolazione delle persone secondo il diritto comunitario dell'UE. In ogni caso, se in uno Stato si riscontrassero o sorgessero problemi economici e/o sociali di grave entità, quest'ultimo mantiene la possibilità di appellarsi alla clausola di salvaguardia per mitigare le problematiche attualmente in corso all'interno dello stesso.

Tuttavia non vanno scordate delle significative peculiarità del contesto ticinese. Ad esempio, si citano la forte dipendenza dalla manodopera estera, il tasso d'occupazione più basso della Svizzera, il livello reddituale medio più esiguo, una quota di lavoratori non qualificati più alta del contesto svizzero, la forte presenza di lavoratori part-time che non riescono ad elevare il loro grado d'occupazione e via dicendo.

Fra le opportunità possibili per il Ticino, per esempio, vanno evidenziati i tratti di un'economia aperta dipendente dall'estero e quindi la possibilità per le imprese locali di entrare nella catena internazionale del valore puntando su prodotti ad alto valore aggiunto e su centri innovativi.

Dal punto di vista delle minacce, ad esempio, si citano l'ampia disponibilità di lavoratori a basso costo che potrebbe inibire il cambiamento strutturale delle attività economiche. Si evidenzia pure la forte dipendenza dall'estero nelle relazioni commerciali e le possibili ripercussioni sull'economia locale considerato il rallentamento dell'economia europea e la crisi socio-economica italiana.

Come riportato in maniera più approfondita nel lavoro di tesi dunque, complessivamente la regione della Svizzera italiana non presenta fattori di sviluppo e di crescita oltremodo validi al fine di consentire, allo stato attuale, di ridurre il divario con quanto osservabile nel resto della Svizzera<sup>2</sup>.

Il canton Ticino assume caratteristiche distintive anche per la sua forte vicinanza alla frontiera. In questo senso negli anni la tendenza fu che "in Svizzera le regioni di confine divennero luoghi interessanti per le industrie, data l'alta

intensità di manodopera, e il Ticino divenne la base di molte aziende. Al contrario, la zona di frontiera italiana ha attraversato molti problemi, perché ha visto la sua forza lavoro valicare il confine per entrare nel mercato ticinese" (Maggi e Mini 2015, p. 18).

La particolare predisposizione del Ticino a fungere da zona di lavoro transfrontaliero ha portato con il tempo all'incremento del numero dei lavoratori esteri attivi sul suolo ticinese. Oltre al lato quantitativo del fenomeno, si ricorda che la manodopera frontaliera è sovente remunerata ad un livello salariale inferiore rispetto a quello dei residenti.

Tale aspetto è reso possibile da diversi fattori intrinsecamente legati nel loro insieme, quali, a titolo di esempio, il differente costo della vita fra i paesi coinvolti e il differente livello d'imposizione fiscale a seconda dello statuto del lavoratore, con particolare riferimento all'Accordo bilaterale fra Svizzera e Italia del 1974 che proprio verte sulla tassazione dei frontalieri.

Queste diversità influiscono dunque sul fatto che "i salari di riserva dei frontalieri, salario minimo che sono disposti ad accettare per lavorare, risulta di conseguenza inferiore e possono competere con i residenti in una posizione di forza" (Bigotta 2017, p. 51).

Di conseguenza l'abolizione della priorità accordata ai lavoratori locali svizzeri tramite l'introduzione degli ALC si è tradotta in due aspetti principali. Da un lato, ma solo in parte, si è assistito ad un aumento dell'offerta di manodopera disponibile all'interno del mercato del lavoro, ma con un salario di riserva generalmente inferiore.

<sup>2</sup> In particolare, si fa riferimento alle ricerche e ai contributi di Angelo Rossi (1985, 1986, 2005, 2010 e 2014) e Francesco Kneschaurek (1964) sull'evoluzione e lo sviluppo nel tempo dell'economia ticinese dal 1900 passando dalla fine del XX secolo fino ad oggi.

## T.1

## Analisi SWOT del contesto economico del canton Ticino

Condizioni interne	
Forze	Debolezze
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Elevato livello di benessere</li> <li>⇨ Bassa imposizione fiscale nel contesto internazionale (diretta e indiretta)</li> <li>⇨ Imposte dirette sociali e molto progressive</li> <li>⇨ Forte redistribuzione del reddito da parte dello Stato</li> <li>⇨ Pace sociale e buona distribuzione del reddito da parte delle forze di mercato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ PIL pro capite e crescita sovente inferiore alla media svizzera</li> <li>⇨ Alto tasso di anzianità della popolazione (Sonnenstube)</li> <li>⇨ Bassa natalità, rispetto a quella nazionale</li> <li>⇨ Aumento preoccupante dei casi di assistenza sociale</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Crescita dell'occupazione superiore alla media svizzera ed europea negli ultimi 15 anni</li> <li>⇨ Crescita netta del numero di imprese</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Forte dipendenza dalla manodopera estera</li> <li>⇨ Tasso di occupazione più basso della media svizzera</li> <li>⇨ Livello e crescita della produttività sovente, ma non sempre, al di sotto della media nazionale</li> <li>⇨ Salario lordo mensile (mediano) più basso in Svizzera</li> <li>⇨ Quota di lavoratori non qualificati più alta della media nazionale</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Struttura economica diversificata</li> <li>⇨ Elevata quota di esportazioni di beni e servizi</li> <li>⇨ Minore produttività che non sempre significa minori retribuzioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Quota superiore alla media nazionale di attività a basso valore aggiunto</li> <li>⇨ Pochi vantaggi di produttività a livello svizzero per i settori ad alto contenuto di ricerca; ma maggiori a livello internazionale</li> </ul>
Condizioni esterne	
Opportunità	Minacce
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Crescita della domanda globale e soprattutto delle aree con le quali commerciamo</li> <li>⇨ Possibilità per le imprese di entrare nella catena internazionale del valore puntando su prodotti ad alto valore aggiunto, centri di innovazione e centri logistici globali</li> <li>⇨ Il mercato delle materie prime e dell'oro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Incertezza e volatilità economica, finanziaria e geopolitica</li> <li>⇨ Rallentamento dell'economia europea</li> <li>⇨ Nuovo corso di cambio del franco sull'euro</li> <li>⇨ Ostilità verso il settore finanziario ed istituzionale svizzero da parte di diversi Stati</li> <li>⇨ Italia in crisi</li> <li>⇨ Tassi di interesse probabilmente in aumento a partire dal 2016</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Modifica della struttura della popolazione</li> <li>⇨ Cambiamento della struttura della spesa e opportunità per i settori dei servizi anche locali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ L'ampia disponibilità di lavoratori a basso costo inibisce il cambiamento strutturale</li> <li>⇨ La crisi del settore bancario e para-bancario</li> <li>⇨ Invecchiamento e precarietà incidono sulle finanze pubbliche (entrate e trasferimenti)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ AlpTransit: riduce i tempi di percorrenza verso Zurigo (e in parte Milano) e tra i poli ticinesi: nuove opportunità per il mercato immobiliare e servizi turistici</li> <li>⇨ Altri progetti infrastrutturali (ferrovia MendrisioArcisate) potrebbero essere positivi</li> <li>⇨ L'allacciamento stradale del polo di Locarno</li> <li>⇨ Il centro di competenza delle FFS a Bellinzona</li> <li>⇨ La creazione di un nuovo ospedale cantonale a Bellinzona potrebbe riequilibrare Sotto- e Sopraceneri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇨ Costi dei terreni/immobili (e potenziale impatto di AlpTransit su alcune zone)</li> <li>⇨ Tempi di percorrenza ridotti aumentano anche le possibilità di pendolarismo in uscita</li> <li>⇨ Possibile chiusura della galleria autostradale del San Gottardo</li> </ul>

Fonte: Baranzini et. al. 2015, p. 23

Dall'altro lato e soprattutto in questo senso, si è conosciuto un aumento della competizione sul mercato del lavoro fra i vari statuti di manodopera. Infatti, grazie all'ALC, per le aziende collocate in Ticino la scelta della manodopera risulta ora molto meno dipendente dal luogo di residenza della stessa. In un certo senso, i lavoratori residenti hanno perso la loro posizione di vantaggio dal punto di vista geografico, per così dire, e la concorrenza fra le due tipologie di manodopera, residente ed estera, ora verte maggiormente in termini di miglior profilo richiesto dalle imprese site in Ticino, tenendo dunque presenti elementi quali il livello remunerativo necessario e/o le qualifiche richieste.

In effetti, “data la sua posizione e la struttura del mercato del lavoro, il Ticino ha basato molta della sua attività produttiva (sia orientata verso l'interno che l'estero) sul lavoro dei frontalieri” (Maggi e Mini 2015, p. 24) al fine di riuscire in parte a sostenere la propria attività operativa pur tenendo presente il ridotto livello produttivo.

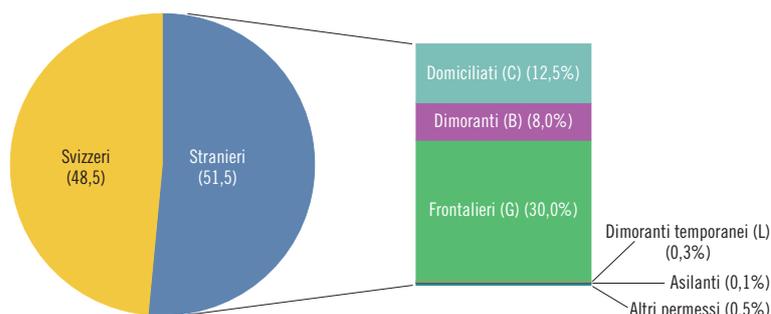
Come accennato da Maggi e Mini (2015, p. 13) la crisi a livello produttivo che è andata affermandosi ha comportato per le aziende ticinesi la necessità di fornire i propri beni e servizi mantenendo però livelli di costo non eccessivi rispetto al livello produttivo presente nel settore in cui esse sono operative.

Tale aspetto, come ipotizzato da Losa (2019, p. 6), unito alla coesistenza fra realtà economiche

virtuose, ossia ambiti in cui vi è costante ricerca del miglioramento della produttività, della competitività e della crescita del valore aggiunto dei propri prodotti e servizi, e imprese appartenenti a rami economici obsoleti, ovvero contesti strettamente focalizzati per necessità alla minimizzazione dei costi a fini produttivi e competitivi, fra cui l'onere salariale, non ha giovato alla produttività del lavoro. Per il Ticino, come suggerisce Mirante (2017, p. 47), “la sovrarappresentazione dei settori legati alle costruzioni, al commercio e al turismo conferma ancora una volta la sua difficoltà a liberarsi del vantaggio competitivo derivante della manodopera a basso costo”.

In Ticino quindi, al posto di trovare soluzioni alternative, innovative e votate all'incremento della produttività e alla maggiore creazione di valore aggiunto, molti settori hanno puntato fortemente sulla minimizzazione dei costi grazie dell'impiego di manodopera a basso costo, come quella frontaliera. E come evidenziato da Mirante (2017, p. 47), “oggi gli studi sul tema rivelano ancora questa stessa fragilità che singolarizza il cantone Ticino rispetto al resto della Svizzera, a causa della strategia perseguita, basata sul basso costo della manodopera. Ma privilegiare un'industria fondata su un'immigrazione e un frontalierato a basso costo manterrà lo sviluppo economico del cantone agli ultimi ranghi della classifica nazionale”.

**F. 1**  
**Occupati secondo concetto interno (in %), secondo la nazionalità e il permesso, in Ticino, nel 2020**



Fonte: SPO e RIFOS, UST

## Sintesi di risultati sull'analisi del mercato del lavoro ticinese

### Evoluzione del numero di occupati e di frontalieri in Ticino

Secondo risultati dell'Ufficio federale di statistica (UST, tramite STATENT), nel 2018 in Ticino sono attive 38.952 aziende che impiegano 235.703 addetti. Questi rappresentano 193.309 addetti equivalenti al tempo pieno (ETP), poco meno del 5% di tutti gli addetti ETP dell'economia nazionale.

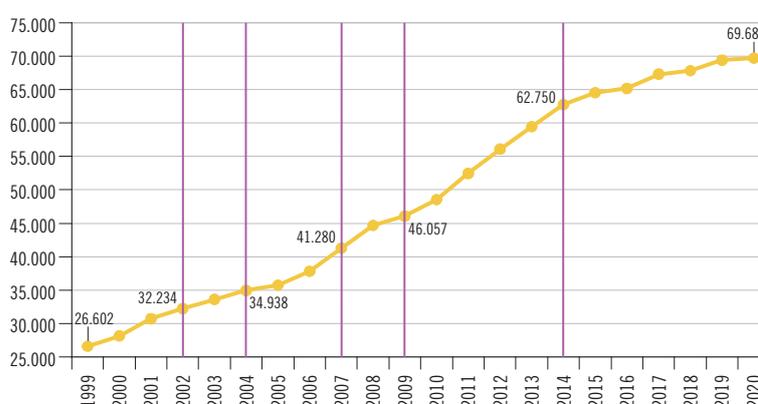
Inoltre, nel 2020 poco più di 5 occupati su 10 sono stranieri [F. 1], un rapporto che a livello nazionale è più contenuto (poco meno di 3 su 10) a causa essenzialmente del minor peso dei frontalieri e degli stranieri residenti.

Si può riassumere il contesto del mercato del lavoro ticinese attraverso "l'immagine che ritrae un'economia, quella ticinese, molto terziarizzata (ricordando che nel settore dei servizi operano quasi tre quarti degli addetti), costituita prevalentemente da imprese di piccola dimensione, con una maggior predisposizione, rispetto al contesto nazionale, ad attività legate alla costruzione, al turismo, al commercio e ai servizi finanziari. Un'economia in cui quasi la metà degli occupati è di nazionalità straniera e con una forte matrice transfrontaliera (un lavoratore su quattro è un pendolare d'oltre confine)" (Gonzalez, Stephani e Grignola Mammoli 2015, p. 57).

Infatti, "l'offerta di lavoro locale è (notevolmente) amplificata dalla possibilità di attingere alla manodopera frontaliere; una possibilità che, data la portata del bacino transfrontaliero (la sola Lombardia conta 10 milioni di persone), rende "quasi infinita" l'offerta di lavoro per il mercato del lavoro ticinese, almeno nel quadro attuale, caratterizzato dall'Accordo di libera circolazione delle persone" (Gonzalez 2015, pp. 52-53).

Secondo le rilevazioni 2021 dell'UST, a fine 2020 circa 3/4 di tutti i frontalieri attivi in Svizzera si concentrano in tre Grandi Regioni, ossia il 35,7% nella Regione del Lemano, il 19,7% nella Svizzera nordoccidentale e circa il 19,1% in Ticino.

**F. 2**  
**Frontalieri in Ticino (valori medi annuali), 1999-2020**



Fonte: STAF, UST via Ustat, 2021

Sulla base della rilevazione circa i dati trimestrali inerenti il numero dei frontalieri attivi in Ticino e calcolandone la media annua, l'evoluzione pluriennale del numero medio annuo di frontalieri nell'ultimo ventennio circa si presenta come indicato nel grafico [F. 2].

A colpo d'occhio è visibile l'importante aumento, costante e regolare nel tempo, del numero dei frontalieri attivi in Ticino: secondo le ultime rilevazioni, l'ultimo dato effettivo del numero dei frontalieri al IV trimestre 2020 ammonta a 70.115 unità, ben oltre due volte e mezzo il valore di inizio serie registrato nel I trimestre 1999 di 26.513.

L'evoluzione del numero di frontalieri è rimasta costantemente positiva e in aumento quasi lineare per tutto l'arco di tempo analizzato, con un tasso medio di crescita su tutto il periodo di circa il 4,7% annuo. I periodi di maggior crescita del numero di frontalieri attivi in Ticino sono stati il 2000-2001 e il 2006-2007, entrambi con un tasso del +9,1%. Degni di nota sono anche il +8,2% rilevato fra i valori del 2008 rispetto al 2007 e il +8,0% registrato a cavallo fra il 2011 e 2012.

A partire dal periodo 2005-2008, ovvero gli anni successivi all'abolizione del concetto di priorità indigena (2004) e alla soppressione del concetto inerente alle zone di frontiera e della relativa applicazione dei contingenti (2007), l'in-



foto: T Press / Gabriele Putzu

cremento del numero dei lavoratori frontalieri in Ticino ha assunto tratti sempre più importanti e rilevanti. Per l'appunto, a titolo di ulteriore indicazione, dal primo termine entro il quale la Svizzera e l'UE potevano disdire gli accordi (2009) fino all'anno dell'entrata in vigore della vera libera circolazione (2014) il numero dei frontalieri attivi in Ticino è passato da oltre 46.000 a oltre 62.000 unità, ossia +16.000 unità.

È intuibile come la grande disponibilità di manodopera da un lato e il relativo minor costo di quest'ultima per le aziende ticinesi dall'altro, a parità di altre condizioni possano generare pressioni salariali al ribasso nel mercato ticinese locale, specialmente in ciò che concerne i settori economici secondario e terziario. Queste pressioni salariali possono avere avuto ed avrebbero tuttora delle ripercussioni anche sui dati occupazionali del mercato del lavoro a seconda dei rami settoriali.

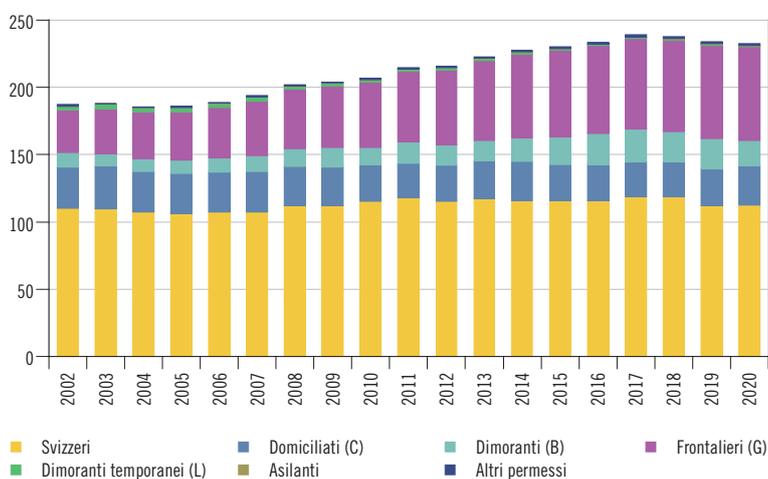
Infatti, è sì vero che dal 2002 al 2020 l'occupazione in Ticino è cresciuta di quasi il 24%, equivalente di oltre 44.800 persone attive in più, ma è altresì da sottolineare come ben circa l'85% di questo aumento (oltre 37.800 persone) derivi in particolare dalla manodopera pendolare proveniente d'oltre confine.

Analizzando l'evoluzione del numero di occupati attivi in Ticino, si riscontra quanto illustrato nel grafico [F. 3].

La crescita del numero di occupati è stata stabile negli ultimi 20 anni circa: da 187.400

F. 3

Occupati attivi (in valori assoluti), secondo il permesso, in Ticino, 2002-2020

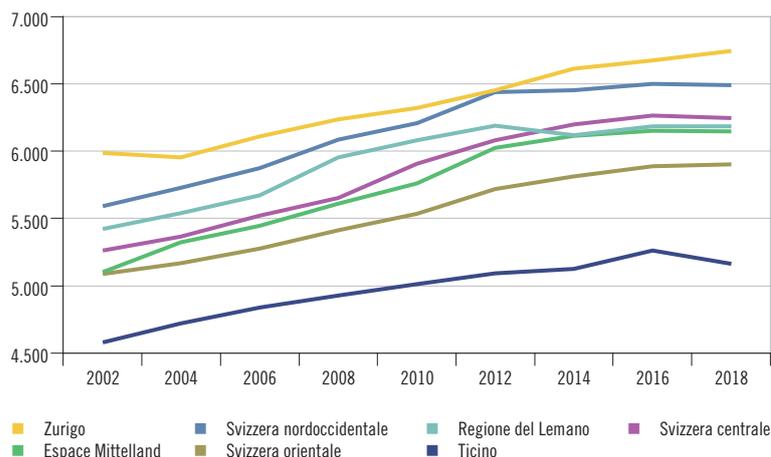


Fonte: SPO e RIFOS, UST

unità del 2002 si è giunti fino a 233.900 unità del 2019, con una lieve tendenza alla flessione già avviata nel 2017. La quota di lavoratori frontalieri ha ricoperto una considerevole importanza nell'occupazione ticinese: se nel 2002 si assestava al 17% dell'intera forza lavoro, già a partire dal 2007 essa giunge a superare il 20% di tutti i lavoratori impiegati in Ticino.

La tendenza è andata crescendo, tanto che la forza lavoro frontaliera ha superato il 1/4 della forza lavoro ticinese nel 2012 fino ad arrivare al suo massimo del 30,0% nel 2020.

F. 4  
Salari mediани (in valori assoluti), per Grandi Regioni, in Svizzera, 2002-2018



Fonte: RSS, UST

### Evoluzione delle differenze salariali riscontrabili in Ticino

Un'importante riflessione è stata condotta in relazione al tema della remunerazione salariale della forza lavoro. Come si può vedere nel grafico [F. 4] esistono importanti differenze salariali<sup>3</sup> fra il Ticino le Grandi Regioni svizzere.

Nonostante un generale aumento dei valori fra il 2002 e il 2018, persistono significative differenze salariali fra il Ticino e le Grandi Regioni comprese in valori fra il 10% e il 30% circa. Tali differenze possono essere riconducibili solo in parte alla presenza nelle altre regioni di strutture economiche basate su attività ad alto valore aggiunto e ad alto contenuto innovativo<sup>4</sup>.

Infatti, oltre alla presenza di divari in termini di remunerazione rispetto alle altre Grandi Regioni svizzere, un possibile rallentamento della crescita dei salari ticinesi in valori assoluti rispetto al resto del paese sarebbe anche sintomo di un andamento in contrasto rispetto alle teorie economiche della crescita.

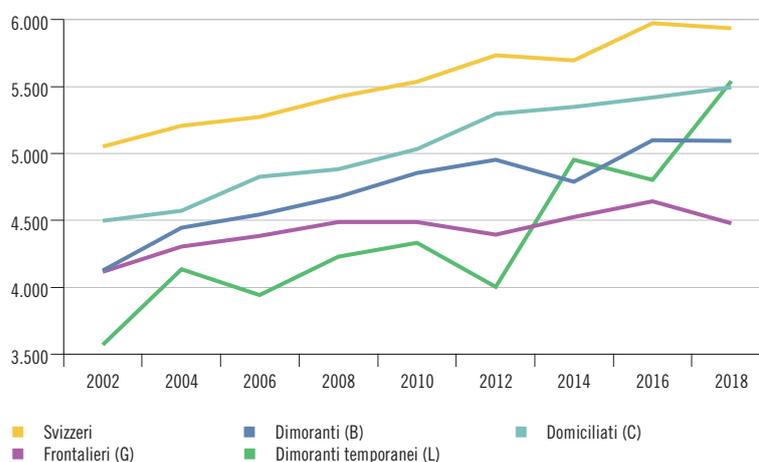
In Ticino vi è inoltre un ulteriore fenomeno di differenziazione salariale. Di primo acchito il pensiero può rivolgersi a percorsi di formazione diversi e/o ad attività differenti in termini di creazione di valore. Ma ciò che riscontra particolari differenze salariali è l'osservazione di serie di dati storiche prendendo valori base e alle stesse condizioni.

Infatti, fra i vari fattori che differenziano il Ticino dal resto del paese si cita appunto questo fenomeno della differenziazione salariale, presente in maniera marcata al sud delle Alpi. In particolare, in Ticino più che mai rispetto ad altre regioni del paese, si riscontrano differenze salariali a seconda dello statuto della manodopera più elevate.

L'analisi salariale del caso ticinese parte dal grafico [F. 5], che evidenzia le differenze salariali nella mediana fra lavoratori in Ticino a seconda del tipo di permesso in loro possesso e nell'ultimo ventennio.

Malgrado i livelli mediani salariali siano in leggera crescita, è innegabile l'esistenza di una sensibile differenza salariale che separa il livel-

F. 5  
Salari mediани, secondo il tipo di permesso, in Ticino, 2002-2018



Fonte: RSS, UST

lo mediano di reddito dei lavoratori svizzeri da quelli stranieri e soprattutto frontalieri in Ticino.

Le differenze salariali, a sfavore rispetto ai salari degli svizzeri residenti, sono state già sensibili nel 2002, assestandosi al 18,3% per i dimoranti, al 10,9% per i domiciliati, al 18,5% per i frontalieri e addirittura al 29,3% per i dimoranti temporanei.

Per i dimoranti con permesso B, il divario salariale va riducendosi gradualmente fino al 2010 con un valore di 13,6% di differenza salariale. Successivamente all'incremento del 2014, i valori vanno ad assestarsi a fine serie al 14,2%.

Per i domiciliati con permesso C invece, vi è una piccola crescita dei valori di differenza salariale rispetto agli svizzeri residenti fino al 2004, per poi ridursi all'8,5% del 2006. Dopo la crescita dei valori fino al 10% di differenza remunerativa del 2008, i valori percentuali non hanno più superato quest'ultima cifra, pur conoscendo e mantenendo differenze salariali superiori al 5%.

I dimoranti temporanei con permesso L risultano per un decennio la categoria con differenze salariali più aspre rispetto al salario di

<sup>3</sup> Tutti i grafici e le calcolazioni presenti in questo estratto sono state effettuate impiegando i valori dei salari mediани, anziché i dati salariali medi presenti nel lavoro di tesi di Bachelor 2019. Questa conversione dei dati è stata effettuata al fine di rendere, da una parte, i valori salariali analizzati meno suscettibili ai valori estremi presenti nella globalità dei dati e, dall'altra parte, allo scopo di rendere comparabile il presente contributo con quanto già da tempo applicato nella comunità scientifica per questo genere di analisi salariali.

<sup>4</sup> Per ulteriori dettagli, si rimanda alle considerazioni conclusive dell'intero lavoro di tesi congiuntamente a quanto esposto nell'allegato 4 della stessa.

svizzeri residenti in Ticino: dal 2002 al 2012 i divari percentuali non scendono mai sotto il 20%, arrivando addirittura al picco del 30,1% registrato in quest'ultimo anno. Dal 2014 però i divari si riducono notevolmente, fino a giungere al valore di 6,7% di fine serie.

Per i lavoratori frontalieri i valori di differenza salariale hanno superato la soglia del 20% di divario nel 2012 per la prima volta, con un valore di 23,4% a loro sfavore. In seguito al calo del 2014, i lavoratori frontalieri risultano essere la categoria con maggiore differenziale salariale in Ticino rispetto al reddito mediano dei lavoratori svizzeri. Con gli ultimi valori del 2018 si può constatare una differenza salariale fra le remunerazioni medie dei lavoratori svizzeri residenti rispetto a quelle dei frontalieri di quasi 1/4 del salario mediano. Se si considerano i salari medi invece, le differenze paiono ancora più ingenti<sup>5</sup>.

La sostenibilità di tale differenza salariale da parte dei frontalieri è principalmente possibile dato il differente costo della vita cui essi sono confrontati rispetto agli impiegati ticinesi. Oltre a tale aspetto, vanno citate altre differenze sostanziali a cui le due tipologie di manodopera sono soggette, quali ad esempio, il differente trattamento in ambito fiscale.

Ma ciò significa che stabilmente da quasi 20 anni nel mercato del lavoro ticinese si riscontrano, paragonando i valori mediani, differenze salariali di circa il 20% fra la remunerazione di uno svizzero residente rispetto ad un lavoratore frontaliere. Nel confronto con le altre Grandi Regioni svizzere, solo in Ticino i differenziali salariali fra svizzeri e frontalieri si spingono a livelli così importanti.

Oltre a varie differenze nelle strutture economiche fra Grandi Regioni svizzere, la presenza non trascurabile di frontalieri in Ticino unita a differenze nella remunerazione così marcate contribuiscono a determinare un livello salariale mediano e medio generalmente più basso rispetto alle altre parti del paese.

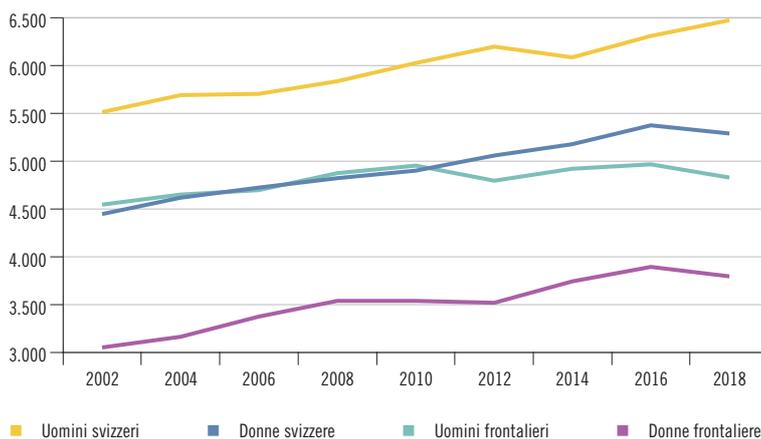
Data dunque la portata del lavoro transfrontaliero e l'incidenza di tale fenomeno nel mercato del lavoro al sud della Svizzera, è stato



foto: J.Press / Pablo Giannazzi

F. 6

Salari mediani, per svizzeri e frontalieri e secondo il genere, in Ticino, 2002-2018



Fonte: RSS, UST

possibile condurre un'analisi descrittiva sulle differenze salariali riscontrabili considerando un'eterogeneità di variabili quali il genere, il settore economico, la posizione nell'impresa e la formazione dei lavoratori.

Iniziando con il genere, il grafico [F. 6] mostra i livelli salariali mediani a seconda del sesso e dello statuto dei lavoratori.

Appare evidente come vi siano importanti disparità salariali, sia tra i generi che fra statuto dei lavoratori. Da una parte, si costata nel tempo una marcata differenza salariale fra uomini e donne, sia fra svizzeri che tra frontalieri. Ciò è un indicatore della purtroppo nota discriminazione salariale fra i due sessi all'interno del mercato del lavoro<sup>6</sup>.

Dall'altra parte si nota che il salario mediano delle lavoratrici svizzere si muove quasi in linea, almeno fino al 2010, con il livello salariale mediano dei frontalieri uomini.

<sup>5</sup> Per ulteriori dettagli, si rimanda al lavoro di tesi, in particolare al capitolo 4.4.

<sup>6</sup> Per ulteriori dettagli sul tema delle pari opportunità e soprattutto sulle differenze salariali fra sessi, con particolare riferimento alle parti di differenza salariale "spiegabile" e "non spiegabile", così come per il tema della discriminazione salariale, si rimanda alle pubblicazioni Ustat (2018) "Le cifre della parità". Si veda in bibliografia.

### Riquadro 3 – Catalogazione delle attività economiche

Il codice NOGA, ossia la nomenclatura generale delle attività economiche, consente di classificare le varie imprese secondo la descrizione delle loro attività, raggruppandole in insiemi coerenti sia dal punto di vista amministrativo che statistico.

Qui di seguito è riepilogata la ripartizione delle varie attività economiche secondo gli specifici codici NOGA. L'elenco proposto è suddiviso nella catalogazione 2008, anno nel quale vi è stato un generale aggiornamento di tutti i criteri e dei codici d'assegnazione.

Settore primario	
A	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Settore secondario	
B	Attività estrattive
C	Attività manifatturiere
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento
F	Costruzioni
Settore terziario	
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
H	Trasporto e magazzinaggio
I	Servizi di alloggio e di ristorazione
J	Servizi di informazione e comunicazione
K	Attività finanziarie e assicurative
L	Attività immobiliari
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche
N	Attività amministrative e di servizi di supporto
O	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
P	Istruzione
Q	Sanità e assistenza sociale
R	Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento
S	Altre attività di servizi
T	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
U	Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali
X	Attività professionale non codificata altrove

Per ulteriori dettagli, si rimanda a: <https://www.kubb-tool.bfs.admin.ch/it>.

Per quanto riguarda gli uomini, la differenza salariale a sfavore dei frontalieri va lievemente in aumento fra il 2002 e il 2004, per poi ritornare nel 2006 al valore di inizio serie del 17,6%. Successivamente, dopo un lieve calo nel 2008, la differenza aumenta, spingendosi al 22,6% del 2012. Dopo un ulteriore calo, portando la differenza salariale di poco al di sotto della soglia del 20% nel 2014, la differenza salariale torna ad aumentare fino al valore massimo di 25,4% del 2018.

Le lavoratrici mostrano dati più aspri rispetto ai colleghi uomini. Si passa ad un lieve aumento dei valori fra il 2002 e il 2004, giungendo fino al 31,6% di differenza, per poi calare fino al 26,7% del 2008, ossia il valore più basso dell'intera serie femminile. Vi è poi un incremento delle differenze salariali fino al 2012, toccando nuovamente valori di poco superiori al 30%. Infine, fra il 2014 e 2016 i valori si assestano di poco inferiori al 28%, per poi superarlo nel 2018 con il 28,3% di differenza salariale a svantaggio delle lavoratrici frontalieri.

Si è ritenuto ragionevole confrontare pure l'evoluzione che il livello salariale mediano abbia avuto negli anni introducendo altre variabili qua-

li la suddivisione dei dati secondo il settore d'attività professionale (NOGA) [Riquadro 3] e secondo la posizione nell'impresa assunta dai lavoratori.

Nell'osservazione fra settori economici si è confrontato per ogni categoria di NOGA il salario mediano percepito dai lavoratori svizzeri e quello mediano dei lavoratori frontalieri.

Si è proceduto a quantificare la differenza salariale mediana, sia in termini assoluti che relativi. Si è deciso di evidenziare in rosso le differenze salariali maggiori del 20% e in giallo le differenze salariali comprese fra il 10% e il 20%. Le differenze comprese fra 0% e 10% non sono evidenziate in quanto ritenute contenute, mentre in verde risultano le differenze salariali a favore dei frontalieri. I risultati ottenuti sono riportati nella tabella [T. 2].

In generale, si nota la presenza di consistenti differenze salariali fra salari mediани di svizzeri e frontalieri presso la maggior parte dei settori economici ticinesi, spesso superiori al 20%. Nei settori delle attività manifatturiere (NOGA C), unitamente al settore delle altre attività di servizi in generale (NOGA S) si osservano i valori più elevati per l'intero periodo d'osservazione: infatti, le differenze salariali si spingono addirittura

T.2  
Differenze fra salari mediani (in franchi e in %), per settori privati, in Ticino, 2008-2018

Settore NOGA	Descrizione	Stauto lavoratore	2008	2010	2012	2014	2016	2018
C	Attività manifatturiere	Svizzeri	5.589	5.676	5.689	5.764	5.809	5.939
		Frontalieri (G)	4.129	3.993	3.772	3.988	4.077	3.937
		Differenza CHF	1.460	1.683	1.917	1.776	1.732	2.002
		Differenza %	26,1	29,7	33,7	30,8	29,8	33,7
F	Costruzioni	Svizzeri	5.452	5.608	5.969	5.722	6.051	6.370
		Frontalieri (G)	5.223	5.556	5.481	5.456	5.637	5.575
		Differenza CHF	229	52	488	266	414	795
		Differenza %	4,2	0,9	8,2	4,6	6,8	12,5
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, compresa la riparazione di autoveicoli e motocicli	Svizzeri	4.750	4.784	4.952	5.018	5.167	5.089
		Frontalieri (G)	4.137	4.264	4.415	4.486	4.661	4.733
		Differenza CHF	613	520	537	532	506	356
		Differenza %	12,9	10,9	10,8	10,6	9,8	7,0
H	Trasporto e magazzinaggio	Svizzeri	5.438	5.636	5.830	5.697	5.988	5.799
		Frontalieri (G)	4.487	4.292	4.588	3.846	4.008	4.028
		Differenza CHF	951	1.344	1.242	1.851	1.980	1.771
		Differenza %	17,5	23,8	21,3	32,5	33,1	30,5
I	Servizi di alloggio e ristorazione	Svizzeri	3.826	4.000	4.143	4.365	4.698	4.329
		Frontalieri (G)	3.643	3.557	3.870	3.805	3.996	4.046
		Differenza CHF	183	443	273	560	702	283
		Differenza %	4,8	11,1	6,6	12,8	14,9	6,5
J	Servizi di informazione e comunicazione	Svizzeri	6.684	6.633	6.826	6.143	6.665	7.004
		Frontalieri (G)	5.744	5.555	5.634	4.827	4.738	4.706
		Differenza CHF	940	1.078	1.192	1.316	1.927	2.298
		Differenza %	14,1	16,3	17,5	21,4	28,9	32,8
K	Attività finanziarie e assicurative	Svizzeri	7.831	7.728	7.767	7.908	7.984	8.054
		Frontalieri (G)	6.349	7.010	5.958	6.250	6.750	5.247
		Differenza CHF	1.482	718	1.809	1.658	1.234	2.807
		Differenza %	18,9	9,3	23,3	21,0	15,5	34,9
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	Svizzeri	6.284	6.078	6.590	5.722	6.532	6.458
		Frontalieri (G)	5.154	5.079	5.276	5.240	5.415	5.045
		Differenza CHF	1.130	999	1.314	482	1.117	1.413
		Differenza %	18,0	16,4	19,9	8,4	17,1	21,9
N	Attività amministrative e di servizi di supporto	Svizzeri	4.523	4.658	4.738	4.891	5.102	5.302
		Frontalieri (G)	3.353	3.467	3.859	4.006	4.005	4.298
		Differenza CHF	1.170	1.191	879	885	1.097	1.004
		Differenza %	25,9	25,6	18,6	18,1	21,5	18,9
P	Istruzione	Svizzeri	5.952	6.062	6.246	6.281	6.471	6.362
		Frontalieri (G)	5.816	6.350	5.000	5.824	5.953	4.401
		Differenza CHF	136	-288	1.246	457	518	1.961
		Differenza %	2,3	-4,8	19,9	7,3	8,0	30,8
Q	Sanità e assistenza sociale	Svizzeri	5.505	5.639	5.692	5.674	5.957	5.720
		Frontalieri (G)	5.668	5.768	5.622	5.790	5.950	5.926
		Differenza CHF	-163	-129	70	-116	7	-206
		Differenza %	-3,0	-2,3	1,2	-2,0	0,1	-3,6
R	Attività artistiche, d'intrattenimento e divertimento	Svizzeri	5.443	5.901	5.848	5.506	4.866	5.292
		Frontalieri (G)	4.698	4.644	4.641	4.382	4.581	4.220
		Differenza CHF	745	1.257	1.207	1.124	285	1.072
		Differenza %	13,7	21,3	20,6	20,4	5,9	20,3
S	Altre attività di servizi	Svizzeri	4.550	4.947	5.092	5.236	5.333	5.633
		Frontalieri (G)	3.200	3.086	3.250	3.514	3.482	3.600
		Differenza CHF	1.350	1.861	1.842	1.722	1.851	2.033
		Differenza %	29,7	37,6	36,2	32,9	34,7	36,1

Fonte: RSS, UST

tura oltre il 30%, in particolare negli anni 2012, 2014 e 2018 per il NOGA C e a partire dal 2010 per il NOGA S.

Nell'analisi condotta si notano anche altri settori che hanno evidenziato, nel periodo di tempo analizzato, valori di differenza salariale superiore al 20% da due a più anni. Si citano il settore del trasporto e del magazzinaggio

(NOGA H), il settore dei servizi d'informazione e comunicazione (NOGA J), il settore delle attività finanziarie e assicurative (NOGA K), il settore delle attività amministrative di supporto (NOGA N) e il settore delle attività artistiche e d'intrattenimento (NOGA R).

Il settore con NOGA H dal 2008 al 2012 vede valori abbastanza stabili, compresi fra il 17% e



foto: Tl Press / Gabriele Putzu

il 24%, mentre dal 2014 le differenze aumentano, portando i valori fino al punto massimo del 33,1% del 2016, per poi calare al 30,5% del 2018. Il settore con NOGA J ottiene valori inferiori al 20% tra il 2008 e il 2012, per poi vedere le differenze inasprirsi nei successivi anni, passando dal 21,4% del 2014 fino al 32,8% del 2018.

Nell'ambito delle attività finanziarie e assicurative (NOGA K) si nota una riduzione delle differenze fra il 2008 e il 2010, passando rispettivamente dal 18,9% al 9,3%. Successivamente però, le differenze salgono nel 2012 al 23,3% e, salvo una nuova tendenza al ribasso tra il 2014 e il 2016, nel 2018 rispetto a quest'ultimo anno si assiste a una crescita più che raddoppiata delle differenze salariali.

Il NOGA N delle altre attività amministrative e di supporto possiede a inizio serie, fra il 2008 e il 2010, valori di differenza attorno al 26% circa. Nel successivo biennio questa differenza scende, assestandosi intorno al 18% circa. Ad eccezione dell'incremento del 2016, la differenza salariale rimane attorno a quest'ultimo valore percentuale. Il NOGA R invece parte da valori del 13,7% di differenza nel 2008 che poi, lungo tutto il periodo, si assestano fra il 20% e il 21% circa, ad eccezione dell'importante riduzione del 2016 al 5,9%.

I settori economici che hanno avuto nell'intero periodo differenze salariali inferiori al 20% ma generalmente superiori al 10% in almeno 3 degli anni osservati consistono nei settori del commercio generalizzato (NOGA G), dei servizi di alloggio e ristorazione (NOGA I) e delle attività professionali scientifiche e tecniche (NOGA M).

Il settore del commercio (NOGA G) mantiene valori stabili fra il 2008 e il 2014, compresi fra il 13% e il 10%. Successivamente i valori di differenza scendono al 9,8% del 2016 e al 7,0% del 2018. Per il settore dell'alloggio e della ristorazione (NOGA I), a parte gli anni 2010, 2014 e 2016 in cui la differenza supera il 10%, le differenze salariali rimangono comprese fra il 4% e il 7%.

Per il NOGA M invece, dopo una stabilità dei valori fra il 2008 e il 2012 in un intervallo compreso fra il 16% e il 20%, i valori di differenza salariale scendono all'8,4% del 2014, per poi risalire al 17,1% del 2016 fino a issarsi al quasi 22% del 2018.

Fra i settori con le differenze salariali più contenute lungo l'intero periodo si citano quello delle costruzioni (NOGA F), quello dell'istruzione (NOGA P) e quello della sanità e dell'assistenza sociale (NOGA Q).

Per il settore con NOGA F, le differenze salariali sono inferiori al 10% dal 2008 al 2016, con una chiusura al 12,5% nel 2018. Per il NOGA P invece, fatti salvi gli anni 2012 con 19,9% e 2018 con 30,8% di differenza salariale, si notano anche in questo caso differenze inferiori al 10% fra svizzeri e frontalieri, se non addirittura a favore di questi ultimi come nel 2010. Il settore della sanità e dell'assistenza sociale (NOGA Q) mostra, in 4 anni sui 6 disponibili, differenze salariali a favore dei lavoratori frontalieri rispetto a quelli svizzeri. Per il resto, le differenze sono pressoché nulle.

Anche sotto questa ottica si riscontrano le maggiori differenze salariali fra i salari mediani degli svizzeri e quelli dei frontalieri sia nei set-

## T.3

Differenze fra salari medi (in franchi e in %), tra svizzeri e frontalieri, secondo lo statuto, il genere e la posizione nell'impresa, in Ticino, 2002-2018

		2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Quadri superiori e medi	Svizzeri uomini	7.800	8.293	7.953	8.411	8.365	8.882	8.966	9.224	9.613
	Frontalieri (Cat. G) uomini	6.388	6.482	6.226	6.769	6.717	7.556	7.745	7.852	7.429
	Differenza CHF	1.412	1.811	1.727	1.642	1.648	1.326	1.221	1.372	2.184
	Differenza %	18,1	21,8	21,7	19,5	19,7	14,9	13,6	14,9	22,7
	Svizzere donne	5.821	5.878	5.868	5.958	5.905	6.113	7.066	6.628	6.528
	Frontaliere (Cat. G) donne	6.175	6.564	6.447	6.392	6.225	5.762	6.649	6.829	6.031
	Differenza CHF	-354	-686	-579	-434	-320	351	417	-201	497
	Differenza %	-6,1	-11,7	-9,9	-7,3	-5,4	5,7	5,9	-3,0	7,6
Quadri inferiori	Svizzeri uomini	6.040	6.219	6.059	6.500	6.667	7.047	6.982	7.136	7.541
	Frontalieri (Cat. G) uomini	4.928	5.056	5.103	5.272	5.480	5.542	5.661	5.740	5.691
	Differenza CHF	1.112	1.163	956	1.228	1.187	1.505	1.321	1.396	1.850
	Differenza %	18,4	18,7	15,8	18,9	17,8	21,4	18,9	19,6	24,5
	Svizzere donne	4.894	5.067	5.040	5.258	5.417	5.796	5.777	6.660	6.181
	Frontaliere (Cat. G) donne	4.607	5.065	5.149	4.863	4.826	5.027	4.893	5.500	5.165
	Differenza CHF	287	2	-109	395	591	769	884	1.160	1.016
	Differenza %	5,9	0,0	-2,2	7,5	10,9	13,3	15,3	17,4	16,4
Responsabile esecuzione lavori	Svizzeri uomini	5.318	5.393	5.416	5.674	5.676	5.984	5.845	6.212	6.381
	Frontalieri (Cat. G) uomini	4.915	4.996	4.879	5.098	5.108	5.091	5.478	5.559	5.232
	Differenza CHF	403	397	537	576	568	893	367	653	1.149
	Differenza %	7,6	7,4	9,9	10,2	10,0	14,9	6,3	10,5	18,0
	Svizzere donne	4.540	4.700	5.000	5.173	4.998	5.396	5.145	5.449	5.662
	Frontaliere (Cat. G) donne	3.497	4.181	4.333	4.200	4.225	3.548	4.590	4.630	4.524
	Differenza CHF	1.043	519	667	973	773	1.848	555	819	1.138
	Differenza %	23,0	11,0	13,3	18,8	15,5	34,2	10,8	15,0	20,1
Senza funzione di quadro	Svizzeri uomini	4.762	4.936	5.126	5.200	5.314	5.610	5.407	5.521	5.521
	Frontalieri (Cat. G) uomini	4.401	4.442	4.503	4.635	4.661	4.557	4.596	4.655	4.564
	Differenza CHF	361	494	623	565	653	1.053	811	866	957
	Differenza %	7,6	10,0	12,2	10,9	12,3	18,8	15,0	15,7	17,3
	Svizzere donne	4.097	4.293	4.376	4.498	4.625	4.784	4.890	4.978	5.006
	Frontaliere (Cat. G) donne	2.948	3.004	3.175	3.317	3.320	3.388	3.586	3.671	3.600
	Differenza CHF	1.149	1.289	1.201	1.181	1.305	1.396	1.304	1.307	1.406
	Differenza %	28,0	30,0	27,4	26,3	28,2	29,2	26,7	26,3	28,1

Fonte: RSS, UST

tori caratteristici e più importanti dell'economia ticinese, sia in quei settori principalmente attivi nell'erogazione di servizi.

Nel lavoro di tesi<sup>7</sup> si è anche notato che le attività che in genere hanno un più basso livello salariale, persino considerando differenti classi percentili, sono appartenenti a settori in cui è riscontrabile una maggiore differenza fra i salari degli svizzeri e quelli dei frontalieri.

Una possibile motivazione a questi delta potrebbe consistere nel fatto che fra lavoratori svizzeri e frontalieri vi sia un'effettiva differenza nelle funzioni svolte all'interno di un dato settore. Detto altrimenti, se vi sono così marcate differenze salariali potrebbe essere che ai lavoratori svizzeri vengano assegnate cariche più elevate rispetto alla controparte frontaliere, date le competenze a disposizione. È stato dunque necessario verificare in base ai dati se, a parità di funzione ricoperta, persistano significative differenze salariali fra svizzeri e frontalieri.

Concentrando l'attenzione sul livello gerarchico assunto all'interno dell'impresa in Ticino, l'evoluzione delle differenze salariali mediane a parità di funzione ricoperta e secondo il sesso e statuto si presenta come nella tabella [T. 3].

A livello di quadri superiori e medi si nota fin da subito che fra gli uomini sono presenti delta salariali maggiori rispetto alla controparte femminile. Negli uomini, rispetto al 2002, le differenze salariali aumentano dal 18,1% fino ad assestarsi a circa il 22% fra il 2004 e 2006. I valori di differenza scendono leggermente fra il 2008 e 2010, rispettivamente al 19,5% e 19,7%. Nel 2012 i valori scendono ulteriormente a 14,9% e, a parte il calo nel 2014, nel 2016 viene mantenuto questo livello di differenza. Il 2018 si conclude in aumento fino al valore di 22,7%.

Per quanto riguarda le donne invece, in ben 6 anni su 9 analizzati le differenze salariali risultano a favore delle lavoratrici frontaliere rispetto a quelle svizzere: dal 2002 al 2010 e poi ancora nel 2016 le differenze a favore oscillano in valori compresi fra 3% e il 12%. Fra il 2012 e 2014 le differenze salariali sono attorno al 6% circa a favore delle lavoratrici svizzere rispetto alle frontaliere, così come nel 2018 con un valore del 7,6%.

Tale fenomeno potrebbe essere spiegato dal fatto che, per assumere e ambire a questo genere di cariche e le annesse responsabilità, indipendentemente dallo statuto, il lavoratore o la

<sup>7</sup> Per ulteriori dettagli, si rimanda al lavoro di tesi, in particolare al capitolo 4.4.

lavoratrice in questione deve aver assolto determinate formazioni. Ciò potrebbe giustificare il contenuto scarto salariale ottenuto soprattutto negli ultimi anni, giacché la formazione accademica e professionale per ricoprire questi ruoli professionali presuppone un livello salariale generalmente determinato.

A livello di quadri inferiori le differenze salariali subiscono cambiamenti in ambo i sessi. Fra gli uomini, si osservano due soli anni, ossia nel 2012 e nel 2018, valori di differenza salariali superiori al 20%, rispettivamente 21,4% e 24,5%. Nel resto del periodo si assiste a una certa stabilità, con valori compresi fra il 2002 e 2010 fra il 16% circa e il 19% e con valori fra il 2014 e 2016 tra il 18% e il 20%.

In ambito femminile le differenze salariali mostrano prima un calo fra il 2002 e il 2006, passando dal quasi 6% a favore delle svizzere fino al 2,2% di differenza a favore delle frontaliere. Successivamente, si assiste ad un costante aumento delle differenze a favore delle lavoratrici svizzere, passando dal 7,5% del 2008 fino al 17,4% del 2016, ossia il punto massimo in questa serie di dati, prima di concludersi con valori superiori al 16% nel 2018.

La funzione di responsabile esecuzione lavori mostra un quadro di differenze salariali generalmente più contenuto per gli uomini e un poco più accentuato per le donne. Negli uomini infatti, dal 2002 al 2006 e poi nel 2014 le differenze salariali fra svizzeri e frontaliere sono inferiori al 10%. Fra il 2008 e il 2012 queste differenze sono comprese fra il 10% e il 15% circa, mentre dal 2016 le stesse passano prima dal 10,5% di quest'ultimo anno fino a elevarsi al 18% nel 2018.

Nelle donne le differenze paiono subito più sensibili, tant'è che la serie di dati inizia con un valore del 23% nel 2002. Nei successivi anni, dal 2004 al 2010 i valori restano a favore delle lavoratrici svizzere, con percentuali di differenza comprese fra l'11% e il 19%. Nel 2012 il valore di differenza salariale aumenta più del doppio rispetto al 2010, giungendo addirittura al 34,2%. Fra il 2014 e il 2016 le differenze si dimezzano, tornando a valori rispettivamente del 10,8% e



foto in Press / Elia Bianchi

del 15%, per poi concludere l'intera serie con il superamento del 20% nel 2018.

Da ultimo, la carica di dipendente senza funzione di quadro nelle donne mostra differenze salariali ben più importanti rispetto all'ambito maschile. Infatti negli uomini, le differenze salariali a favore degli svizzeri, dopo un valore del 7,6% del 2002, si trovano fra il 2004 e il 2010 in un intervallo tra il 10% e il 12% circa, mentre dal 2012 i valori salgono, prima a quasi il 19% di differenza per poi riscendere tra il 15% e 16% fra il 2014 e 2016. L'ultimo dato disponibile del 2018 in ambito maschile indica una differenza salariale del 17,3% a favore degli svizzeri rispetto ai frontaliere.

Per le donne le differenze salariali a favore delle svizzere rispetto alle frontaliere non scendono mai, lungo tutto il periodo contemplato, al di sotto del valore del 26%. Anzi, già nel 2004 la differenza in percentuale si spinge al 30%. Questo picco non sarà mai più raggiunto, ma tuttavia sarà lambito a più riprese nel 2010 (28,2%), nel 2012 (29,2%) e nel 2018 (28,1%).

Per questo genere di funzioni vale il discorso analogo ma inverso rispetto ai quadri medi e superiori: dato il genere di funzione che non richiede particolari e determinanti qualifiche, a parità di altre condizioni i datori di lavoro potrebbero essere predisposti a cercare di assumere personale cui è possibile offrire un livello salariale inferiore. Ciò sarebbe in linea con il fatto che, a parità di qualifica, vi possa essere una forbice salariale così importante fra svizzeri e frontaliere, giacché questi ultimi possono meglio competere nel mercato del lavoro in virtù di un costo della vita inferiore e rivelandosi maggiormente convenienti in termini salariali.

## T. 4

Differenze fra salari medi (in franchi e in %), tra svizzeri e frontalieri, secondo lo statuto, il genere e il livello della formazione, in Ticino, 2008-2018

		2008	2010	2012	2014	2016	2018
Livello di formazione III	Svizzeri uomini	7.698	7.689	8.494	8.325	8.664	8.400
	Frontalieri (Cat. G) uomini	6.183	5.882	6.190	5.895	6.076	5.645
	Differenza CHF	1.515	1.807	2.304	2.430	2.588	2.755
	Differenza %	19,7	23,5	27,1	29,2	29,9	32,8
	Svizzeri donne	6.033	5.727	6.380	6.316	6.463	6.301
	Frontaliere (Cat. G) donne	5.137	4.875	4.850	5.144	5.226	4.884
	Differenza CHF	896	852	1.530	1.172	1.237	1.417
	Differenza %	14,9	14,9	24,0	18,6	19,1	22,5
Livello di formazione II	Svizzeri uomini	5.529	5.674	5.883	5.829	6.011	6.040
	Frontalieri (Cat. G) uomini	5.092	5.090	4.886	5.160	4.977	4.921
	Differenza CHF	437	584	997	669	1.034	1.119
	Differenza %	7,9	10,3	16,9	11,5	17,2	18,5
	Svizzeri donne	4.761	4.956	5.109	5.101	5.261	5.155
	Frontaliere (Cat. G) donne	4.303	4.374	4.274	4.240	4.580	4.123
	Differenza CHF	458	582	835	861	681	1.032
	Differenza %	9,6	11,7	16,3	16,9	12,9	20,0
Livello di formazione I	Svizzeri uomini	4.865	5.035	4.903	4.861	5.031	5.234
	Frontalieri (Cat. G) uomini	4.622	4.655	4.519	4.446	4.628	4.473
	Differenza CHF	243	380	384	415	403	761
	Differenza %	5,0	7,5	7,8	8,5	8,0	14,5
	Svizzeri donne	3.981	4.042	4.103	4.148	4.248	4.308
	Frontaliere (Cat. G) donne	3.208	3.135	3.114	3.350	3.421	3.401
	Differenza CHF	773	907	989	798	827	907
	Differenza %	19,4	22,4	24,1	19,2	19,5	21,1

Fonte: RSS, UST

Prendendo in considerazione anche la variabile della formazione, il riepilogo delle differenze salariali si presenta come nella tabella [T. 4].

Anche osservando il criterio della formazione si possono osservare andamenti differenti. Nell'ambito della formazione di grado terziario, tra gli uomini, dal 2008 al 2018 si vede un continuo inasprimento delle differenze salariali, le quali passano dal 19,7% a quasi il 33% a favore degli svizzeri.

Per le donne le differenze restano stabili al 15% circa fra il 2008 e il 2010, per poi aumentare al 24% nel 2012 e poi ricalare attorno al 19% circa nel periodo 2014-2016. La serie termina con il valore del 22,5% del 2018 a favore delle svizzere.

Nell'ambito della formazione secondaria, i valori si muovono in maniera più simile fra i

due sessi. Negli uomini, partendo da un valore di differenza salariale del 7,9% nel 2002 a favore degli svizzeri, si passa gradualmente fino al quasi 17% del 2012. In seguito, dopo un calo momentaneo all'11,5% del 2014, la crescita continua fino a spingersi al 18,5% del 2018.

Nelle donne la crescita parte dal 2008 con valori del 9,6% a favore delle svizzere per poi protrarsi fino al quasi 17% del 2014. Anche in questo caso, vi è un calo momentaneo della differenza salariale nel 2016 a circa il 13%, per poi assestarsi nel 2018 al 20% a sfavore delle frontalieri.

Nel contesto della formazione di livello primario, le differenze salariali maggiori sono osservabili fra le donne. Per gli uomini infatti, dal 2002 al 2016 le differenze salariali restano al di sotto del 10%, ma con tutti i valori a favore degli

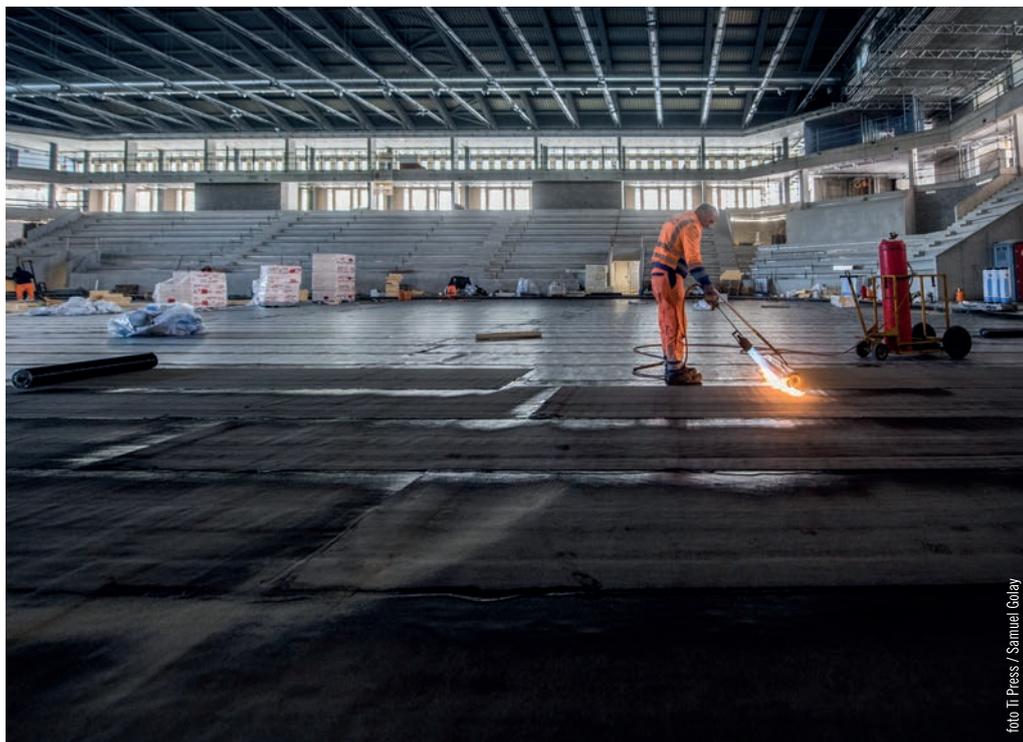


foto T. Press / Samuel Galay

svizzeri. Nel 2018 viene superata questa soglia, giungendo al 14,5% di differenza salariale.

In ambito femminile si assiste a una crescita delle disparità salariali fra il 2008 e il 2012, rispettivamente passando da 19,4% a 24,1%. In seguito dal 2014, i valori restano compresi in un intervallo di valori tra il 19% e il 21% circa a sfavore delle frontaliere.

Considerando anche il resto del paese e come da risultati ottenuti nel lavoro di tesi si nota che in Ticino, in maniera molto più marcata rispetto al resto delle Grandi Regioni del paese, gli svizzeri risultano remunerati in maniera maggiore rispetto ai lavoratori frontalieri anche conducendo l'analisi con variabili diverse. Si riscontra effettivamente una differenziazione salariale che negli anni è rimasta stabile, presente e costante a sfavore dei frontalieri.

Tenendo presente un così basso livello salariale applicato a una considerevole fetta della manodopera totale attiva in Ticino, è ragionevole che tali remunerazioni più esigue vadano ad incidere negativamente sulla determinazione dei salari mediani e medi presenti all'interno dell'economia ticinese. Di conseguenza, tale aspetto gioca un ruolo non trascurabile e non marginale nella determinazione del livello dei salari d'equilibrio dell'economia ticinese ad un livello effettivamente più basso, più esiguo di quanto non fosse in realtà in assenza di dette differenziazioni salariali fra le tipologie di manodopera.

In altri termini, il fatto che una quota consistente della manodopera attiva in Ticino, quella frontaliera, sia remunerata ad un livello salariale costantemente e non poco inferiore rispetto alla manodopera locale residente, nell'insieme dei salari dei vari settori economici questa discrepanza in termini remunerativi incide in

maniera negativa sulla struttura complessiva delle remunerazioni sia dei singoli settori, sia dell'economia ticinese nel suo insieme rispetto al resto del paese.

### Conclusioni

Le presenti conclusioni sono risultato sia di quanto evinto nel presente articolo, sia di quanto illustrato nel dettaglio nella tesi. Tenendo conto dei limiti del caso, del contesto e dei mezzi con i quali sono state condotte le analisi, attraverso l'intero lavoro di tesi è stato possibile osservare l'evoluzione del mercato del lavoro ticinese negli ultimi 20 anni.

Le analisi sul tema del mercato del lavoro e della libera circolazione delle persone hanno indicato importanti tendenze nel tessuto macroeconomico della Svizzera italiana. È indubbio che gli Accordi bilaterali fra Svizzera e UE ricoprono un ruolo importante nelle relazioni economiche fra le parti. È anche innegabile che, nel dettaglio dell'ALC, si è assistito in Svizzera e in maniera più marcata in Ticino a importanti cambiamenti nell'approvvigionamento di forza lavoro da parte delle aziende svizzere locali e nel livello salariale medio e mediano.

Il contesto economico ticinese evidenzia importanti caratteristiche di una regione di frontiera: esso assume i tratti di un'economia aperta che tuttavia dispone di un grado decisionale limitato. Ciò è dovuto al fatto che essa è dipendente dal contesto economico esterno di carattere nazionale e internazionale che la riguarda. Basti pensare, per esempio, alla ripartizione delle competenze a favore della Confederazione per quanto riguarda l'adozione di misure atte alla protezione del mercato del lavoro.

Si può affermare che il mercato del lavoro ticinese sia diventato nel tempo più dinamico, ossia meno regolamentato, eterogeneo e aperto attraverso l'ALC. All'interno di un mercato del lavoro a forte componente straniera si è assistito, nei periodi osservati, ad un costante aumento del numero degli addetti fino al 2017. L'economia nel suo insieme e i settori professionali all'interno del cantone si sono mossi in linea con un'economia di servizi sempre più terziarizzata.

Il numero di frontalieri è aumentato quasi in maniera costante e lineare, soprattutto a partire dal periodo 2005-2008, ovvero gli anni adiacenti all'abolizione del concetto di priorità indigena (2004) e alla soppressione del concetto inerente alle zone di frontiera e della relativa applicazione dei contingenti (2007).

Il Ticino conta su un'importante offerta di manodopera, sia locale che straniera, ben superiore alla concreta domanda da parte delle imprese locali. Ciò dà seguito, secondo la teoria economica, a un'effettiva concorrenza che può essere determinata ad esempio sulla base della formazione, delle competenze, delle esperienze professionali pregresse e dal livello remunerativo richiesto dalla forza lavoro.

Sempre secondo la teorica economica, le imprese mirano alla massimizzazione del profitto, la quale può essere perseguita tramite l'aumento della produttività, dell'innovazione o dell'incremento del valore aggiunto dei propri prodotti e/o servizi, oppure cercando di ridurre e minimizzare il livello dei costi, fissi e variabili, con cui l'impresa si trova confrontata. Nel contesto ticinese quindi, pur non trascurando la presenza di realtà economiche virtuose e innovative, è ragionevole pensare che generalmente, a parità di condizioni della manodopera, le aziende ticinesi mirino a minimizzare i propri costi e, nello specifico, l'onere salariale quale voce di costo più ingente ai fini dello svolgimento delle proprie attività.

I lavoratori frontalieri, dato il differente costo della vita cui sono soggetti nei rispettivi paesi d'origine, possono competere rispetto alla manodopera locale in una posizione di forza. Ciò è fattibile, giacché i frontalieri dispongono di un salario

## Bibliografia

Alberton, Siegfried; Gonzalez, Oscar e Guerra, Giuliano. (2008). *Le trasformazioni nel mercato del lavoro ticinese. Il CODE fa il punto a sei anni dall'entrata in vigore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone*. Lugano: CODE – IRE. Disponibile in: [https://m4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/varie/Rapporto\\_O-Lav\\_2008\\_VersFinale.pdf](https://m4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-USML/varie/Rapporto_O-Lav_2008_VersFinale.pdf).

Baranzini, Mauro; Bernasconi, Marco; Ratti, Remigio e Weiss, Adrian. (2015). *Oltre metà guado. Politica di sviluppo economico, 2016-20 Situazione, prospettive, ipotesi d'azione*. Bellinzona. Disponibile in: [https://locarnese.ch/files/Studio\\_Oltre\\_meta\\_guado.pdf](https://locarnese.ch/files/Studio_Oltre_meta_guado.pdf).

Bigotta, Maurizio. (2017). Il differenziale salariale tra residenti e frontalieri in Ticino. *Forum Journal*, 9, 50-64. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/fileadmin/DI/SG/integrazionestranieri/FORUM-9-2017-ridotto.pdf>.

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2020). Struttura ed evoluzione dei salari in Ticino. *EXTRA DATI*, XX, 1, 1-15. Disponibile in: [https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/ed\\_2020-01.pdf](https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/ed_2020-01.pdf).

Gonzalez, Oscar. (2015). Tratti distintivi del mercato del lavoro. *Dati*, XV, 2, 51-61. Disponibile in: [https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/articolo/2131dss\\_2015-2\\_5.pdf](https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/articolo/2131dss_2015-2_5.pdf).

Gonzalez, Oscar; Stephani, Eric e Grignola Mammoli, Sara. (2015). *Ai margini del mercato del lavoro. Stato e dinamica del mercato del lavoro ticinese con focus sulla disoccupazione. Rapporto di sintesi dell'attività analitica condotta dal Gruppo di lavoro interdipartimentale per il Monitoraggio della disoccupazione in Ticino*. Giubiasco: Ustat. (Analisi). Disponibile in: [https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/d\\_06\\_documento.pdf](https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/d_06_documento.pdf).

Losa, Fabio B. (2019, gennaio). Mercato del lavoro ticinese: il presente e il futuro sotto la lente dei dati. Il mercato del lavoro ticinese: tra presente e futuro. Presentazione tenuta in occasione dell'evento sul mercato del lavoro ticinese organizzato dal Dipartimento delle Finanze e dell'Economia [DFE], Manno. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/sala-stampa/comunicati-stampa/cartella-stampa/?idCartella=175534> (25 gennaio 2019).

Losa, Fabio B.; Bigotta, Maurizio e Gonzalez, Oscar. (2012). *Libera circolazione: gioie o dolori? Valutazione degli impatti sul mercato del lavoro svizzero dell'abolizione della priorità d'impiego ai lavoratori indigeni*. Giubiasco: Ustat. (Analisi). Disponibile in: [https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/an\\_01.pdf](https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/an_01.pdf).

Maggi, Rico e Mini, Valentina. (2015). *Ticino Futuro. Riflessioni per un itinerario economico ticinese*. Lugano: IRE – USI. Disponibile in: [https://locarnese.ch/files/ire\\_ticino\\_futuro\\_riflessioni\\_per\\_un\\_itinerario\\_economico\\_ticinese.pdf](https://locarnese.ch/files/ire_ticino_futuro_riflessioni_per_un_itinerario_economico_ticinese.pdf).

di riserva inferiore in confronto alla manodopera locale. Questo aspetto comporta che i lavoratori frontalieri possano disporre di una maggiore propensione ad accettare, tollerare e sostenere salari effettivamente inferiori rispetto alla manodopera svizzera residente. Di conseguenza e secondo la teoria economica, i frontalieri possono essere preferiti rispetto ai lavoratori svizzeri residenti, da parte delle aziende site in Ticino, anche grazie al minor costo salariale da essi rappresentato.

Quanto indicato può essere una possibile spiegazione delle costanti e sensibili differenze salariali riscontrate presso più settori fra lavoratori svizzeri e frontalieri, in particolar modo in Ticino. Infatti, queste differenze sono risultate le più alte, sia in proporzione che in valori assoluti, nel confronto con le altre Grandi Regioni svizzere<sup>8</sup>.

Dopo analisi critica, le maggiori differenze salariali riscontrate in Ticino fra svizzeri e frontalieri dell'ordine di almeno il 20-25% sono state rilevate specialmente nei settori professionali in cui:

- vi è assenza di CCL, CNM, CNL e/o altre specifiche regolamentazioni sul livello delle remunerazioni applicabili, oppure vi è stata una mancanza di adeguamento dei valori minimi di queste ultime nel tempo;
- vi è tendenzialmente bassa presenza di posizioni professionali con elevate qualifiche accademiche, scientifiche e/o professionali;
- vi è tendenzialmente presenza di attività ad alta concentrazione di lavoro non qualificato e/o poco qualificato.

Tra i settori più evidenti circa un differenziale salariale negativo si citano, in questo senso, il settore delle attività manifatturiere (NOGA C), il settore del trasporto e del magazzinaggio (NOGA H), il settore dei servizi di informazione e comunicazione (NOGA J), il settore delle altre attività amministrative e di supporto (NOGA N), il settore delle attività artistiche, d'intrattenimento e di divertimento (NOGA R) ed il settore delle altre attività dei servizi (NOGA S).

Dall'analisi della tesi è emerso che i settori con le differenze salariali maggiori fra svizzeri e frontalieri sono anche gli stessi con il livello

Mirante, Amalia. (2017). Struttura economica e mercato del lavoro in Ticino. *Forum Journal*, 9, 34-49. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/fileadmin/DI/SG/integrazionestraniere/FORUM-9-2017-ridotto.pdf>.

Rossi, Angelo. (1986). Importanza del terziario per lo sviluppo regionale: il caso ticinese. *Geographica Helvetica*, 41(4), 185-190. Disponibile in: <https://www.geogr-helv.net/41/185/1986/gh-41-185-1986.pdf>.

Rossi, Angelo. (1985). *Un'economia a rimorchio*. Lugano: Edizioni Fondazione Pellegrini-Canevascini.

Rossi, Angelo. (2005). *Dal paradiso al purgatorio. Lo sviluppo secolare dell'economia ticinese*. Locarno: REZZONICO EDITORE SA. Disponibile in: [http://www.caffe.ch/media/STATICHE/ilcaffè/documenti/rossi\\_paradiso\\_purgatorio.pdf](http://www.caffe.ch/media/STATICHE/ilcaffè/documenti/rossi_paradiso_purgatorio.pdf).

Rossi, Angelo. (2010). *Tessere. Saggi sull'economia ticinese*. Lugano-Canobbio: Edizioni Fondazione Pellegrini-Canevascini.

Rossi, Angelo. (2014). Cinquant'anni dal rapporto Kneschaurek. L'economia dei servizi in Ticino. *Il Cantonetto*, 14(5-6), 226-234. Disponibile in: <http://cantonetto.ch/sites/default/files/ROSSI.pdf#overlay-context=ultimounumero>.

Petrillo, Sandro e Gonzalez, Oscar. (2018). *Scomposizione delle differenze salariali tra due gruppi*. Documenti 9, Ufficio di Statistica, Bellinzona. Disponibile in: [https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/d\\_09\\_documento.pdf](https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/d_09_documento.pdf).

Pontalli, Elia. (2019). Analisi del mercato del lavoro ticinese. Panoramica generale e focalizzazione su alcuni settori dell'economia ticinese, a seguito dell'introduzione degli Accordi bilaterali sulla libera circolazione delle persone. Tesi di Bachelor. Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI), Manno. Disponibile in: [http://tesi.supsi.ch/3029/1/Pontalli\\_Elia\\_Tesi\\_Bachelor.pdf](http://tesi.supsi.ch/3029/1/Pontalli_Elia_Tesi_Bachelor.pdf).

Ufficio federale di statistica. Statistica dei Frontalieri (STAF). Persone occupate: Svizzeri e stranieri, frontalieri. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/occupati/svizzeri-stranieri/frontalieri.html> (16 aprile 2021).

Ufficio di statistica. (2018). *Le cifre della parità. Un quadro statistico delle pari opportunità fra sessi in Ticino. Edizione 2018*. Giubiasco: Ustat. Disponibile in: [https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/le\\_cifre\\_della\\_parita\\_2018.pdf](https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/le_cifre_della_parita_2018.pdf).

Ufficio di statistica. (2020). *Annuario statistico ticinese, 81a annata, 2020*. Giubiasco: Ustat. Disponibile in: [https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/ast\\_2020.pdf](https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/ast_2020.pdf).

Ufficio di statistica. (2021). *Panorama statistico del mercato del lavoro ticinese*. Giubiasco: Ustat. Disponibile in: [https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/schede\\_psmilt.pdf](https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/schede_psmilt.pdf).

salariale più esiguo riscontrabile per le categorie di lavoratori che guadagnano di meno all'interno del settore analizzato. Ad esempio, si cita il settore manifatturiero (NOGA C).

Il presente lavoro si inserisce nel dibattito costruttivo volto alla riflessione su fatti, fenomeni ed evidenze tali da ricercare le migliori soluzioni per effettive problematiche insite nel contesto regionale ticinese. Nelle circostanze di un ambiente economico che assume tratti sempre più complessi, risulta fondamentale interrogarsi su quali possano essere le misure, le azioni e i settori che abbiano facoltà di promuovere la crescita economica e lo sviluppo regionale in Ticino nei prossimi anni.

<sup>8</sup> Per ulteriori dettagli, si rimanda al lavoro di tesi, in particolare al capitolo 4.4.