



di **Benedetta Rigotti**

IN AUMENTO IL DIVARIO SALARIALE TRA TICINO E RESTO DEL PAESE

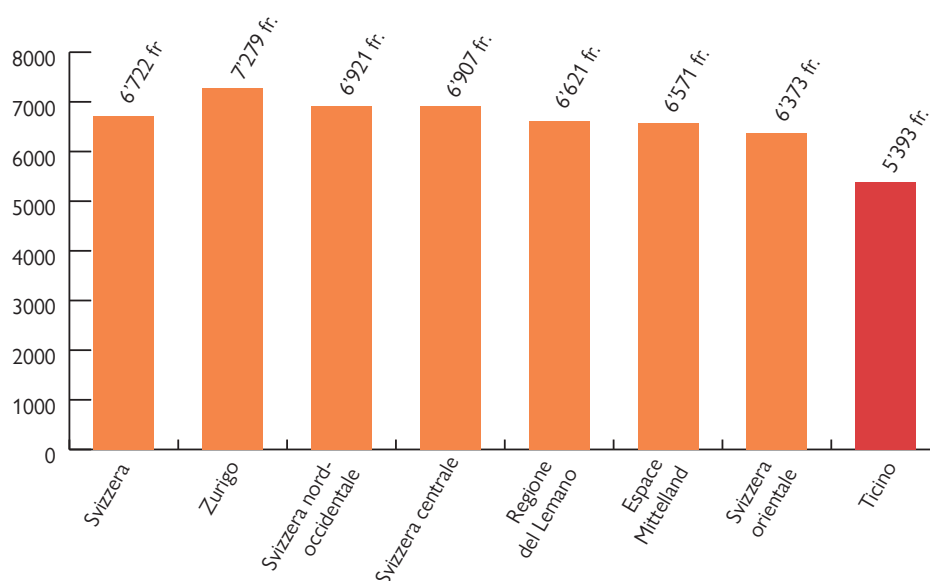
I Contratti collettivi riducono la disparità

La rilevazione della struttura dei salari 2025 dell'Ufficio federale di statistica ha evidenziato un nuovo aumento della differenza salariale tra il Ticino e gli altri cantoni della Svizzera.

In Ticino si guadagna il 20% meno rispetto al resto del paese. Questa differenza riguarda tutti i settori nello stesso modo? Qual è la tendenza nel corso degli anni? Come viene calcolato questo divario salariale? Sono tutti elementi che cercheremo di approfondire in questo articolo. C'è chi giustifica questa differenza salariale subita

dalle lavoratrici e dai lavoratori in Ticino con un costo della vita inferiore rispetto ad altri cantoni. In realtà se alcune spese, come il caffè e il ristorante, sono oggettivamente più basse, i prezzi dei beni al supermercato sono uguali in tutta la Svizzera e il premio di cassa malati in Ticino è molto più caro che negli altri cantoni.

Per questo in Ticino parlare di salario è ancora di grande attualità: non è solo una questione privata, ma anche di comunità. Infatti questa situazione riduce notevolmente il potere d'acquisto delle persone e delle famiglie. Salari più bassi significano meno consumi, più sussidi e aiuti sociali, meno imposte: insomma meno risorse a disposizione di tutti. Certo il salario è solo una delle condizioni di lavoro



Salario mediano nelle regioni della Svizzera

ro, ma è la più vitale: si può parlare di conciliazione lavoro-famiglia, telelavoro, riduzione dell'orario, condizioni della previdenza professionale o piani di formazione continua, solo quando lo stipendio è adeguato a sostenere le spese mensili delle persone e delle famiglie.

Il ruolo della contrattazione collettiva

La situazione è uguale in tutti i settori? In realtà no. Si notano differenze molto marcate: in alcuni ambiti si registra una differenza salariale dell'8%, in altri addirittura del 40%.

Si può facilmente notare che la presenza di un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale, quelli cioè che vengono applicati a tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore, incide riducendo drasticamente la disparità salariale con il resto del paese, proprio come accade per la disparità salariale tra donna e uomo. In particolare si evidenzia questa differenza nel settore sanitario e nel settore edile, così come nella ristorazione. In questi settori il partenariato sociale ha una lunga storia.

Molto diversa è invece la situazione nel terziario impiegatizio, in cui la differenza salariale ammonta per certe professioni (come quelle della comunicazione) addirittura al 50%.

Naturalmente anche nel terziario il sindacato opera con grande impegno per la costruzione di comunità contrattuali, tuttavia l'ostacolo più importante resta la mancanza di associazioni padronali di settore. Per questo si agisce spesso redigendo contratti collettivi aziendali, che hanno nel tempo consentito di alzare notevolmente i livelli salariali in quelle realtà.

Come ricorda **Andrea Puglia**, «nel terziario impiegatizio, ad oggi, l'OCST ha sottoscritto otto contratti collettivi aziendali ma soltanto due contratti collettivi 'di settore': quello degli ingegneri-architetti e quello degli impiegati di commercio. Questo dato dice molto: le associazioni padronali che rappresentano i rami impiegatizi restano spesso ritrose ad aprire veri negoziati, perché sono convinte che un mercato deregolamentato - con regole minime e massima libertà salariale - sia la via più efficiente per attirare risorse valide.

Nella pratica, però, questa impostazione ha prodotto dumping salariale. Nel terziario, negli ultimi anni, molti datori di lavoro hanno potuto (e talvolta voluto) agganciare manodopera qualificata dall'Italia a condizioni inferiori, alimentando una concorrenza al ribasso che ha colpito soprattutto i profili d'entrata e le fasce intermedie.

La prova più concreta di questa fragilità è che laddove non si riesce a costruire un CCL, arrivano i Contratti normali di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti emanati dallo Stato proprio per reagire ad abusi ripetuti.

In Ticino, negli ultimi anni, i CNL si sono moltiplicati nel terziario impiegatizio». Prosegue Puglia: «questo stesso problema ha portato all'introduzione del salario minimo, nato per rispondere al tema dei salari troppo bassi nei settori privi di una contrattazione collettiva efficace».

«In questo contesto, l'OCST ha scelto una strada chiara: costruire riferimenti contrattuali reali, anche quando il terreno è difficile. Il CCL degli impiegati di commercio, negoziato con Ticino moda e la Camera di commercio, pur applicandosi a poche aziende, viene preso come punto di riferimento per fissare i salari minimi dei CNL degli impiegati di commercio. In fase di rinnovo di questo CCL, abbiamo abbassato il monte ore settimanale da 42 a 40 ore portando il Cantone ad aumentare del 5% il salario previsto da tutti i CNL».

Ora l'OCST vuole riaprire il dialogo con le associazioni padronali: il messaggio è semplice. «Stare fuori dalla comunità contrattuale significa subire le scelte dello Stato e svuotare di senso il mercato del lavoro. Il nostro obiettivo è l'opposto: valorizzare le risorse umane con salari più alti e con una rinnovata capacità di attrarre e trattenere i giovani del territorio».

INTERVISTA

Per comprendere meglio la differenza salariale tra il Ticino e il resto della Svizzera abbiamo intervistato **Maurizio Bigotta**, responsabile del Settore economia dell'Ufficio cantonale di statistica.

Esiste una differenza tra i salari ticinesi e quelli del resto del paese? A quanto ammonta?

È una domanda apparentemente semplice. Normalmente si calcola il divario tra i salari ticinesi e quelli della Svizzera: da questo paragone risulta che i salari ticinesi sono del 20% più bassi. Però è più corretto, fare un confronto con il resto della Svizzera senza il Ticino, analogamente al calcolo della disparità tra uomini e donne: non si confrontano i salari delle donne con quelli di tutta la popolazione, ma solo

con quelli degli uomini. Allo stesso modo bisogna togliere il Ticino dal resto della Svizzera. Così facendo il salario ticinese è più basso rispetto a quello del resto del paese del 26%.

Quali sono le componenti di questa disparità salariale?

Quando confrontiamo i salari tra due gruppi,, cerchiamo sempre di stimare quale parte della differenza dipende dalla diversa composizione dei due gruppi stessi. Consideriamo fattori come il settore economico, la dimensione dell'azienda o le caratteristiche socio-demografiche delle persone. Ad esempio, in Ticino la quota di persone attive nel turismo è superiore rispetto ad altre aree della Svizzera e in questo settore i salari sono mediamente più bassi. Questo incide sul livello salariale medio regionale. In questi casi applichiamo una metodologia che permette di capire se fattori spiegabili come questo sono all'origine del divario, e quanta parte ne spieghino. In realtà nel confronto tra Ticino e resto della Svizzera riusciamo a spiegare solo una piccola parte della differenza di salario. Il divario che non risulta spiegato dai fattori osservati si aggira attorno al 23%.

Secondo la vostra esperienza e le vostre analisi, a cosa attribuireste la ragione di questa disparità non spiegata tra il Ticino e il resto del paese?

È una domanda abbastanza complessa dato che dipende da molti fattori.

Uno tra i più rilevanti è di natura storica. Il Ticino è integrato in una vasta area transfrontaliera: solo nelle province limitrofe vivono circa 2 milioni di persone. Quest'area è caratterizzata da livelli salariali e un costo della vita inferiori rispetto a quelli ticinesi. Il che ha portato negli anni a sviluppare un tessuto economico cantonale più ampio rispetto a quanto sarebbe stato possibile senza attingere a questo bacino. Allo stesso tempo però, ha esercitato una pressione sui salari e ha contribuito a rallentare la crescita. Nel resto della Svizzera, dove invece questo vasto bacino d'impiego non c'è, la dinamica è stata diversa e la spinta verso il miglioramento della produttività ha probabilmente avuto un peso maggiore.

Oltre a questo fattore, ce ne sono tanti altri. Per esempio, la maggior presenza nel nostro cantone di aziende del manifatturiero più attive nella produzione che nella ricerca e sviluppo o la minore presenza di centri decisionali.

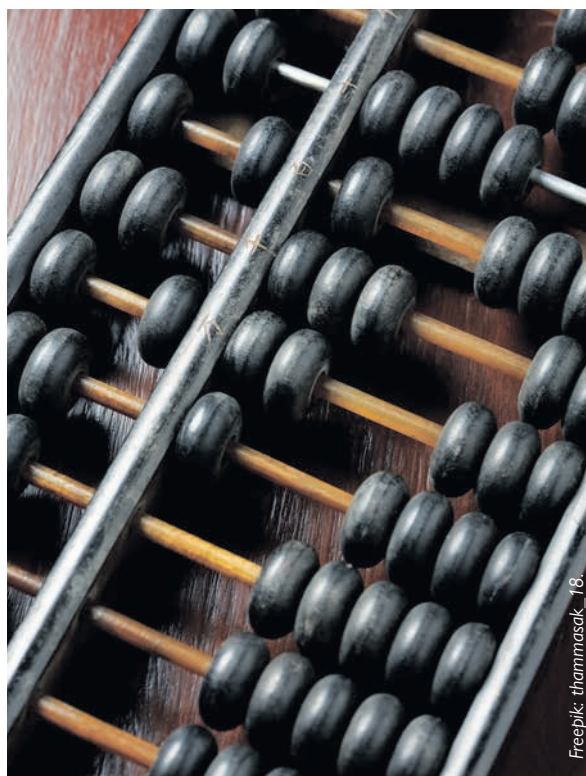
*Potere d'acquisto,
i conti non tornano*

Come incide la contrattazione collettiva su questo divario?

La contrattazione collettiva gioca un ruolo evidente, specialmente in alcuni settori economici dove essa è storicamente strutturata e diffusa. Ad esempio, nel settore delle costruzioni (nel secondario) e in quello sanitario (nel terziario), si vede un divario tra il Ticino e il resto della Svizzera più contenuto, attorno al 10%. In altri settori dove la contrattazione collettiva è meno presente o meno radicata, come nel manifatturiero o nei servizi dell'informazione e della comunicazione, il divario può risultare molto più alto. Nei due settori citati, la differenza raggiunge il 50% rispetto al resto della Svizzera in termini di mediana.

Come si interpreta il fatto che questo divario col resto della Svizzera sia in aumento?

Effettivamente il divario cresce, poco ma costantemente. Negli ultimi 20 anni si è passati più o meno dal 18% al 26%. Uno dei fattori determinanti è quello di cui parlavamo prima: l'integrazione storica del Canton Ticino all'interno di un'area transfrontaliera. Per il futuro però ci sono dei fattori che potrebbero cambiare un po' queste dinamiche. Per esempio, l'evoluzione della demografia, che sta già portando anche nel nostro cantone alcuni effetti sulla carenza di manodopera; chiaramente più deboli rispetto al resto della Svizzera, dato che il Ticino può appunto attingere ad un bacino di lavoratrici e lavoratori dall'Italia. Le nostre aziende lamentano meno difficoltà rispetto al resto del paese, ma di più rispetto al passato. In linea teorica, quando l'offerta di lavoro diventa più contenuta rispetto alla domanda, questo tende a esercitare una spinta verso l'alto dei livelli salariali. Se questo andamento dovesse consolidarsi, potrebbe rallentare o invertire un po' questa tendenza.



Freepik: thammajak_18.

Come incidono l'introduzione del salario minimo e la firma dell'accordo fiscale con l'Italia sui livelli salariali in Ticino?

In un nostro studio del 2024 che analizzava i dati fino al 2022, si evidenziano i primi effetti del salario minimo. Abbiamo notato una crescita dei livelli salariali più bassi, che abbiamo associato all'introduzione del salario minimo, che è avvenuta solo in Ticino. Infatti, i salari più bassi sono quelli che sono cresciuti maggiormente, diminuendo un po' il divario con il resto del paese. Tuttavia, serve tempo per invertire una tendenza in atto da decenni. A dicembre sono usciti i dati del 2024, li stiamo analizzando e a breve potremmo fare un approfondimento anche su questo ambito.

Tra il '22 e il '24 sono entrati in vigore sia l'accordo fiscale dei frontalieri che i nuovi scaglioni del salario minimo. Quindi si osserveranno effetti legati ad entrambi questi aspetti.

L'accordo fiscale probabilmente impatta maggiormente sui salari elevati dei frontalieri. Infatti, chi riceve salari più alti, ed è soggetto a una tassazione più importante, potrebbe essere portato a contrattare un salario più elevato.

Queste per ora sono solo ipotesi, aspettiamo di fare le analisi per comprendere meglio se effettivamente saranno confermati o meno questi risultati. ■