Salari, quel che fa la differenza

« Salario = livello di vita» è un'associazione naturale per la stragrande maggioranza di noi. Le nostre decisioni di soggetti economici – nelle vesti di consumatori, investitori o lavoratori – dipendono in larga misura dal reddito da lavoro o dalle prospettive su di esso.

Lo stipendio è il risultato di una negoziazione, in parte collettiva in parte individuale, tra le pretese di chi offre il fattore lavoro (lavoratore) e le valutazioni relative alla produttività di questo fattore operate da chi lo domanda (aziende). Una negoziazione, che, a livello macroeconomico, costituisce il gioco tra offerta e domanda sul mercato del lavoro. La determinazione del salario diventa così un processo di sintesi tra le rivendicazioni degli uni (capacità e conoscenze acquisite) e degli altri (competenze e responsabilità richieste) con il concorso di tutta una serie di fattori legati alle caratteristiche dell'attività da svolgere, dei mercati di prodotti e servizi entro cui si inseriscono le aziende, e delle normative e istituzioni che condizionano in un modo o nell'altro l'incontro tra domanda e offerta.

Questo quadro complesso e variegato fa sì che all'eterna domanda «ma tu quanto prendi al mese?» cento persone daranno con buona probabilità altrettante risposte diverse. Uno di loro sarà un informatico, un'altra un'operaia impiegata in una grossa azienda dell'industria tessile. Vi sarà pure un laureato che ha assunto il ruolo di responsabile di settore; in ditta si trova ad operare con colleghe e colleghi più in là con gli anni che non hanno un simile curricolo formativo, ma che in fatto di esperienza non gli sono certo da meno. Tra questi anche un frontaliere che, pur avendo concluso un tirocinio quale montatore elettricista, è approdato a un albergo.

Profili formativi, esperienza professionale, età, sesso, nazionalità, campo di attività, posizione professionale, qualifiche richieste dal posto di lavoro, anzianità di servizio, settore economico e molti altri ancora sono i fattori che l'*Inchiesta sulla struttura dei salari (ISS)* dell'Ufficio federale di statistica ha rilevato assieme alle componenti del salario lordo mensile, nell'ottica di caratterizzare, confrontare e comprendere i livelli salariali e le relative disparità che emergono nel sistema economico svizzero e, dal 2000, ticinese.

Nei due articoli che seguono, il tema degli stipendi viene affrontato con questo prisma, utilizzando i dati delle ISS.

Il contributo di Fabio Losa analizza i dati della ISS 2000, per la prima volta rappresentativi dell'economia cantonale. Poco meno di 50.000 questionari salariali, raccolti presso le ditte ticinesi del secondario e terziario, producono una descrizione ricca e variegata degli stipendi nei vari comparti economici, per variabili della persona, del suo profilo professionale e del suo impiego in azienda. Ne risulta un contributo di statistica descrittiva, articolato in tre parti: una di carattere macroeconomico, una di carattere microeconomico, e la terza di analisi delle tematiche relative alle disparità e discriminazioni salariali tra donne e uomini e tra svizzeri e stranieri. I principali risultati sono sintetizzati al termine dell'articolo.

Nel secondo contributo Ilaria Finzi sintetizza la sua memoria di laurea, presentata alla facoltà di scienze economiche dell'Università della Svizzera Italiana e incentrata sulla tematica della discriminazione salariale delle donne rispetto agli uomini. Sulla base della teoria economica del capitale umano e attraverso una modellistica econometrica, lo studio giunge ad una caratterizzazione empirica delle funzioni di salario e successivamente ad una stima dell'entità della discriminazione salariale femminile, in Svizzera, nel 1998. [FL]

foto Ti-press / Ely Riva

Ticino, 2000: una struttura complessa

Fabio Losa, Ustat

In Svizzera, come altrove, lo stipendio, per la stragrande maggioranza della popolazione, rappresenta la fonte di reddito più importante. Secondo i dati dell'Inchiesta sui redditi e consumi (IRC98), il reddito da lavoro rappresentava nel 1998 il 72,5% del reddito delle economie domestiche private residenti in Svizzera, e addirittura l'86,1% del reddito della categoria socioeconomica più importante, ossia quella dei salariati (Losa, 2001).

A nostro avviso, il disporre di un valido e solido patrimonio di dati statistici sui salari rappresenta, per una comunità e per i suoi attori sociali, politici ed economici, un'opportunità significativa per supportare e migliorare i processi decisionali individuali e collettivi.

Da oggi il nostro cantone dispone, grazie all'Inchiesta sulla struttura dei salari (ISS) dell'Ufficio federale di statistica (UST), di una rilevazione esaustiva degli stipendi percepiti dalla popolazione attiva entro i suoi confini. E non a caso questo contributo della statistica ufficiale giunge quasi in contemporanea con l'entrata in vigore degli Accordi bilaterali Svizzera – Unione Europea. La libera circolazione delle persone, per la sua portata sul sin qui protetto mercato del lavoro svizzero, impone, in particolar modo per quanto riguarda i cantoni di frontiera, una rivoluzione di modello e di approccio che passi dall'attuale visione di mercati a sé stanti, nel nostro caso uno delle regioni italiane di confine e uno ticinese, con interrelazioni regolamentate, ad una visione di mercato integrato. In questo contesto, la conoscenza della struttura e dei livelli salariali al di qua e al di là della frontiera rappresenta un fattore determinante per accompagnare gli attori coinvolti nel passaggio progressivo alla nuova realtà.

Questo contributo mira ad una descrizione della struttura dei salari ticinesi nell'economia privata, utilizzando alcune ventilazioni relative alla persona, all'impiego e all'azienda. La sua ottica è quella dell'analisi comparata tra categorie di salariati, atta a fornire un quadro dei livelli retributivi a parità di condizioni (soprattutto il grado di occupazione) a seconda della tipologia considerata. Coerentemente con questo principio, i dati riportati si riferiscono ad uno stipendio mensile "in equivalente a tempo pieno" (salario lordo standardizzato). In altre parole, non si tratterà di quanto effettivamente hanno percepito i salariati in Ticino al mese nel 2000, bensì di quanto ordinariamente, lavorando a tempo pieno, sarebbe loro spettato.

Quale indicatore di statistica descrittiva, verrà utilizzata la mediana, ossia quel salario centrale in un insieme ordinato – dal più piccolo al più grande – al di sotto del quale si trova esattamente la metà dei salari e al di sopra del quale l'altra metà. La mediana è un indice che, non essendo influenzato dall'entità di valori estremi, risulta più opportuno del valore medio per la rappresentazione di distribuzioni non simmetriche. L'analisi non sarà completata da alcun indicatore di dispersione. Ciò da un lato ne rappresenta un limite, in quanto riduce il confronto tra

«Quale indicatore di statistica descrittiva, verrà utilizzata la mediana, ossia quel salario centrale al di sotto del quale si trova la metà dei salari.»

L'Inchiesta sulla Struttura dei Salari dell'Ufficio federale di statistica

Dalla statistica d'ottobre all'Inchiesta sulla struttura dei salari

La storia delle rilevazioni degli stipendi in Svizzera prende avvio con l'Inchiesta sui salari e sugli stipendi dell'UFIAML . La cosiddetta "statistica d'ottobre", perché eseguita in quel mese a partire dal 1942, fu riveduta l'ultima volta negli anni '70 e fu eseguita fino al 1993. Malgrado concernesse circa 51.000 imprese con 1,2 milioni di addetti, essa nel corso degli anni si era dimostrata limitata sia nella rappresentatività di un'economia svizzera in costante mutazione, sia nella qualità dell'informazione, essendo i salari rilevati quali valori medi a partire dalla massa salariale (Malaguerra, 1996).

Nel 1994 su decisione del Consiglio Federale è entrato in vigore un nuovo sistema della statistica dei salari che poggia essenzialmente su tre pilastri curati dall'Ufficio federale di statistica: l'inchiesta sulla struttura dei salari (ISS), l'indice dei salari calcolato annualmente sulla base dei dati dell'INSAI e la statistica delle convenzioni collettive di lavoro. Oltre a queste statistiche, pure l'Inchiesta svizzera sulla popolazione attiva offre indicazioni riguardanti gli stipendi.

L'ISS è una rilevazione biennale eseguita per la prima volta nel 1994 a livello nazionale. Si tratta di un'indagine tramite questionario presso le aziende che si contraddistingue per la modernità delle tecniche di campionamento (sondaggio rappresentativo), per il fatto di essere molto più completa della precedente inchiesta, per essere incentrata sui salari individuali anziché sulla massa salariale, e per la comparabilità internazionale dei risultati: una serie di miglioramenti che determinano la non confrontabilità dei dati raccolti con quelli delle inchieste condotte fino al 1993.
Dalla prima edizione, l'ISS è andata migliorando, adeguandosi ad una serie di nuove necessità. Innanzitutto, nel 1996, si è introdotta la categorizzazione per rami e settori basata sulla Nomenclatura generale delle attività economiche (NOGA). Nel 1998, è stata la volta di un importante esperimento che ha riguardato l'analisi pubblico-privato, non più limitata esclusivamente ai salari dell'amministrazione federale (amministrazione generale, PTT, FFS), bensì estesa alle amministrazioni cantonali. Infine, l'ISS2000 ha avviato un processo di regionalizzazione, estendendosi con campioni rappresentativi a due cantoni: Ginevra e Ticino. Essa rappresenta così l'unica inchiesta del sistema statistico svizzero sui salari che offre indicazioni a livello regionale.

L'Inchiesta sulla struttura dei salari 2000

L'ISS2000 è stata condotta presso 7.400 imprese svizzere, vale a dire più di 20.000 unità locali (stabilimenti). Gli oltre 500.000 questionari utilizzabili offrono un quadro rappresentativo dei salari e delle loro componenti per il settore secondario e il terziario, con un'ampia serie di caratterizzazioni che oltre alla struttura economica comprende variabili relative al salariato, al posto di lavoro e all'azienda.

Per il Ticino, l'ISS ha mirato tutte le imprese con attività principale nel cantone. Delle circa circa 7.500, per un totale di 80.000 addetti, sono stati utilizzati i dati di 5.675 imprese e 48.472 salariati. Un campione che per la prima volta permette di elaborare un quadro rappresentativo ed esaustivo dei livelli salariali in Ticino secondo un ampio spettro di tipologie.

Definizioni e variabili

Il salario è rilevato in tutte le sue componenti: il salario lordo, la retribuzione delle ore supplementari, le indennità per il lavoro in squadra, la domenica e la notte, i contributi sociali a carico dei dipendenti, la tredicesima e i pagamenti speciali. In genere, l'UST elabora i risultati in due forme, i salari mensili lordi standardizzati e i salari mensili netti non standardizzati.

Salario lordo standardizzato: è lo stipendio (del mese di ottobre) corrispondente a 40 ore settimanali di lavoro (e 4 e 1/3 settimane al mese) prima delle deduzioni sociali, incluse le indennità speciali e inclusa pure la parte rispettiva della tredicesima e dei pagamenti speciali (bonus) - ma senza i contributi pagati dal datore di lavoro e il salario derivante dal lavoro straordinario. In altre parole, non il costo del fattore lavoro bensì la busta paga lorda percepita dall'addetto; una busta paga standardizzata in modo tale da includere gli stipendi di tutte le categorie di dipendenti e di possedere categorie di salari omogenee e comparabili, specialmente per diversi livelli di occupazione. I risultati sono presentati utilizzando la mediana - ossia il valore centrale al di sotto del quale si trova esattamente la metà dei salari e al di sopra del quale si trova l'altra metà - e considerando le caratteristiche della persona, dell'impiego e dell'impresa.

Salario netto non standardizzato: indica la retribuzione effettivamente percepita dall'addetto (nel mese di ottobre), quindi senza riconversione in equivalente a tempo pieno. Rispetto ai salari lordi standardizzati sono esclusi gli oneri sociali ed inclusi i montanti versati per gli straordinari. Vengono presentati mediante distribuzione di frequenze (classi di salario, quantili) per diversi gradi di occupazione.

Le variabili rilevate che concernono l'impresa sono: dimensione, durata settimanale di lavoro, attività economica e forma giuridica; quelle relative alla persona sono sesso, età, stato civile, nazionalità (e statuto), anzianità di servizio; quelle relative all'impiego e alla professione sono il campo d'attività professionale, la posizione professionale, il livello di qualifiche richieste e il luogo di lavoro. Inoltre vi sono variabili riguardanti la durata di lavoro o non lavoro (la durata individuale di lavoro per gli stipendiati pagati al mese, il numero di ore pagate per quelli pagati a ore, disoccupazione parziale in ore), nonché indicazioni relative alla presenza o meno di un accordo salariale.

foto Ti-press / f.a.

distribuzioni di frequenze ad un confronto su di un unico valore centrale, dall'altro ne evita un ulteriore appesantimento.

I risultati complessivi in certi casi presenteranno delle differenze minime a seconda delle elaborazioni. La causa è da ricercare nel fatto che di volta in volta il campione di riferimento può mutare in quanto non tutti i questionari elaborati erano completi in tutte le risposte.

Da un punto di vista teorico, due sono gli approcci dominanti, per non dire le visioni politiche, che affrontano la tematica dei salari. Da un lato, l'impostazione sociale classica che giunge fino a Marx e che evidenzia il ruolo delle classi sociali, delle organizzazioni ed istituzioni, dell'apparato legislativo, ma pure della demografia, dell'accumulazione di capitali, ecc. Dall'altro, l'impostazione strettamente economica, cosiddetta neoclassica, che vuole che i salari siano il risultato del meccanismo di mercato, del gioco della domanda di lavoro, espressa dalle aziende, e dell'offerta, esercitata dalla popolazione attiva. Per sua natura, questo contributo non vuole entrare nella contesa fra queste impostazioni; nel corso della sua elaborazione l'autore, anche per la sua formazione di base, ha però trovato più facile inserirsi nella visione che pone il mercato al centro della questione salariale. Con ciò non si vuole sottovalutare gli apporti esplicativi dell'approccio sociale, taluni dei quali vengono almeno evocati nel testo, bensì favorire una lettura (parziale) dei dati all'interno di una struttura coerente, quantunque limitata.

Ne è risultata una trattazione di ispirazione economica, con al centro il mercato e le rispettive determinanti. In questo contesto, si è fatto ricorso pure alla teoria del capitale umano: costrutto teorico microeconomico che mira ad una spiegazione della formazione dei salari a partire dai fattori che costituiscono il capitale umano e, nel contempo, ad una spiegazione dei contratti di lavoro di lungo periodo, in ragione della visione per cui la formazione rappresenta un investimento per il dipendente e per l'azienda.

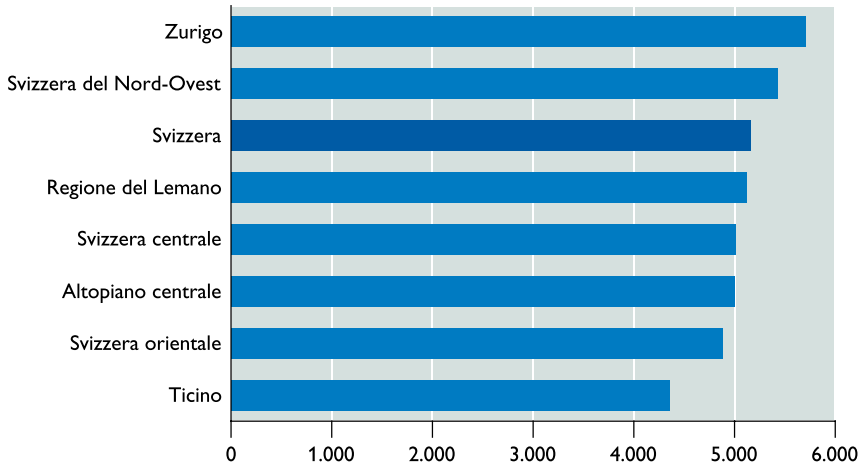
Domanda e offerta di lavoro possono essere specificate in una serie di fattori, quelli legati al capitale umano dello stipendiato (esperienza, anzianità, formazione), quelli relativi al posto di lavoro (qualifiche richieste, posizione professionale all'interno dell'azienda) e quelli specifici all'azienda, al comparto economico e alla professione. Per sua natura un'analisi di statistica descrittiva non pretende di risolvere integralmente gli interrogativi che ci si pone di fronte alle problematiche salariali. Essa è in grado di fornire una serie di spaccati (o di immagini) dello stesso fenomeno sotto angolature diverse. In questo contributo, vogliamo offrire alcuni di questi spaccati, più con l'intento di stimolare la volontà di approfondimento, che non con quello di fornire delle risposte definitive.

L'analisi si articola in tre parti, una prima che potremmo definire di analisi macroeconomica (sezione 1 e 2), una seconda di livello micro (sezione 3) e una terza di livello intermedio (sezione 4).

Nella prima parte la situazione salariale in Ticino verrà messa a confronto con le altre grandi regioni del paese e con i risultati a livello nazionale. La delimitazione geografica ci servirà pure per un breve accenno alle disparità salariali nei distretti cantonali. In seguito la nostra attenzione si focalizzerà sull'economia cantonale, analizzando le strutture salariali nei diversi comparti economici e a seconda del campo di attività professionale degli occupati.

Dopo questa panoramica regionale ed economica ci si sposterà a considerare alcuni dei singoli fattori che concorrono a determinare lo sti-

A Salario mensile lordo (mediana) nelle grandi regioni e in Svizzera, settore privato[1], 2000



[1] Tutti i grafici che seguono, presentano risultati relativi alla solo economia privata.

L'impostazione economica neoclassica vuole che i salari siano il risultato del meccanismo di mercato.

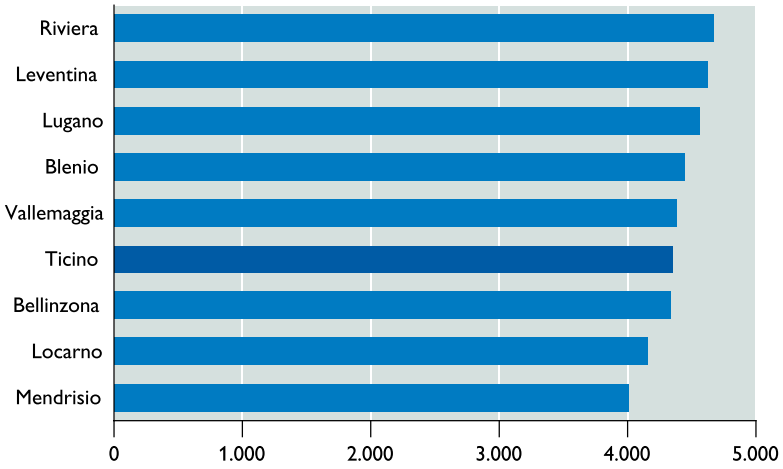
1 Salario mensile lordo (mediana) secondo le grandi regioni[1], le qualifiche richieste e il sesso, settore privato, 2000

	Tutte le qualifiche			Qualifiche superiori[2]			Qualifiche medie[3]			Qualifiche inferiori[4]		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Totale	**5.163**	**4.358**	**5.551**	**7.111**	**6.019**	**7.482**	**5.090**	**4.578**	**5.307**	**4.079**	**3.658**	**4.437**
Regione del Lemano	5.121	4.533	5.408	7.543	6.500	8.056	5.200	4.889	5.353	4.127	3.708	4.400
Altopiano centrale	5.000	4.181	5.408	6.628	5.590	7.078	4.976	4.381	5.201	4.085	3.714	4.479
Svizzera del Nord-Ovest	5.429	4.648	5.812	7.356	6.286	7.647	5.302	4.809	5.525	4.127	3.739	4.411
Zurigo	5.706	4.897	6.248	7.759	6.459	8.229	5.341	4.930	5.599	4.290	3.910	4.588
Svizzera orientale	4.883	3.880	5.271	6.283	5.161	6.567	4.867	4.125	5.145	3.964	3.386	4.472
Svizzera centrale	5.012	4.118	5.400	6.780	5.960	7.059	4.850	4.227	5.069	4.019	3.585	4.437
Ticino	4.356	3.593	4.662	6.489	5.389	6.890	4.600	4.202	4.717	3.564	2.897	4.027

[1] Grandi regioni: Regione del Lemano : GE,VS eVD; Altopiano centrale : BE, FR, JU, NE e SO; Svizzera del Nord-Ovest : AG, BL e BS; Zurigo : ZH; Svizzera orientale : AR, AI, GL, GR, SG, SH e TG; Svizzera centrale : LU, NW, OW, SZ, UR e ZG; Ticino :TI.
[2] Qualifiche superiori: posti che comportano i lavori più esigenti e i compiti più difficili e posti che richiedono lavoro indipendente e molto qualificato.
[3] Qualifiche medie: posti che esigono conoscenze professionali specializzate.
[4] Qualifiche inferiori: posti che comportano attività semplici e ripetitive.

Fonte: UST; elaborazione Ustat.

B Salario mensile lordo (mediana) nei distretti ticinesi, 2000



pendio e le disparità salariali tra gruppi di occupati. Da un lato, seguendo la teoria del capitale umano, verranno osservate le ventilazioni relative all'età, alla formazione e agli anni di servizio dei dipendenti, dall'altro si punterà alle variabili aziendali, quali la dimensione dell'impresa, la posizione professionale all'interno dell'impresa e le qualifiche richieste dal posto di lavoro.

Nella terza parte, infine, queste variabili verranno riprese nell'analisi di due tipologie di gruppi socioeconomici, l'analisi delle disparità e delle discriminazioni salariali tra donne e uomini, e tra svizzeri e stranieri. Una sintesi dei principali risultati ottenuti concluderà questo contributo.

1. Grandi regioni e distretti

1.1 Il Ticino nel contesto nazionale

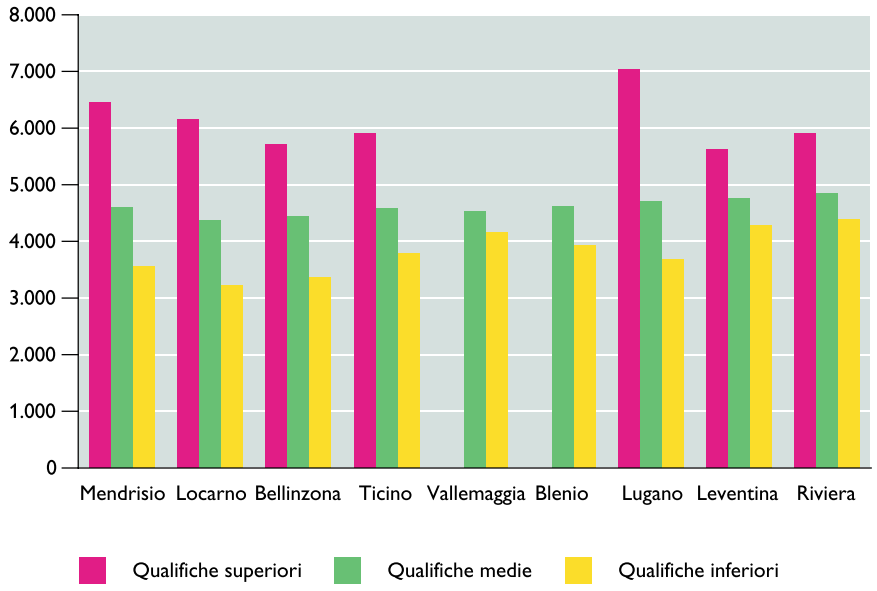
In Ticino il salario mediano nel complesso dell'economia privata (secondario, terziario e orticoltura) è pari a 4.356 franchi al mese, vale a dire all'incirca 52.300 franchi all'anno. Stiamo parlando del salario lordo standardizzato a 40 ore settimanali per 4 e un terzo settimane al mese. A livello nazionale, esso raggiunge quota 5.163 franchi, vale a dire oltre 800 franchi in più al mese. Nel confronto con le altre grandi regioni del paese, i salariati ticinesi si vedono chiaramente all'ultimo rango, staccati dal penultimo – la Svizzera orientale – di oltre 500 franchi al mese, e con una differenza sullo stipendio mensile della capolista Zurigo di addirittura 1.350 franchi, pari al 23,7% in meno (grafico A).

Se all'economia privata si aggiunge la Confederazione, i livelli salariali tendono a crescere in tutte le regioni del paese, senza però modificare la graduatoria precedente. A livello nazionale, lo stipendio mediano si fissa a quota 5.220 franchi al mese, in Ticino a 4.446 franchi.

Ritornando al settore privato, il ritardo del nostro cantone rispetto alle altre regioni del paese emerge anche quando si considerano i salari per sesso e per livello di qualifica (vedi tabella 1). Le donne ticinesi devono accontentarsi di uno stipendio che è del 17,6% inferiore alla mediana nazionale (-26,6% rispetto alle colleghe zurighesi), mentre gli uomini di uno scarto di -16,0% (-25,4% rispetto a Zurigo). A pari qualifica, gli scarti del Ticino rispetto al livello nazionale variano tra il -8,7% per posti di lavoro che richiedono qualifiche superiori e il -12,6% per i posti di lavoro a qualifiche inferiori. A pesare sul livello salariale di quest'ultima categoria in Ticino vi potrebbe essere il fenomeno del frontalierato, un'ipote-

In Ticino, lo stipendio mediano nell'economia privata si fissa a quota 4.356 franchi al mese; 5.163 franchi a livello nazionale.

C Salario mensile lordo (mediana) secondo i distretti e le qualifiche richieste , 2000



si che andremo ad analizzare nella quarta sezione di questo contributo.

1.2 La situazione nei distretti ticinesi

Il dettaglio regionale del quadro ticinese ci porta a considerare la situazione a livello di distretti. Il grafico B, che rappresenta in graduatoria il salario mediano nei vari distretti del cantone per l'economia privata, evidenzia una realtà che di primo acchito può sembrare inverosimile. A guidare la classifica, eccezion fatta per Lugano al terzo rango, figurano tutti i distretti di montagna del cantone, con stipendi che si situano al di sopra della mediana cantonale, mentre a chiudere sono Bellinzona, Locarno e Mendrisio. Il divario tra il primo della classe – il distretto della Riviera – e l'ultimo, quello di Mendrisio, è pari a 662 franchi al mese, ciò che equivale al 14,2% in meno. Se le differenze tra distretti per gli uomini sono contenute in un intervallo di 474 franchi, quelle per le donne sono decisamente più marcate, pari cioè a 1.100 franchi.

Il quadro che si rileva utilizzando la media aritmetica al posto della mediana, rimane pressoché identico: Lugano balza al primo rango, trascinato dai salari della categoria di qualifiche superiori, mentre mantengono posizioni di testa la Riviera e la Leventina. Raggiunge Mendrisio e Locarno in coda alla classifica, la Vallemaggia.

Una parziale spiegazione di questa situazione può essere ricavata dall'osservazione dei risultati riguardanti le qualifiche richieste dai posti di lavoro. Sommariamente possiamo dire che i distretti di montagna si contraddistinguono per una minore quota di salariati che occupano posti di lavoro con attività semplici e ripetitive (qualifiche inferiori) e per stipendi relativamente alti in questa categoria (vedi grafico C). I distretti "cittadini", Lugano escluso, hanno invece una quota parte di posti di lavoro poco qualificati più importante e questi impieghi sono retribuiti con salari relativamente bassi rispetto alla mediana di categoria. Lugano, unico distretto cittadino a profilarsi al di sopra della mediana cantonale, deve la sua performance innanzitutto ad una ripartizione dei posti di lavoro rispetto alle qualifiche che lo contraddistingue quale distretto con la più elevata quota parte di posti a qualifiche superiori (22% contro ad esempio 15% per Mendrisio) e con la quota parte più bassa di posti a qualifiche inferiori (40% contro 47% sempre per Mendrisio). Inoltre, lo stipendio per la prima categoria di qualifiche è di gran lunga il più elevato (7.030 franchi contro 6.455 a livello cantonale), mentre quello dell'ultima categoria è solo di poco inferiore alla mediana cantonale (3.370 contro 3.566).

Queste caratteristiche relative ai distretti devono essere lette considerando le particolarità dei rispettivi tessuti economici, la natura dei posti di lavoro offerti e la possibilità o meno di ricorrere ad un'offerta di lavoro più ampia e flessibile quale la manodopera frontaliera.

2. Comparti economici e professioni

2.1 Livelli salariali nell'economia ticinese

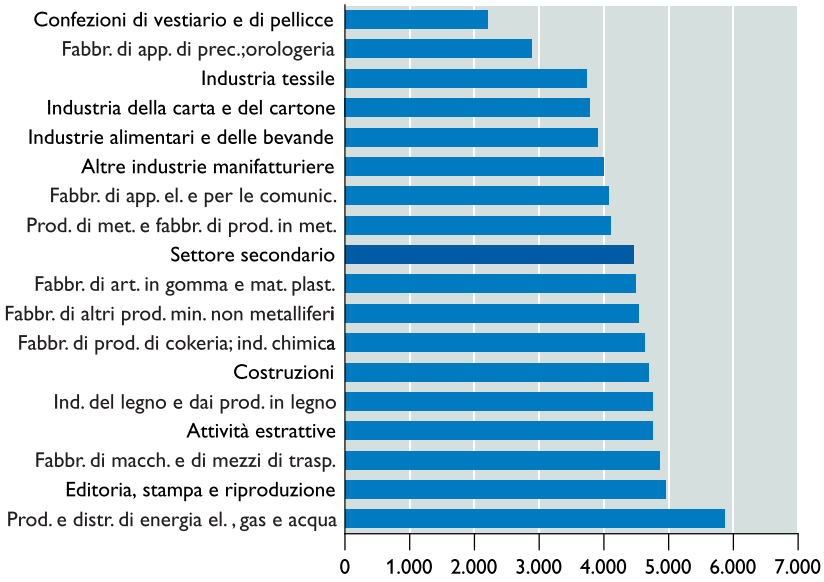
Il salario lordo mediano nel secondario ticinese è pari a 4.456 franchi al mese; quello del terziario a 4.273 franchi (tabella 2). A livello federale, queste cifre sono 5.253 per il secondario e 5.082 per il terziario. L'immagine settoriale nasconde una struttura a livello di singoli comparti economici particolarmente variegata, come evidenziano da un lato i dati per sezioni della tabella 2, dall'altro i grafici D e E relativi alle divisioni economiche (o sottosezioni). Concentrando l'indagine al livello più fine disponibile, ossia quello delle divisioni economiche, risulta che per il secondario, lo stipendio nella divisione a più elevata retribuzione – produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua – è pari a 5.866 franchi, vale a dire 2,7 volte quello della divisione a minor retribuzione, le confezioni di vestiario e di pellicce con 2.202 franchi al mese. Nel terziario ad occupare il primo e l'ultimo rango della graduatoria sono le attività finanziarie (6.481 franchi) e i servizi personali (2.949), con un rapporto tra le mediane del 2,2. Questa variabilità è da collegare alle differenze relative a una serie di fattori che concorrono a determinare lo stipendio, quali ad esempio la natura dell'attività, le qualifiche richieste, le specificità dei singoli comparti e mercati e la struttura delle aziende.

Se si osservano i salari per livelli di qualifiche richieste dal posto di lavoro, a parte la logica correlazione positiva tra le due variabili, si evince come il risultato complessivo di settore, con il leggero vantaggio del secondario sul terziario, sia costruito nelle qualifiche medie e basse. Solo in quelle superiori il livello salariale risulta più elevato nel terziario.

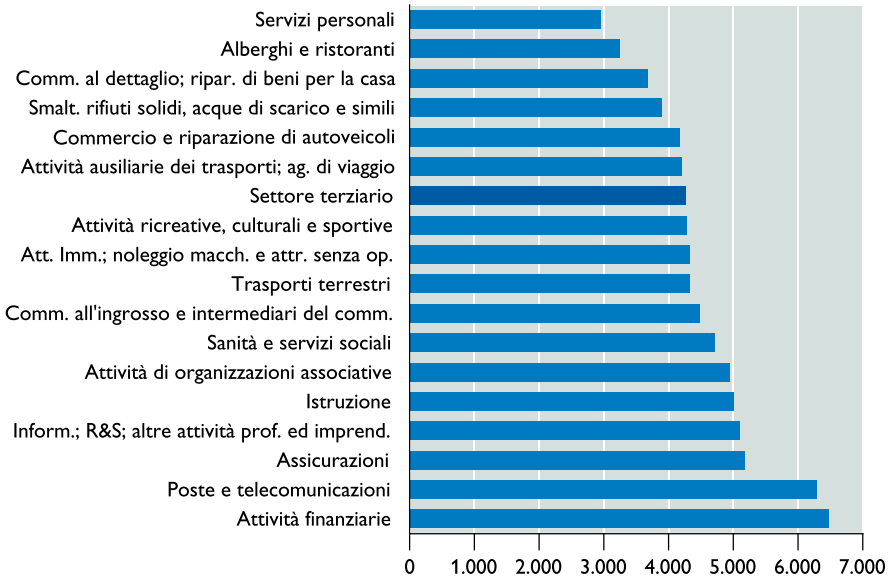
Nel secondario, il massimo e il minimo per i posti che richiedono qualifiche superiori sono relativi alla divisione fabbricazione di macchine e di mezzi di trasporto (6.968) rispettivamente all'industria del legno (5.010); per i posti di medie qualifiche l'editoria, stampa e riproduzione (5.230), rispettivamente le confezioni di vestiario e di pellicce (2.699); per

«A guidare la classifica, eccezion fatta per Lugano al terzo rango, figurano tutti i distretti di montagna del cantone.»

D Salario mensile lordo (mediana) nel secondario per divisione economica, 2000



E Salario mensile lordo (mediana) nel terziario per divisione economica, 2000



i posti che richiedono basse qualifiche, invece, le attività estrattive (4.678) rispettivamente ancora le confezioni di vestiario e di pellicce (2.149). Quest'ultimo dato rappresenta il salario lordo mediano più basso che emerge a livello di divisione economica e di classi di qualifica.

Nel terziario, a segnare i record, positivo e negativo, sono per i tre livelli di qualifica sempre le stesse divisioni, in testa le attività finanziarie e in coda i servizi personali. Da notare come per i posti di lavoro più qualificati lo stipendio nella divisione attività finanziarie raggiunga quota 11.508 franchi al mese (11.350 per la sezione attività finanziarie e assicurazioni), contro i 4.000 franchi per gli stipendiati ad alta qualifica attivi nei servizi personali. Sottolineiamo il fatto che queste differenze non possono essere interpretate quali discriminazioni salariali tra comparti economici, in quanto la definizione di livello di qualifiche richieste è relativa ad ogni azienda intervistata e pertanto non direttamente comparabile.

Le donne sembrano essere particolarmente sfavorite rispetto ai colleghi maschi nel secondario, dove il loro stipendio rappresenta meno del 60% di quello degli uomini. Nel terziario, questo rapporto sale all'83,3%. Se nel primo caso ad accrescere il divario sono soprattutto i posti che richiedono qualifiche inferiori, a livello di terziario sono i posti a qualifiche superiori a presentare lo scarto maggiore (72%).

2.2 La situazione secondo i campi di attività professionale

Un'altra angolatura di analisi che appare interessante è quella relativa alla professione esercitata. Di fronte ad una miriade di professioni, si rivela necessario procedere ad un raggruppamento che permetta di ottenere per ogni gruppo un sufficiente numero di casi, e di riflesso risultati rappresentativi. A questo proposito l'UST ha classificato le diverse professioni in campi di attività. Un venditore e un capo reparto fanno quindi parte del campo di attività vendita di beni di consumo e di servizi, mentre un medico ed un'infermiera del campo attività mediche o sociali. Appare quindi chiaro come all'interno di un singolo gruppo figurino soggetti professionali che si differenziano, tra l'altro, per la formazione e il livello di qualifiche richieste dal posto di lavoro. La tabella 3 presenta i principali risultati con le caratterizzazioni per sesso e qualifiche.

Il grafico F rappresenta la graduatoria dei livelli salariali nei vari campi di attività professionale a seconda che si tratti di attività legate alla produzione oppure ai servizi. Appaiono evidenti gli scarti tra i vari campi, e ciò specialmente quando si osservano le attività di servizio. Tra le professioni che rivelano un salario lordo mensile inferiore ai 3.500 franchi figurano le attività legate alle cure del corpo e la pulizia degli abiti (2.889), la pulizia e igiene pubblica (3.244) e le attività dell'industria alberghiera e della ristorazione e dell'economia domestica (3.308). Tra le meglio remunerate si contano invece le attività di ricer-

2 Salario mensile lordo (mediana) secondo le sezioni economiche, le qualifiche richieste e il sesso, settore privato, 2000

	Tutte le qualifiche			Qualifiche superiori [1]			Qualifiche medie [1]			Qualifiche inferiori [1]		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Totale	**4.356**	**3.593**	**4.662**	**6.489**	**5.389**	**6.890**	**4.600**	**4.202**	**4.717**	**3.564**	**2.897**	**4.027**
Settore secondario	**4.456**	**2.730**	**4.680**	**6.172**	**5.285**	**6.345**	**4.695**	**3.936**	**4.767**	**3.809**	**2.457**	**4.245**
Attività manifatturiere	4.144	2.651	4.591	6.485	5.565	6.693	4.577	3.896	4.723	3.231	2.446	3.996
Costruzioni	4.696	4.078	4.716	5.599	4.875	5.715	4.754	4.333	4.768	4.398	3.196	4.424
Settore terziario	**4.273**	**3.867**	**4.643**	**6.707**	**5.416**	**7.519**	**4.479**	**4.301**	**4.630**	**3.426**	**3.195**	**3.670**
Commercio e ripar. autoveicoli	4.017	3.405	4.445	5.820	4.439	6.397	4.136	3.743	4.406	3.340	3.000	3.714
Alberghi e ristoranti	3.246	2.981	3.528	5.159	4.688	5.366	3.611	3.388	3.752	2.933	2.796	3.132
Trasp. e comunicazioni	4.346	3.959	4.545	6.248	5.438	6.500	4.632	4.117	4.767	3.838	3.520	3.909
Attività finanziarie e assicurazioni	6.360	5.159	7.710	11.350	8.040	11.865	5.635	5.222	6.230	4.706	4.427	4.947
Immobiliari, nolo, informatica, R&S	5.073	4.442	5.673	7.142	5.688	7.927	4.875	4.571	5.097	3.756	3.733	3.800
Istruzione	5.004	4.616	5.525	6.667	5.917	6.950	5.176	5.166	5.176	3.575	3.467	...
Sanità e servizi sociali	4.721	4.537	5.397	6.429	5.796	7.641	5.208	5.121	5.400	4.023	3.999	4.075
Altri servizi sociali e personali	3.895	3.305	4.225	5.648	4.650	6.389	3.804	3.388	4.225	3.408	3.038	3.721

[1] Confronta note 2-4 della tabella 1.

Fonte: UST; elaborazione Ustat.

ca e sviluppo (6.249), la logistica e i compiti di stato maggiore (6.422), le perizie, le consulenze e la vendita (6.942) e le attività dei manager di azienda (definizioni degli scopi e della politica di un'azienda) con quasi 9.000 franchi al mese.

Ancora una volta, anche osservando i dati per singola classe di qualifiche richieste, persistono notevoli differenze salariali tra i vari campi di attività. Basti pensare che per i posti che richiedono qualifiche superiori, il campo a più alta retribuzione registra uno stipendio che è il doppio di quello del campo a più bassa retribuzione: definizione scopi e politica aziendale (9.183) rispettivamente vendita al dettaglio (4.645).

3. Caratteristiche dei salariati e delle aziende

3.1 I fattori del capitale umano

Passare ad un'analisi microeconomica significa concentrarsi sugli individui e sui fattori che concorrono a determinare il loro comportamento in qualità di soggetti economici. Nel contesto della teoria del capitale umano si tende ad associare la formazione e l'esperienza lavorativa ai livelli retributivi, in quanto fattori in grado di aumentare la produttività del lavoro. Migliore formazione e maggiori esperienze spesso sono pure condizioni di base per accedere a posizioni e posti di lavoro meglio remunerati.

I dati della ISS2000 consentono di analizzare gli stipendi della forza lavoro attiva in Ticino in base alla formazione scolastica e professionale, all'età, quale indicatore indiretto e in verità un po' grossolano dell'esperienza generale, e agli anni di servizio presso la ditta intervistata, quale indicatore delle competenze specifiche dell'impiegato. Secondo la teoria del capitale umano, gli stipendi dovrebbero crescere, a parità di condizioni, al crescere di questi tre fattori.

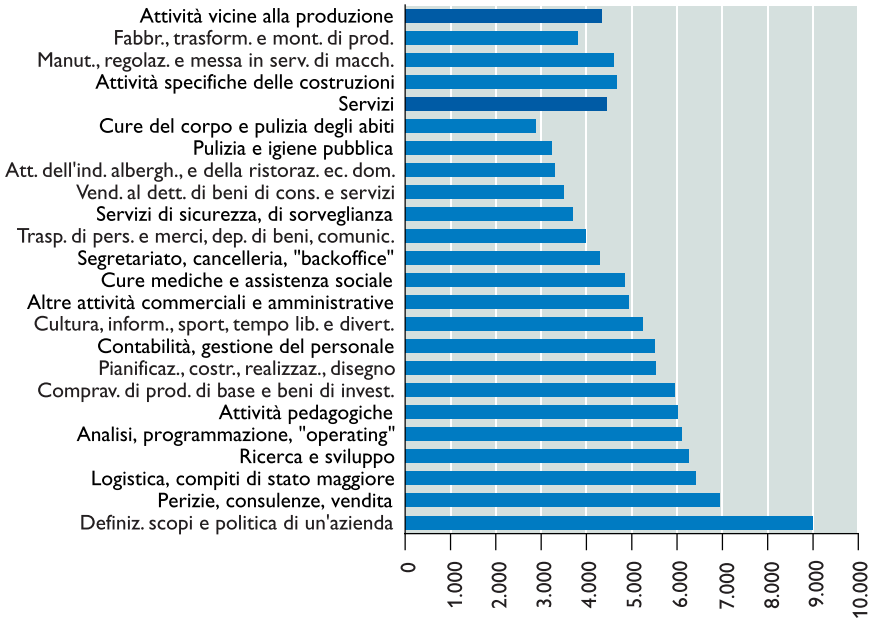
Per quanto attiene all'età del dipendente, il grafico G sembra confermare l'ipotesi di correlazione positiva tra retribuzione ed età. Tale correlazione appare particolarmente importante per i posti di lavoro che richiedono elevate qualifiche. I salariati ultra sessantenni impiegati in posti di lavoro che richiedono qualifiche superiori percepiscono uno stipendio del 64,3% più elevato rispetto ai colleghi della classe 20-29 anni (da 4.746 franchi al mese a 7.797). Tale scarto risulta del 22,2% per i posti di lavoro a qualifiche medie e del 32,3 per quelli di bassa qualifica.

I dati sembrano pure dar credito all'ipotesi di un tasso di produttività marginale decrescente del fattore lavoro; la crescita dei salari con l'età pare, infatti, indebolirsi col passare degli anni. I maggiori incrementi retributivi si hanno in effetti nei passaggi tra le prime fasce di età, mentre risultano più contenuti in seguito. Il caso dei dipendenti a qualifiche inferiori è un ottimo esempio; i tassi di crescita al passaggio da una classe all'altra fanno segnare la serie seguente: 23,2% per il passaggio dalla categoria 15-19 a quella dei ventenni, 13,7%, 6,9%, 4,8% e 3,9% per i passaggi successivi fino a quella 60-65 anni.

A proposito della formazione, il quesito che, secondo la teoria economica neoclassica, dovrebbe porsi un quindicenne al termine delle scuole dell'obbligo riguardo al suo futuro professionale concerne l'opportunità di un investimento in un curricolo formativo piuttosto che in un altro. Impegnarsi più a lungo in un'attività di formazione o lanciarsi al più presto nel mondo del lavoro? E quanto conta oggi il titolo di studio, rispetto invece alla formazione in azienda? Ancora una volta, un'analisi di statistica descrittiva non consente di ottenere delle risposte definitive a questi interrogativi, ciò nondimeno fornisce alcuni spunti. Il grafico H evidenzia la correlazione

«Per quanto attiene all'età del dipendente, i dati sembrano confermare l'ipotesi di correlazione positiva tra retribuzione ed età.»

F Salario mensile lordo (mediana) secondo il campo di attività professionale, 2000



positiva tra stipendio e livello di formazione in Ticino. Il salario di una persona con titolo accademico è pari a 8.005 franchi al mese, vale a dire oltre 1.300 franchi in più rispetto ad un laureato di una scuola universitaria professionale; quello di una persona che ha terminato un apprendistato e conseguito il diploma è invece pari a 4.604 franchi. Il non disporre di una formazione completa condiziona seriamente il livello salariale con una retribuzione mensile di 3.405 franchi.

Ovviamente l'influsso della formazione di base sui salari non è solo diretto, bensì pure indiretto, essendo spesso un filtro per determinare le possibilità d'accesso a posizioni professionali gerarchicamente più elevate. Un laureato secondo i dati del campione occupa nell'80% dei casi una posizione nei quadri dell'azienda; mentre un impiegato che ha conseguito un attestato di capacità professionale è impiegato nel 56% dei casi in un posto senza funzioni di quadro e solo nel 25% dei casi una funzione di quadro inferiore, medio o superiore.

Anche la terza ipotesi relativa alla teoria del capitale umano sembra avallata dai dati della ISS2000 per il Ticino (grafico I). In tutte le categorie di qualifiche richieste dal posto di lavoro, il salario cresce ininterrottamente con l'anzianità di servizio. La specializzazione, o esperienza specifica, nell'azienda sembra delinearsi quale un fattore significativo nella formazione del salario. Complessivamente, rispetto allo stipendio percepito dalla categoria 0-2 anni, il salario cresce del 4,6% dopo in media 3 anni di servizio, ancora del 6,6 % quando gli anni di servizio da 2-4 passano a 5-9, del 5,8% nel passaggio successivo e ancora del 9,9% quando gli anni di servizio sono più di venti. Ciò equivale ad un aumento complessivo di quasi il 30% rispetto al salario iniziale.

Si sottolinea il fatto, comune alle precedenti argomentazioni, che questo incremento salariale non può essere direttamente imputato a guadagni di produttività; è facile supporre che anche altri possano essere i fattori determinanti. Nel caso dell'anzianità di servizio, una parte almeno della crescita salariale potrebbe essere dovuta a modifiche nei compiti assunti e nelle posizioni occupate all'interno dell'azienda. Ma tra le possibili spiegazioni bisogna pure annoverare elementi propri all'organizzazione aziendale, quali ad esempio schemi codificati di scatti di anzianità, le cui ragioni d'essere spesso vanno ricercate al di fuori della visione neoclassica dell'economia del lavoro.

A livello di singole categorie di qualifiche, le evoluzioni non sono particolarmente dissimili, se non fosse per un netto incremento dello stipendio nelle attività semplici e ripetitive nel passaggio dalla classe 5-9 anni di servizio a quella successiva (+11,7% contro un 5,1% per la categoria di posti ad elevate qualifiche e un 4,4% per quella a qualifiche medie).

Se il fatto che con l'età i salari della categoria di qualifiche elevate progrediscono di più che nelle altre categorie ci potrebbe indurre ad ipotizzare che l'esperienza professionale dei dipendenti che svolgono mansioni altamente qualificate spinga le aziende ad incrementare oltre modo la retribuzione per evitare di perderli ai danni della concorrenza, questa ipotesi rispetto all'esperienza specifica in azienda non sembra trovare supporto nei dati.

3.2 I fattori legati all'azienda

Dalle elaborazioni precedenti sembra emergere un'influenza del livello di qualifiche richieste dal posto di lavoro sui salari. Ma, non solo le più elevate competenze vengono retribuite in misura maggiore, pure le maggiori responsabilità assunte all'interno della struttura aziendale (tabella 4). Un quadro medio o superiore percepisce uno stipendio di 7.247 franchi, contro 5.325 per un quadro inferiore (-26,5%), 4.669 per un responsabile esecuzioni lavori (-35,6%) e 3.958 franchi per un salariato senza funzione di quadro (-45,4%). A livello di singole formazioni, quelle che sembrano essere maggiormente premiate dalla posizione professionale in termini di aumenti relativi di stipendio sono la laurea universitaria e la maturità.

Un ulteriore fattore legato all'azienda è la dimensione dell'impresa. A fornire una prima risposta al quesito se piccole, medie e grandi imprese retribuiscono in misura differente i propri dipendenti, interviene l'immagine del grafico L. Indipendentemente dalle qualifiche richieste dal posto di lavoro, i dati elaborati evidenziano, come i salari crescano con la dimensione dell'azienda. Relativamente, lo stipendio in una ditta piccola (2-4 dipendenti) risulta di circa il 9% più basso di quello di una ditta di 100- 199 addetti, da 4.123 a 4.527. Tali scarti assumono particolare ampiezza quando si osservano i posti a qualifiche superiori. In questi casi, il divario tra le due categorie testé menzionate arriva addirittura a -21,0%. Rispetto alla categoria 5-19 il divario è pari a

«In tutte le categorie di qualifiche, il salario cresce ininterrottamente con l'anzianità di servizio.»

3 Salario mensile lordo (mediana) secondo i campi di attività, le qualifiche richieste e il sesso, settore privato, 2000

	Tutte le qualifiche			Qualifiche superiori[1]			Qualifiche medie[1]			Qualifiche inferiori[1]		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Totale	**4.345**	**3.575**	**4.657**	**6.422**	**5.362**	**6.816**	**4.596**	**4.183**	**4.714**	**3.566**	**2.897**	**4.030**
Attività vicine alla produzione	**4.334**	**2.467**	**4.550**	**5.389**	**4.531**	**5.395**	**4.641**	**3.174**	**4.677**	**3.835**	**2.436**	**4.250**
Fabbricazione, trasformazione e montaggio di prodotti	3.817	2.457	4.294	5.404	...	5.428	4.344	3.000	4.487	3.200	2.420	4.038
Attività specifiche delle costruzioni	4.675	...	4.678	5.356	...	5.361	4.757	...	4.760	4.443	...	4.445
Manutenzione, regolaz. e messa in servizio di macchinari	4.600	3.244	4.638	5.394	...	5.395	4.675	3.992	4.690	3.945	2.902	4.082
Servizi	**4.456**	**3.945**	**5.145**	**6.918**	**5.403**	**7.647**	**4.619**	**4.294**	**5.000**	**3.445**	**3.239**	**3.663**
Definizioni degli scopi e della politica di un'azienda	8.995	7.389	9.286	9.183	7.395	9.433	6.464	...	6.472	...	–	...
Contabilità, gestione del personale	5.501	4.879	6.500	6.500	5.453	7.604	4.807	4.690	5.161	4.119	4.053	...[4]
Segretariato, cancelleria, backoffice	4.300	4.161	5.005	5.159	5.006	8.854	4.416	4.333	5.159	3.900	3.870	4.273
Altre attività commerciali e amministrative	4.925	4.442	5.463	6.525	5.554	7.369	4.875	4.444	5.262	3.965	3.916	4.078
Logistica, compiti di stato maggiore	6.422	5.191	6.508	7.698	...	8.036	6.160	...	6.298	4.676	..	4.687
Perizie, consulenze, vendita	6.942	5.306	7.901	9.090	6.265	9.904	5.783	5.098	6.272	4.929	4.916	4.933
Compravendita di prodotti di base e beni di investimento	5.954	...	6.707	7.735	...	...	5.246	...	...	...	...	...
Vendita al dettaglio di beni di consumo e servizi	3.504	3.171	4.156	4.645	3.239	5.376	3.891	3.508	4.400	3.059	2.848	3.447
Ricerca e sviluppo	6.249	6.079	6.341	7.558	...	7.726	5.780	...	5.762	...	...	...
Analisi, programmazione, "operating"	6.107	5.577	6.192	8.027	...	8.250	5.633	...	5.848	...	...	...
Pianificazione, costruzione, realizzazione, disegno	5.541	4.360	5.671	6.359	...	6.431	5.159	4.098	5.287	4.355	...	4.418
Trasporto di persone e merci, deposito di beni, comunicazione	3.976	3.575	4.033	5.390	...	5.390	4.097	...	4.127	3.800	3.269	3.885
Servizi di sicurezza, di sorveglianza	3.692	...	3.692	...	–	...	4.031	...	4.031	3.686	...	3.686
Cure mediche e assistenza sociale	4.850	4.646	5.676	6.324	5.860	7.641	5.143	5.018	5.437	4.105	4.094	...
Cure del corpo e pulizia degli abiti	2.889	2.843	3.197	...	...	...	2.857	2.834	...	2.889	2.791	...
Pulizia e igiene pubblica	3.244	3.229	3.269	...	...	...	...	...	...	3.193	3.191	3.195
Attività pedagogiche	6.012	5.990	6.058	6.800	...	...	5.886	5.894	5.831	...	...	–
Attività dell'industria alberghiera e della ristorazione, economia domestica	3.308	3.063	3.556	4.883	4.127	5.158	3.654	3.353	3.808	3.033	2.933	3.178
Cultura, informazione, sport, tempo libero e divertimenti	5.236	4.236	6.063	7.342	...	7.944	5.015	...	5.852	4.174	...	...

[1] Confronta note 2-4 della tabella 1.

Fonte: UST; elaborazione Ustat.

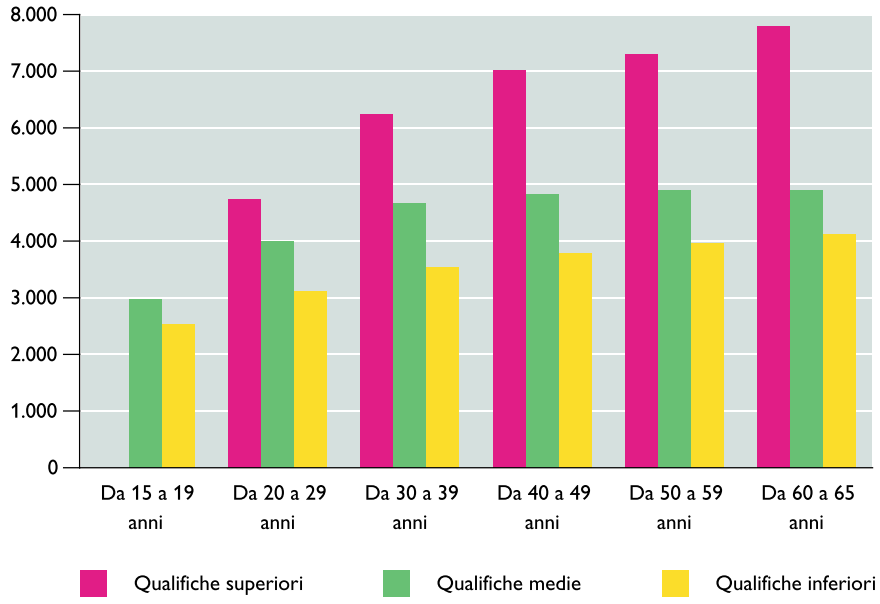
-17,0 %, mentre scende a -12% per le categorie 20-49 e 50-99 dipendenti.

Questa relazione ci induce a formulare due ipotesi di spiegazione. Una prima si collega alla natura dei compiti e permetterebbe di concludere che, specialmente per le qualifiche superiori, le competenze richieste dai posti di lavoro nelle ditte di più grandi dimensioni siano relativamente più elevate e pertanto spingano i datori di lavoro a concedere una retribuzione maggiore. La seconda ipotesi si rifà invece alla strategia aziendale in materia di assunzione di manager e personale altamente qualificato e rileverebbe come la caccia a questa manodopera venga operata a colpi di stipendi elevati e che questa strategia possa essere messa in atto maggiormente dalle imprese di grandi dimensioni rispetto a quelle di taglia piccola e media.

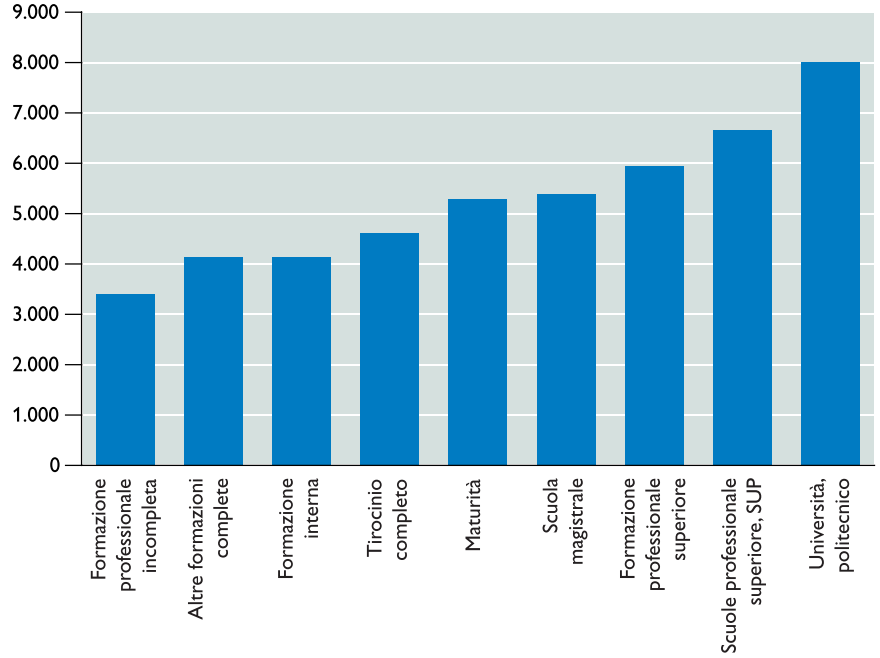
4. Disparità e discriminazioni salariali

Parlare di *discriminazione salariale* tra gruppi di una popolazione – ad esempio donne e uomini, indigeni e stranieri – significa, nella visione economica, soffermarsi su disparità salariali, operate dai datori di lavoro, che non possono essere ricondotte a differenze oggettive nella dotazione in capitale umano, quale la formazione, l'esperienza o l'anzianità

G Salario mensile lordo (mediana) secondo l'età e le qualifiche richieste , 2000



H Salario mensile lordo (mediana) secondo la formazione, 2000



di servizio. A questa forma diretta di discriminazione salariale se ne può aggiungere una seconda, di forma indiretta, che viene comunemente indicata come *segregazione professionale*, in quanto legata alle maggiori difficoltà che incontrerebbero gli esponenti del gruppo discriminato ad occupare impieghi meglio retribuiti all'interno di un'azienda o a svolgere determinate professioni e attività malgrado dispongano dei requisiti necessari. In questo contributo ci si concentrerà esclusivamente sulla forma diretta.

Gli strumenti di statistica descrittiva non sono in grado di fornire delle risposte definitive riguardo all'esistenza della discriminazione salariale diretta e tantomeno alla sua ampiezza. L'analisi delle differenze tra stipendi di gruppi appartenenti a categorie socioeconomiche e professionali specifiche – ad esempio "donne e uomini con qualifiche superiori attivi nelle costruzioni e con almeno dieci anni di servizio" – implica un confronto tra casi che per formazione, età, dimensione dell'azienda, professione e posizione professionale risultano diversi. D'altro canto, neppure il tentativo di portare l'analisi ad un livello di dettaglio estremo, tale quindi da permettere il confronto tra casi simili in tutti o molti fattori discriminanti, rappresenta una soluzione, in quanto, ci si scontrerebbe con la legge dei grandi numeri, ottenendo dei risultati puntuali che non potrebbero essere generalizzati.

Di fronte a questi limiti dello strumento statistico utilizzato, che impediscono di distinguere all'interno di un differenziale salariale la parte oggettiva da quella soggettiva (discriminazione), si è deciso di approntare un percorso analitico che permetta perlomeno di evidenziare alcuni indizi dell'esistenza di situazioni discriminatorie. Innanzitutto, si tratterà di descrivere le profonde differenze salariali tra donne e uomini dapprima, tra svizzeri e stranieri poi. Come evocato, una differenza tra stipendi di gruppi non perfettamente omogenei non rappresenta di per sè un indicatore di discriminazione; una parte almeno sarà da addebitare a differenze oggettive nei profili, nelle posizioni e nei compiti assunti. In un secondo tempo, verrà fornito il quadro relativo alle disparità nei fattori che formano lo stipendio, per permettere di farsi una personale idea dell'influsso di queste disparità oggettive rispetto ad un ipotetico residuo soggettivo. Infine, ci si soffermerà sull'analisi delle funzioni di salario, ossia sul modo in cui i fattori del capitale umano vengono valutati nella determinazione del salario. Quelli che appariranno come segnali di comportamento diverso nel modo in cui i datori di lavoro tendono a retribuire i fattori del capitale umano a dipendenza che si tratti di una donna o di un uomo, rispettivamente di un dipendente svizze-

4 Salario mensile lordo (mediana) secondo la formazione, la posizione professionale e il sesso, settore privato, 2000

	Tutti			Quadri superiori e medi			Quadri inferiori			Responsabilità esecuzione lavori			Senza funzione di quadro		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Totale	**4.373**	**3.625**	**4.667**	**7.247**	**6.099**	**7.619**	**5.325**	**4.910**	**5.533**	**4.669**	**4.333**	**4.801**	**3.958**	**3.207**	**4.282**
Università, politecnico	8.005	6.312	8.530	9.803	7.479	10.248	6.902	5.958	7.222	6.334	...	6.391	5.972	5.365	6.190
Scuole professionale superiore, SUP	6.656	5.748	7.000	7.583	6.376	7.888	6.143	5.792	6.229	5.426	5.104	5.660	5.594	5.396	5.674
Formazione professionale superiore	5.941	5.097	6.190	6.795	6.046	7.149	5.507	5.014	5.801	5.214	4.572	5.365	4.832	4.361	5.068
Scuola magistrale	5.390	5.019	5.484	...	...	...	...	...	...	...	...	...	4.674	5.215	...
Maturità	5.285	4.533	5.831	7.708	6.402	8.509	5.688	4.945	6.515	5.001	4.792	5.081	4.325	3.946	4.707
Tirocinio completo	4.604	4.197	4.768	6.290	5.416	6.606	5.129	4.725	5.349	4.649	4.333	4.763	4.286	3.960	4.511
Formazione interna	4.128	2.983	4.360	5.735	...	5.770	4.740	4.103	4.770	4.581	3.669	4.704	4.021	2.882	4.286
Altre formazioni complete	4.123	3.157	4.388	6.348	...	6.621	5.578	...	5.673	4.590	4.159	4.723	3.820	2.941	4.175
Formazione professionale incompleta	3.405	2.746	3.992	5.793	...	5.552	4.481	...	4.621	4.185	3.318	4.342	3.332	2.728	3.920

Fonte: UST; elaborazione Ustat.

ro o straniero, verranno evidenziati di volta in volta, quali possibili indizi di discriminazione.

4.1 Disparità e discriminazioni salariali tra donne e uomini

La tematica delle disparità salariali tra donne e uomini è stata oggetto di numerose ricerche ed indagini, in Svizzera e all'estero. Nel nostro paese, uno studio di particolare spessore è stato condotto nel 2000 da Flückiger e Ramirez sulla base dei dati delle ISS 1994 e 1996. Nel contributo successivo di questo *tema*, viene presentato uno studio analogo condotto su un campione ristretto di dati della ISS 1998 per la Svizzera.

Le disparità salariali tra donne e uomini

Le donne in Ticino percepiscono un salario mediano che risulta del 22,9% inferiore a quello dei colleghi uomini: 3.593 franchi al mese contro 4.663. Quando al campione dell'economia privata vengono aggiunti i dati della Confederazione, questo divario diminuisce, attestandosi a quota -14,1%. Un altro dato significativo concerne la quota parte di appartenenti alla categoria dei bassi salari (salario inferiore alla metà della mediana complessiva); per le donne è pari al 6,0%, mentre per gli uomini allo 0,5%.

In nessun campo di attività (grafico M), le donne percepiscono uno stipendio superiore a quello degli uomini; addirittura, in certi casi, il loro divario raggiunge il 30-40% del salario maschile.

Anche a livello di struttura economica (tabella 2), i dati evidenziano il significativo e generale ritardo degli stipendi femminili. Nel secondario il salario femminile è poco meno del 60% di quello maschile (con un intervallo che va dal 57,7% dell'industria all'86,5% nelle costruzioni), mentre nel terziario è pari all'83,3% (da 66,9% nelle attività finanziarie ed assicurative all'87,1% nei trasporti e comunicazioni). È interessante notare che, mentre nel secondario sono i posti di lavoro che richiedono basse qualifiche a registrare il divario maggiore, questo primato nei servizi è detenuto dai posti di lavoro a qualifiche elevate. Un quadro che si presenta significativamente anche a livello delle singole divisioni economiche (sottosezioni).

Ma non solo i salari variano a seconda dei comparti dell'economia cantonale, pure la ripartizione degli impieghi della manodopera femminile e di quella maschile. Le donne risultano occupate prevalentemente nelle divisioni economiche a bassa retribuzione. Nel secondario, il 10% della manodopera femminile (contro il 2,5% degli uomini) è attivo nelle confezioni di vestiario e di pellicce e nella fabbricazione di apparecchi di precisione e orologeria, i due comparti a più bassa retribuzione (vedi grafico D). Parallelamente, nel terziario, l'occupazione femminile è in ragione del 28,4% nelle tre divisioni che evidenziano i salari più bassi, contro una quota parte del 15,5% per gli uomini (vedi grafico E).

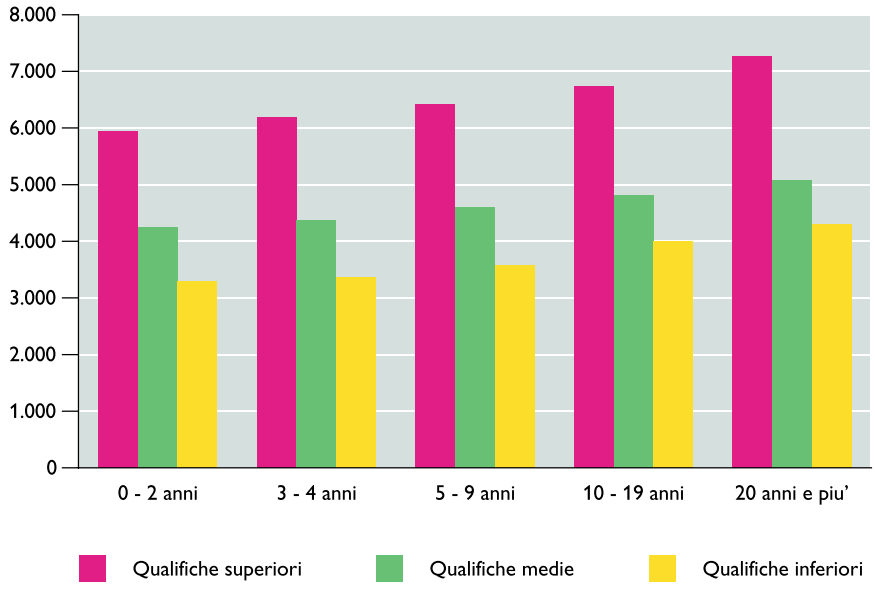
A questo proposito, è significativo notare due aspetti. Innanzitutto, la manodopera femminile è occupata in comparti economici dove la presenza straniera risulta importante; possibile segnale di un rapporto di sostituibilità che di fatto determina un'offerta (potenziale) più ampia con conseguente pressione sui livelli salariali. In secondo luogo, tre donne su quattro sono attive nel terziario, contro la metà degli uomini; un settore contraddistinto da una minore copertura dei contratti collettivi di lavoro e da una maggiore decentralizzazione delle negoziazioni salariali (Flückiger e Ramirez, 2000). Questo fatto, confermato dai dati della ISS2000 con 23,2% di donne coperte da un contratto collettivo di associazione contro 38,9% di uomini, determina una minore probabilità per la manodopera femminile, specialmente nei bassi salari, di beneficiare delle garanzie e dei risultati di una negoziazione salariale condotta con un ampio potere contrattuale da parte dei movimenti sindacali.

Profili, posizioni e compiti diversi

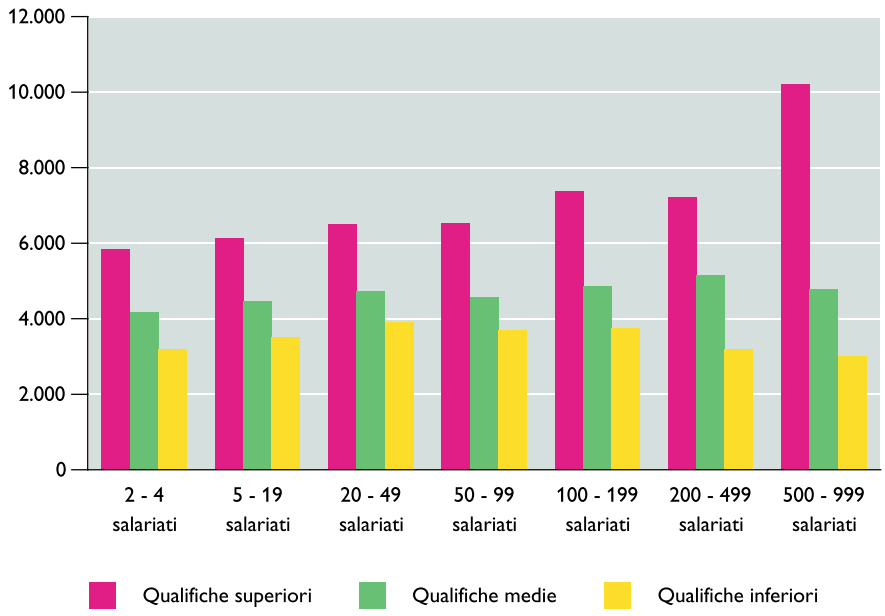
Il divario salariale della manodopera fem-

«Le donne in Ticino percepiscono un salario mediano che risulta del 22,9% inferiore a quello dei colleghi uomini.»

I Salario mensile lordo (mediana) secondo gli anni di servizio e le qualifiche richieste, 2000



L Salario mensile lordo (mediana) secondo la dimensione dell'impresa e le qualifiche richieste, 2000



minile testé descritto si spiega, in parte, con tutta una serie di significative differenze nella dotazione in capitale umano, nelle posizioni professionali e nei compiti assunti all'interno delle aziende.

Dal punto di vista della formazione, donne e uomini presentano profili molto diversi. Basti citare da un lato che le donne con titolo universitario sono il 2,5% del totale contro il 5,4% degli uomini, dall'altro che i dipendenti maschi che hanno terminato le scuole dell'obbligo ma non hanno concluso alcuna formazione professionale sono il 16% contro il 26,5% delle donne.

È evidente anche la differenza che sussiste a livello di anzianità di servizio e quindi di quella che abbiamo definito esperienza specifica. Metà delle donne del campione hanno un massimo di quattro anni di servizio presso l'impresa intervistata, mentre la quota parte degli uomini è pari al 40%. Con almeno dieci anni di servizio, vi sono il 28,4% delle donne e praticamente il 40% degli uomini. Questi dati fanno emergere il modello socioculturale imperante, secondo cui sia la donna a doversi assumere un ruolo trainante nella gestione famigliare. Questa funzione impone dei vincoli nella scelta di un investimento in formazione, che spesso determinano una predilezione per un curricolo più breve, ma in grado di dare accesso immediato ad un'attività retribuita.

Il panorama relativo ai posti di lavoro evidenzia per certi versi una spaccatura tra il mondo del lavoro femminile e quello maschile. Le donne nei quadri superiori delle aziende sono il 2,3% contro l'8,6% per gli uomini. All'altro capo della graduatoria, ossia nella categoria senza funzioni di quadro, figurano il 72,2% delle donne contro il 59,3% degli uomini.

Simile appare il quadro relativo ai posti di lavoro a seconda delle qualifiche richieste. Meno del 2% di donne sono attive in posti che comportano i lavori più esigenti e i compiti più difficili, contro 7,3% degli uomini. Lo scarto tra la quota delle donne e quella degli uomini si eleva a 10,2 punti percentuali se alla precedente categoria si aggiunge quella dei posti che richiedono lavoro indipendente e molto qualificato. Invertito il quadro per quanto attiene alle basse qualifiche: la metà delle donne è impiegata in attività semplici e ripetitive, contro solo un terzo degli uomini (32,7%).

Le cause di questa spaccatura possono essere ricercate nelle caratteristiche specifiche delle relative offerte di lavoro (capitale umano, maggiore o minore flessibilità) e/o in un comportamento discriminatorio dei datori di lavoro e della società in termini di accesso a determinate posizioni professionali. In

5 Caratteristiche donne e uomini, settore privato, 2000

	Donne	Uomini
Effettivi (quota parte in %, dati pesati)	35,5	64,5
Salario lordo standardizzato (mediana, in franchi al mese)	3.593	4.663
Età (media)	37	41
Bassi salari (quota parte in %)[1]	6,0	0,5
Formazione (quota parte in %)		
Università, politecnico	2,5	5,4
Scuola professionale superiore, SUP	2,4	3,8
Formazione professionale superiore	4,6	6,6
Scuola magistrale	0,7	0,3
Maturità	4,0	3,2
Tirocinio completo	38,4	35,1
Formazione interna	15,7	22,6
Formazione professionale incompleta	26,5	16,0
Altre formazioni complete	5,2	7,1
Anni di servizio (quota parte in %)		
0 - 2 anni	34,9	27,6
3 - 4 anni	14,4	12,9
5 - 9 anni	22,3	19,6
10 - 19 anni	20,8	25,2
20 anni e più	7,6	14,6
Posizione professionale (quota parte in %)		
Quadri superiori	2,3	8,6
Quadri medi	4,6	7,6
Quadri inferiori	9,9	10,1
Responsabile esecuzione lavori	11,0	14,4
Senza funzione di quadro	72,2	59,3
Qualifiche (quota parte in %)		
Posto che comporta i lavori più esigenti e compiti più difficili	1,7	7,3
Posto che richiede lavoro indipendente e molto qualificato	10,5	15,1
Posto che esige conoscenze professionali specializzate	38,0	44,9
Posto che comporta attività semplici e ripetitive	49,8	32,7
Nazionalità (quota parte in %)		
Svizzeri	49,4	39,6
Stagionali (Cat. A)	1,9	1,6
Dimoranti (Cat. B)	5,5	4,9
Domiciliati (Cat. C)	17,4	24,5
Frontalieri (Cat. G)	25,2	28,6

[1] Meno della metà della mediana complessiva.

Fonte: UST; elaborazione Ustat.

quest'ultimo caso, il modello socioculturale evocato in precedenza può essere richiamato per comprendere le ragioni che determinano le scelte dei datori di lavoro. In genere un'azienda preferisce investire e quindi offrire i migliori posti di lavoro e la relativa formazione a quella categoria di dipendenti che promette una più costante e duratura dedizione all'impiego; in questo caso la manodopera maschile invece di quella femminile.

Segnali di comportamenti diversi

Tra i fattori che determinano differenze retributive tra donne e uomini, i risultati della ISS2000 sembrerebbero chiamare in causa, oltre alle differenze nei profili e a una significativa minore quota nei posti di lavoro meglio retribuiti, funzioni salariali diverse, ossia differenze nel modo in cui i datori di lavoro premiano ad esempio i fattori del capitale umano. Sempre per i limiti di un'analisi descrittiva, il condizionale è d'obbligo, in quanto risulta difficile determinare se tali differenze funzionali siano in effetti dovute a disparità di trattamento salariale da parte dei datori di lavoro o se si tratti di una conseguenza dei diversi profili dei campioni in termini di dotazione e/o di accesso, di cui abbiamo riferito prima.

Fino ai 60 anni i dipendenti – sia donne che uomini – vedono il loro salario crescere. L'età quale fattore determinante l'esperienza professionale generale di un salariato sembra però premiare in misura maggiore gli uomini rispetto alle donne. Da uno stipendio di 2.579 franchi al mese per le donne della categoria 15 - 19 anni si passa a 3.668 per le donne della categoria 60 - 65 anni, ciò che equivale ad una crescita del 42,2%, contro 60,1% per gli uomini (da 3.074 a 4.921). Anche osservato per qualifiche richieste dal posto di lavoro, il ritardo salariale delle donne nei confronti dei colleghi maschi cresce con l'età (grafico N). Ciò avviene specialmente per la categoria dei posti a qualifiche più elevate, dove addirittura la differenza arriva a superare i 3.000 franchi nella classe d'età 60-65 anni. In altre parole, i datori di lavoro sembrano premiare maggiormente l'esperienza generale dei dipendenti maschi, e ciò in special modo per i posti di lavoro che richiedono qualifiche elevate.

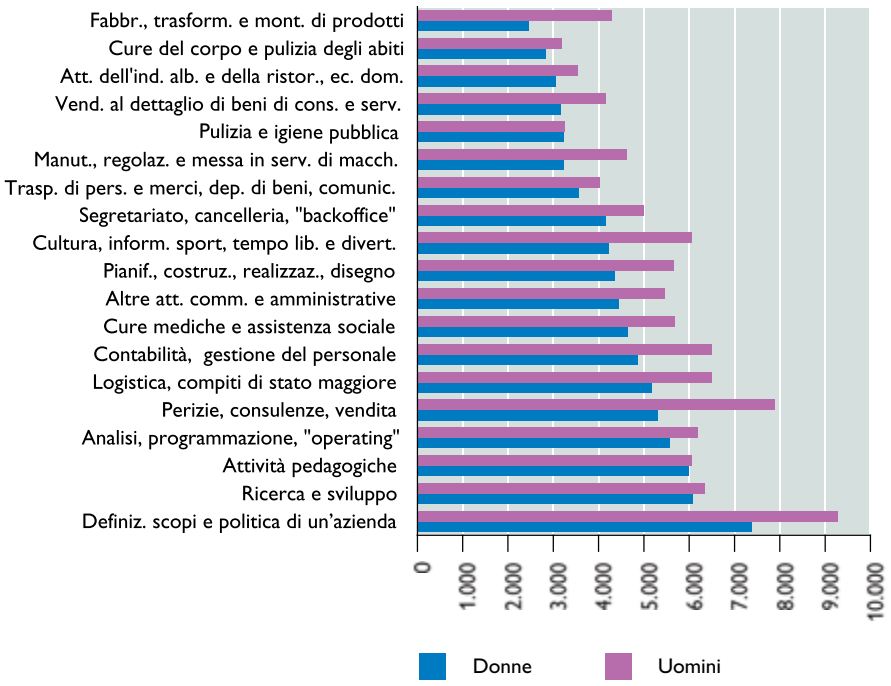
Per quanto riguarda la formazione, dal grafico O sembrano emergere funzioni di salario diverse tra donne e uomini solo nel campo dei curricoli superiori. In questi casi, i premi offerti dai datori al passaggio da un livello formativo al successivo sono sistematicamente più alti per la manodopera maschile. Il passaggio da un tirocinio completo alla laurea universitaria, ad esempio, comporta un incremento dello stipendio mediano del 78,9% per gli uomini contro 50,4% per le donne.

Segnali di un possibile comportamento discriminatorio da parte dei datori di lavoro risultano pure dai profili retributivi a seconda della posizione professionale e delle qualifiche richieste dai posti di lavoro.

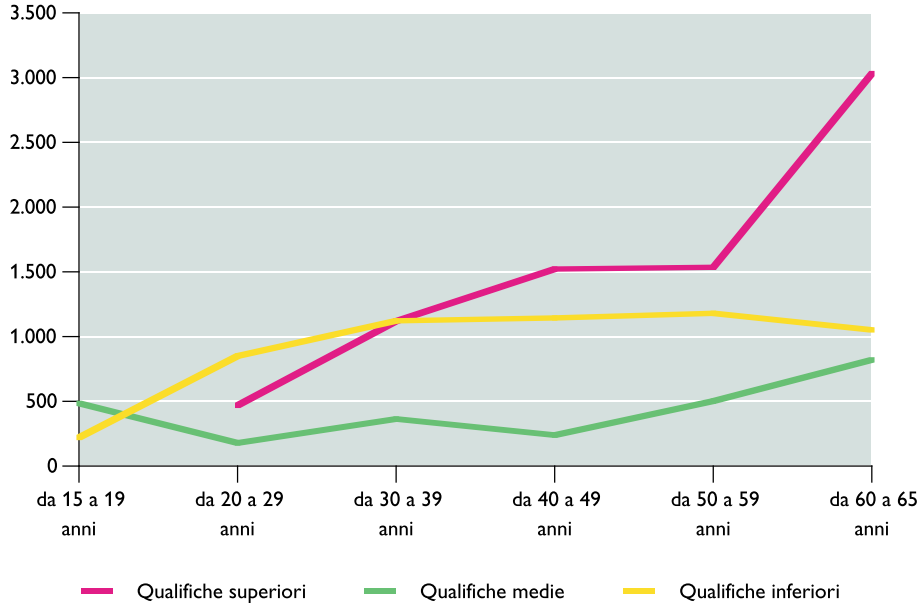
L'ascesa nella gerarchia aziendale è, come abbiamo visto, accompagnata da una significativa crescita dei livelli salariali. Il tasso di cre-

«... i datori di lavoro sembrano premiare maggiormente l'esperienza generale dei dipendenti maschi.»

M Salario mensile lordo (mediana) donne e uomini per campo di attività professionale, 2000



N Salari delle donne e degli uomini, differenze assolute, per classi di età e qualifiche richieste, 2000



scita risulta però più marcato per gli uomini rispetto alle donne (grafico P). Infatti, dal momento in cui un uomo assume una funzione di responsabile esecuzione lavori al punto in cui entra a far parte dei quadri medi o superiori, il suo salario cresce del 58,7%, da quota 4.801 a 7.619 franchi al mese; per le colleghe donne la stessa carriera prevede un premio salariale del 40,8%, da 4.333 a 6.099 franchi. A parte i dipendenti senza funzioni di quadro, per i quali lo stipendio femminile è pari a tre quarti di quello maschile, nelle altre categorie questo rapporto passa dal 90% per i responsabili esecuzioni lavori all'80% per i quadri medi e superiori.

L'immagine che si ottiene dall'analisi secondo i profili di qualifiche richieste dai posti di lavoro è molto simile. Maggiori competenze danno accesso a stipendi più elevati, e ciò specialmente per i dipendenti di sesso maschile. Se si esclude la categoria dei posti che comprendono attività semplici e ripetitive, gli stipendi delle donne, passando da posti di lavoro che richiedono conoscenze professionali specifiche a posti che comportano lavori molto esigenti e compiti molto difficili, crescono del 69,9%, mentre quelli degli uomini del 94,0%. Il rapporto tra salario femminile e maschile, particolarmente ampio per le basse qualifiche (71,9%), passa da 89,1% – conoscenze professionali specifiche – a 78,0% per i posti che comportano lavori molto esigenti e compiti molto difficili.

In sintesi, le donne attive nell'economia cantonale presentano in media un profilo professionale più basso di quello degli uomini e un'esperienza minore, occupano relativamente meno posizioni elevate e meno posti di lavoro che richiedono qualifiche superiori. Sono inoltre attive, prevalentemente, in comparti economici a minor retribuzione e dove la concorrenza della manodopera estera si fa parecchio sentire. Da qui principalmente le cause per le significative disparità salariali. Nel contempo, però, emergono situazioni in cui non si può escludere una responsabilità dei datori di lavoro nel determinare parte del ritardo salariale riscontrato. Il loro comportamento in materia di retribuzione di fattori quali la formazione, l'anzianità, la posizione professionale e le qualifiche, nonché di accesso ad impieghi a più elevata retribuzione, sembra dar credito alle ipotesi di discriminazione[2].

[2] Nel 1996, in Svizzera, ben il 60% del divario salariale tra donne e uomini (16,8% su 29,6%) era dovuto alla discriminazione salariale dei datori di lavoro secondo le stime di Flückiger e Ramirez (2000).

6 Salario mensile lordo (mediana) svizzeri e stranieri, secondo le qualifiche richieste e il sesso, settore privato, 2000

	Tutte le qualifiche			Qualifiche superiori[1]			Qualifiche medie[1]			Qualifiche inferiori[1]		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Totale	**4.357**	**3.593**	**4.663**	**6.489**	**5.389**	**6.889**	**4.601**	**4.200**	**4.717**	**3.566**	**2.898**	**4.027**
Svizzeri	4.781	4.131	5.230	6.727	5.417	7.342	4.683	4.323	4.924	3.756	3.467	4.100
Stranieri	4.124	3.034	4.424	6.071	5.221	6.268	4.529	4.000	4.614	3.478	2.722	4.017
Stagionali (Cat. A)	3.221	2.889	3.562	...	...	...	3.827	3.147	4.227	2.907	2.777	3.115
Dimoranti (Cat. B)	3.835	3.125	4.271	8.451	6.216	9.350	4.562	4.379	4.615	3.207	2.877	3.566
Domiciliati (Cat. C)	4.265	3.365	4.529	6.175	4.667	6.422	4.608	4.009	4.702	3.765	3.044	4.098
Frontalieri (Cat. G)	4.078	2.687	4.400	5.549	5.307	5.584	4.481	3.927	4.544	3.342	2.506	4.059
Altri	4.327	3.995	4.588	6.675	...	6.754	4.380	...	4.774	3.361	3.474	3.294

[1] Confronta note 2-4 della tabella 1.

Fonte: UST; elaborazione Ustat.

4.2 Disparità e discriminazioni salariali tra svizzeri e stranieri

Disparità e discriminazione salariali tra manodopera indigena e estera rappresentano una tematica di particolare rilevanza specialmente in questo periodo, con la recente entrata in vigore dell'accordo sulla libera circolazione delle persone tra Svizzera e Unione Europea. In questo contesto, il salario quale risultante del meccanismo di mercato rappresenta un aspetto centrale della questione. Innanzitutto, in quanto variabile da analizzare in dettaglio per l'elaborazione di modelli che permettano di anticipare gli impatti delle disposizioni che entreranno in vigore sul mercato del lavoro ticinese e, di conseguenza, per approntare o affinare quelle misure atte a garantire un passaggio indolore al nuovo sistema. In secondo luogo, informazioni attendibili sui salari potranno fungere da indicatori degli effetti e della dinamica del processo di apertura del mercato del lavoro ticinese. Ed infine, solo attraverso una conoscenza della struttura salariale sarà possibile definire operativamente il concetto di *dumping salariale*, e fornire così uno strumento per implementare le disposizioni previste per combattere eventuali abusi in questo ambito.

Questo contributo intende produrre un quadro conoscitivo delle strutture, ma soprattutto delle differenze salariali tra manodopera indigena (svizzeri) e manodopera estera, e in un secondo tempo fornire degli spunti inerenti alla tematica della discriminazione salariale. Di fatto, esso non aspira a rispondere agli interrogativi legati alle questioni salariali nell'ambito di quello che sarà il nuovo mercato del lavoro ticinese con la progressiva libera circolazione delle persone, anche perché elemento mancante ed indispensabile, crediamo, sia una base statistica sugli stipendi nelle province e nelle regioni italiane vicine. Ciò nondimeno, i suoi prodotti dovrebbero poter fungere da tassello fondamentale nell'analisi dello stato iniziale del sistema che costituisce il mercato del lavoro ticinese.

L'approccio analitico sarà identico a quello condotto nella sottosezione precedente. Si tratterà di descrivere le principali disparità salariali, di segnalare le differenze nei profili, posizioni e compiti delle due categorie di manodopera ed, infine, di evidenziare eventuali segnali di possibili discriminazioni salariali in base al comportamento dei datori di lavoro.

Le disparità salariali tra svizzeri e stranieri

Il salario mediano degli stranieri attivi sul mercato del lavoro ticinese è pari a 4.124 franchi (tabella 6), vale a dire 657 franchi al mese in meno rispetto ai colleghi svizzeri (-13,7%). Il divario assume proporzioni estreme per la categoria degli stagionali, che devono accontentarsi di uno stipendio di un terzo inferiore a quello degli svizzeri. La categoria straniera messa relativamente meglio in termini retributivi è quella degli "altri statuti" con un divario di -9,5% rispetto agli svizzeri, seguita dai domiciliati (-10,8%), dai frontalieri (-14,7%) e dai dimoranti (-19,8%).

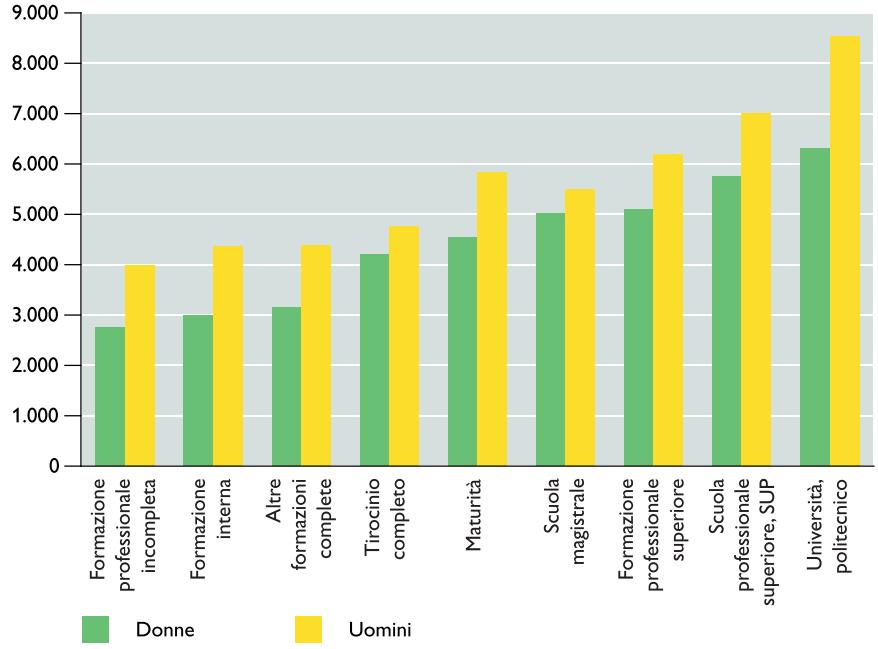
Osservata in termini di confronto tra donne e uomini, la disparità salariale è maggiore presso gli stranieri. Lo stipendio di una donna straniera attiva in Ticino è pari al 68,6% di quello di un uomo, mentre questo rapporto raggiunge quota 79,0% per i lavoratori indigeni. A livello di statuto sono le salariate frontaliere a presentare il divario più ampio, 61,1%, per una differenza di oltre 1.700 franchi al mese rispetto ai frontalieri maschi.

La disparità salariale è confermata dalla quota parte di dipendenti appartenenti alla categoria dei bassi salari, ossia di quelli che percepiscono uno stipendio inferiore alla metà del salario mediano complessivo. Gli svizzeri che appartengono a questa categoria sono l'1,0% sul totale, mentre gli stranieri il 3,5%, con in testa i frontalieri (5,8%).

Queste differenze vengono confermate quando si osservano i dati relativi alle qualifiche richieste dai posti di lavoro (grafico Q, tabella 6). In genere, gli occupati svizzeri in tutte le categorie di qualifiche percepiscono il salario più elevato. Il rapporto tra stipendi degli stranieri e degli svizzeri si fissa a 90,2% per le qualifiche superiori, 96,7% per quelle intermedie e 92,6% per quelle inferiori. A ridosso degli svizzeri troviamo i domiciliati, seguiti dai dimoranti e più staccati i frontalieri. I distacchi all'interno di questa graduatoria appaiono particolarmente evidenti nelle cate-

«Il salario mediano degli stranieri attivi sul mercato del lavoro ticinese è pari a 4.124 franchi, vale a dire 657 franchi al mese in meno rispetto ai colleghi svizzeri.»

O Salario mensile lordo (mediana) donne e uomini secondo la formazione, 2000



gorie di posti che richiedono qualifiche superiori e qualifiche inferiori, meno invece nella categoria a qualifiche intermedie.

Ad uscire da questo schema è il dato salariale dei dimoranti impiegati in posti di lavoro che richiedono qualifiche superiori. In questo unico caso, in effetti, lo stipendio degli svizzeri risulta secondo, 6.727 franchi al mese contro 8.451 per i dimoranti. L'osservazione di dettaglio permette di caratterizzare questo caso come quello di un effettivo relativamente importante di dimoranti di sesso maschile impiegati prevalentemente quali quadri medio–superiori e nei comparti del commercio al dettaglio, delle attività finanziarie ed assicurative e dei servizi informatici, che ovviamente beneficiano di stipendi molto elevati. Interpretiamo questo risultato come un segnale della difficoltà che incontrano le imprese ticinesi nel reclutare sul mercato del lavoro indigeno personale e quadri in grado di assumere funzioni altamente qualificate.

Le analisi delle strutture salariali in base alla formazione e alla posizione professionale, qui non riportate, confermano questo quadro. La formazione di base determina un'immagine composita. Da un lato, specialmente i dimoranti, ma pure i domiciliati, passano da una situazione di ritardo salariale rispetto agli svizzeri per i profili formativi bassi ad una situazione di vantaggio per quelli elevati, dall'altro i frontalieri vedono il loro divario rispetto alla manodopera indigena crescere con l'arricchimento dei profili formativi. A stipendi compresi in un intervallo tra 3.200 (frontalieri e dimoranti) e 3.600 (svizzeri e domiciliati) nel caso di una formazione professionale incompleta si contrappongono salari che per i laureati toccano quota 8.117 per gli svizzeri, 8.668 per i dimoranti, 8.455 per i domiciliati e 6.463 per i frontalieri.

Per quanto attiene alla posizione professionale, il confronto si rivela molto simile, con i frontalieri a doversi accontentare degli stipendi più bassi, e ciò specialmente quando si tratta di quadri medi e superiori, e i dimoranti a risultare particolarmente richiesti per occupare posizioni dirigenziali e pertanto retribuite con i salari più elevati (grafico R).

Se osservate rispetto alla struttura economica (grafico S), le disparità salariali tra svizzeri e stranieri emergono in tutte le sezioni economiche, ma con particolari differenze. Nel secondario il divario degli stranieri raggiunge il -12,2%, con le attività manifatturiere a far segnare un -19,7%, mentre le costruzioni uno scarto che non raggiunge il -5%. Nel terziario il ritardo della manodopera straniera raggiunge quota -18,1%, con punte massime nell'istruzione (-23,1%), altri servizi sociali e personali (-18,3%), trasporti e comunicazione (-16,4%) alberghi e ristoranti (-13,4%), e uno scarto minimo nelle attività finanziarie e assicurative (-1,2%).

Anche a seconda dei campi di attività le differenze tra svizzeri e stranieri delineano un quadro assai eterogeneo. In alcuni casi, il salario mediano degli stranieri supera quello degli svizzeri. Si tratta in genere di attività ad elevata retribuzione quale la definizione degli scopi e della politica aziendale (9.421 per gli stranieri contro 8.902 per gli svizzeri) e la compravendita di prodotti di base e beni di investimento (6.351 contro 5.431). All'altro capo, le attività a bassa retribuzione evidenziano in genere degli scarti elevati in favore degli svizzeri. È il caso ad esempio delle attività di fabbricazione, trasformazione e montaggio di prodotti (4.285 per gli svizzeri e 3.664 per gli stranieri) e del trasporto di persone e merci e delle comunicazioni (4.347 contro 3.824).

Profili, posizioni e compiti diversi

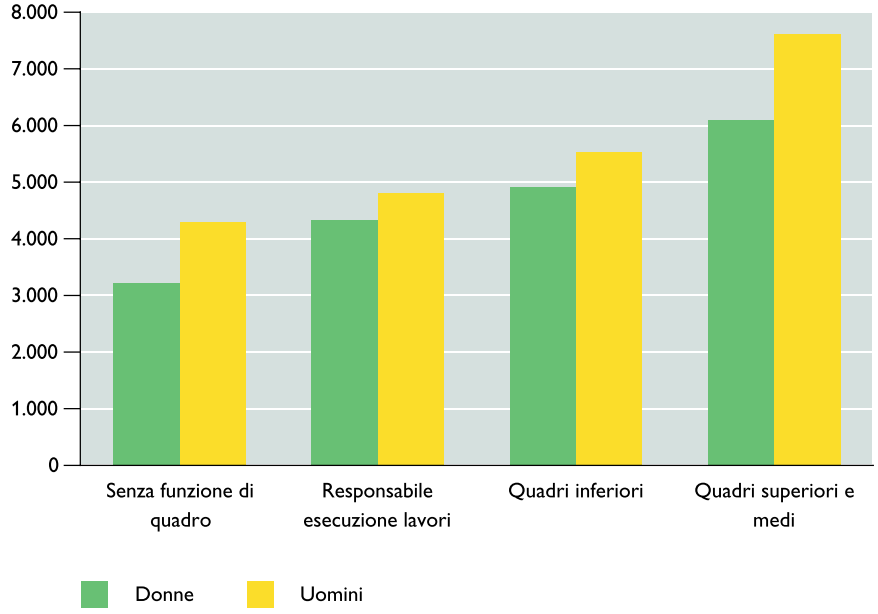
Messe in luce le disparità salariali tra svizzeri e stranieri, si tratta ora di approfondire l'analisi per fornire una prima serie di ragioni che possono essere addotte a spiegazione di questi differenziali, quali profili, posizioni e compiti diversi.

Per quanto attiene al profilo della manodopera svizzera e straniera, alcune differenze appaiono significative (tabella 7). Dal punto di vista della formazione, gli svizzeri hanno un diploma di una scuola superiore nel 20,9% dei casi, contro l'8,0% degli stranieri. All'altro estremo, la percentuale di svizzeri che ha concluso unicamente le scuole dell'obbligo senza completare alcuna formazione professionale è pari all'8,5% contro il 28,2% degli stranieri attivi in Ticino. A livello di statuto i profili formativi più poveri appartengono agli stagionali e ai frontalieri, mentre risulta significativa la quota parte di laureati tra i dimoranti, con un 10,6% contro 6,1% per gli indigeni.

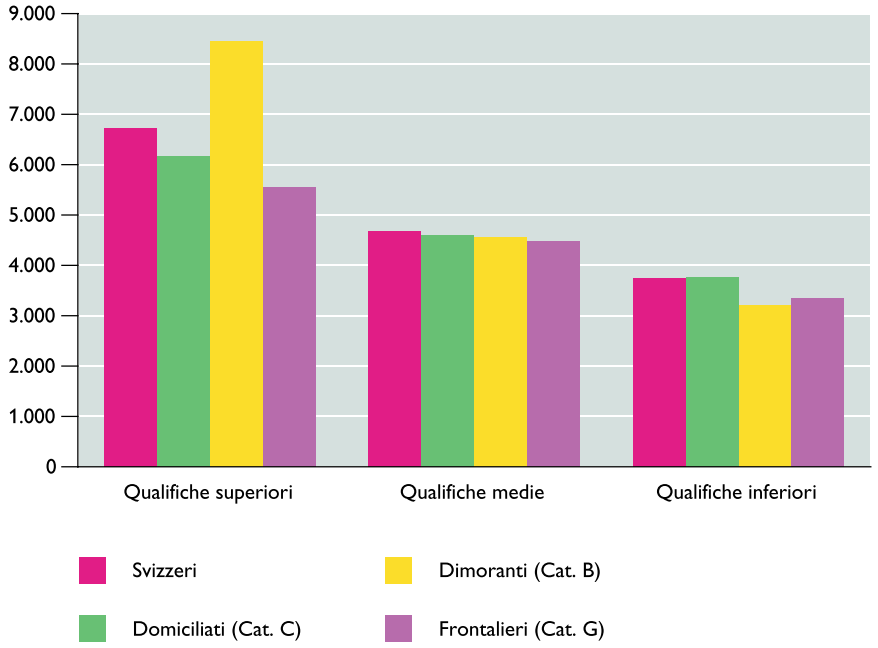
Rispetto all'esperienza specifica, ossia all'anzianità di servizio presso l'azienda intervistata, il salariato svizzero e quello straniero sembrano presentare profili molto simili. Ciò

«Dal punto di vista della formazione, gli svizzeri hanno un diploma di una scuola superiore nel 20,9% dei casi, contro l'8,0% degli stranieri.»

P Salario mensile lordo (mediana) donne e uomini secondo la posizione professionale, 2000



Q Salario mensile lordo (mediana) svizzeri e stranieri, per statuto, secondo le qualifiche richieste, 2000



è dovuto alle situazioni che contraddistinguono i domiciliati e i frontalieri, le due classi numericamente più importanti. Tra questi, i frontalieri sono la categoria che evidenzia la più alta quota di occupati con almeno dieci anni di servizio, 43,5% contro 36,0% per gli svizzeri e 34,6% per i domiciliati. Come vuole il carattere degli altri permessi, risultano significativamente inferiori i profili legati all'esperienza nelle altre due categorie di stranieri – stagionali e dimoranti – che anche in fatto di età media si scostano dalle altre categorie.

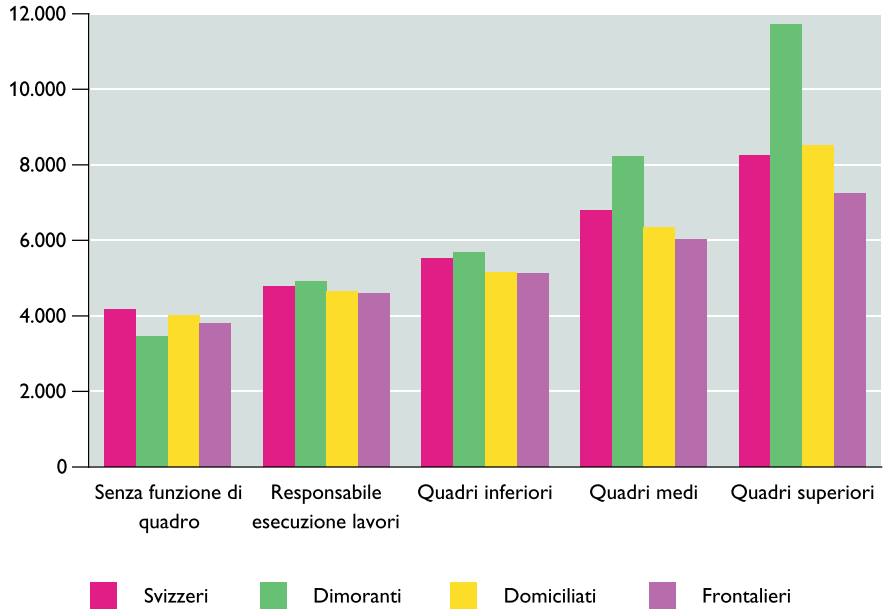
L'accesso ad impieghi che per la natura dei compiti e/o per le funzioni di quadro garantiscono livelli retributivi elevati è un'altra variabile che concorre a determinare, una parte almeno, delle disparità salariali tra svizzeri e stranieri. Quasi l'11% degli svizzeri occupa una posizione nei quadri superiori delle aziende ticinesi, questa percentuale sale praticamente al 35% se si considerano anche i quadri medi e inferiori. Per gli stranieri quest'ultima quota parte è del 14%, con solo il 3% ad occupare impieghi nei quadri superiori. Tali percentuali scendono addirittura all'11%, e all'1,4% nel caso dei frontalieri. Val la pena segnalare come siano i dimoranti a scostarsi meno dagli svizzeri nella struttura secondo la posizione professionale. Senza funzione di quadro sono la metà degli svizzeri e praticamente i tre quarti degli stranieri.

Il quadro che emerge dall'osservazione della ripartizione dei casi per qualifiche richieste dai posti di lavoro risulta molto simile a quanto descritto per la posizione professionale. L'8,8% degli indigeni contro il 2,6% della manodopera straniera occupa posti di lavoro che richiedono lavori particolarmente esigenti. Questa quota sale al 28,6% per i primi e all'11,3% per i secondi, se si considerano anche i posti di lavoro che comportano un lavoro indipendente e molto qualificato. Anche qui la struttura che meno si scosta da quella degli svizzeri è quella dei dimoranti (15,5%), seguita dai domiciliati (13,4%), dai frontalieri (8,8%) e dagli stagionali, di cui solo il 5,7% è impiegato in una di queste due categorie di qualifiche superiori.

Segnali di comportamenti diversi

Nella sottosezione precedente abbiamo potuto appurare che il divario salariale tra svizzeri e stranieri è in parte riconducibile a differenze nei profili formativi e nell'esperienza professionale e a una significativa minore quota di stranieri che occupano posti di lavoro ad elevata retribuzione. Minori ruo-

R Salario mensile lordo (mediana) svizzeri e stranieri, per statuto, secondo la posizione professionale, 2000



li di guida che, si ribadisce, possono essere la conseguenza dei profili diversi, ma pure il risultato di un comportamento discriminatorio dei datori di lavoro.

A questo punto si tratta di indagare se pure esistono funzioni salariali – ossia relazioni tra i fattori del capitale umano e il livello salariale – che si differenziano a seconda che si osservino gli svizzeri oppure gli stranieri. Queste potrebbero rappresentare una forma di discriminazione dei datori di lavoro, che farebbero dipendere gli stipendi da fattori non legati a differenze oggettive nei profili delle rispettive offerte di lavoro, ma dalla nazionalità dell'occupato. Come già avanzato nell'analisi tra donne e uomini, le eventuali discrepanze rappresenterebbero solo dei segnali di un possibile comportamento discriminatorio, in quanto a questo livello di analisi risulta impossibile determinare con certezza se tali differenze siano soggettive o nuovamente collegate alle caratteristiche oggettive dei campioni considerati.

L'età, quale indicatore dell'esperienza professionale generale di un lavoratore, specifica una funzione salariale crescente anche se ad un ritmo che progressivamente si fa più lento (sezione 3, grafico G), e questo sia per gli svizzeri che per gli stranieri. Tale relazione sembra comunque essere leggermente condizionata dall'appartenenza ad una piuttosto che all'altra categoria. Sull'arco della vita professionale, passando dalla classe dei ventenni a quella degli oltre sessanta anni, il tasso di crescita dei salari degli svizzeri è pari al 37,0% contro il 33,0% per gli stranieri. Per i primi la crescita è continua, mentre per i secondi il passaggio dalla classe dei cinquantenni a quella dei sessantenni segna una lieve contrazione del livello salariale. Osservando i dati per statuto, si nota come la discrepanza in materia di premio complessivo di anzianità si accentui notevolmente per i domiciliati (+24,1% la crescita salariale nel corso della vita professionale), mentre diventi addirittura favorevole agli stranieri se si osservano i frontalieri (+42,4%).

La formazione di base è un altro fattore che determina positivamente il salario e ciò avviene sul mercato del lavoro ticinese indipendentemente dal fatto di essere svizzeri o stranieri. In entrambi i casi infatti lo stipendio cresce del 130%, se si passa dalla categoria senza formazione a quella con titolo universitario; l'aumento dal conseguimento della maturità alla laurea è invece del 52,2% per uno svizzero contro 49,0% per uno straniero. D'altro canto, i premi salariali al passaggio da un livello formativo ad un altro sono sensibilmente diversi tra le due categorie. Questi due fattori da un lato dimostrano la diversità delle funzioni salariali, dall'altro rendono difficile individuare un segnale di un'eventuale discriminazione salariale.

A livello di statuto, i più premiati da un curricolo completo fino alla laurea universitaria sono i dimoranti (+170,9%), i meno premiati invece i frontalieri (+101,9%). Questi ultimi risultano invece favoriti nei percorsi più brevi, con il 60% del loro aumento salariale complessivo ottenuto con il raggiungimento della maturità.

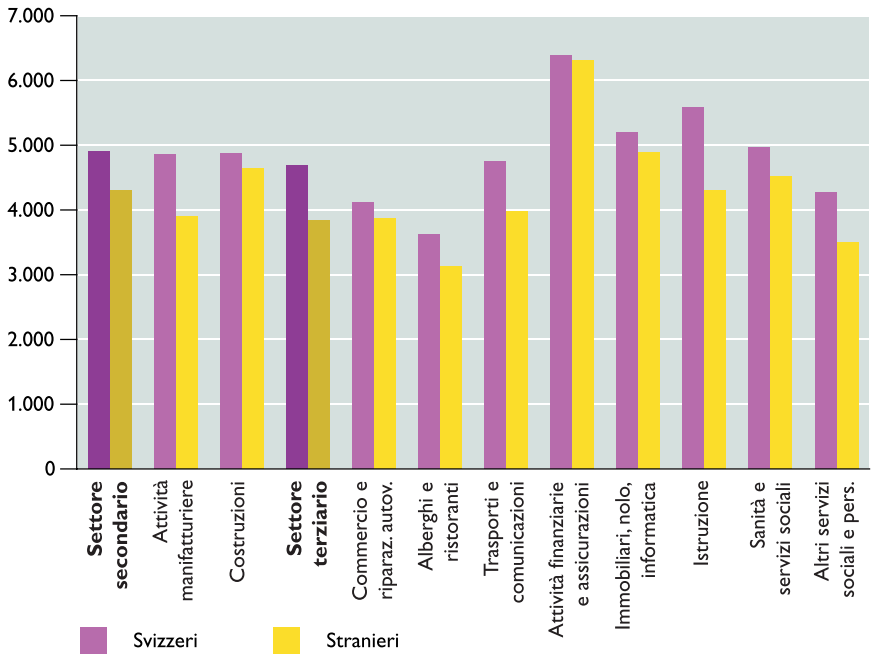
Relativamente alla posizione professionale, il grafico R evidenzia la sostanziale e progressiva crescita degli stipendi con l'assunzione di funzioni di quadro sempre più elevate. Per gli svizzeri, il premio salariale per il passaggio dalla prima categoria ai quadri superiori è pari al 97,7%, mentre per il passaggio da quadro inferiore a quadro superiore è del 49,4%. Per gli stranieri questi tassi si fissano a 124,8%, rispettivamente 67,2%. Dall'immagine del grafico emerge chiaramente come i maggiori beneficiari della posizione professionale appaiano i dimoranti, seguiti dai domiciliati, dagli svizzeri e dai frontalieri. Anche qui quindi se di discriminazione in base alla funzione di salario relativa alla posizione professionale si vuole parlare, l'unica categoria di manodopera straniera che potrebbe esserne oggetto è quella dei frontalieri.

Il quadro che si evince dall'osservazione dei dati secondo il livello di qualifiche richiesto dal posto di lavoro è del tutto simile a quanto emerge per la posizione professionale. Tutti i salari aumentano al crescere delle qualifiche richieste e ciò in special modo per i dimoranti e per gli svizzeri, mentre più modesta appare l'evoluzione per i domiciliati e per i frontalieri.

La situazione che emerge da queste analisi per quanto concerne i frontalieri ci sembra possa essere interpretata, ricorrendo alla teoria del filtro e alla risultante *discriminazione statistica*.[3] Secondo questa teoria, i datori di lavoro di fronte ad un candidato le cui qualifiche formative e esperienze sono poco conosciute, fissano le retribuzioni in base alla categoria a cui appartiene il candidato, categoria di cui si conosce la produttività media.

[3] Arrow (1973) e Spence (1973).

S Salario mensile lordo (mediana) svizzeri e stranieri secondo il comparto economico, 2000



In questo caso, partendo dall'ipotesi che i frontalieri in Ticino sono tradizionalmente identificati come una categoria di manodopera a bassa qualifica e produttività, si potrebbe supporre che i datori di lavoro ticinesi al momento dell'assunzione valutino i curricoli dei candidati ricorrendo a questo schema mentale, generando così una discriminazione salariale per quegli esponenti con qualifiche al di sopra della media.

In sintesi, i risultati esposti evidenziano un quadro particolarmente complesso, condizionato dalle profonde differenze che contraddistinguono gli statuti più stabili (domiciliati e dimoranti) rispetto ai frontalieri e agli stagionali. Gli svizzeri percepiscono in genere un salario superiore alla manodopera straniera. Ciò indistintamente quando si tratta di impieghi meno retribuiti, mentre con alcune eccezioni quando il livello retributivo cresce a seguito delle qualifiche richieste, della posizione professionale o della formazione. In queste ultime categorie, i dimoranti e in parte i domiciliati rappresentano un'offerta di lavoro ricercata, probabilmente per far fronte alle carenze dell'offerta indigena.

I frontalieri vedono il loro livello salariale complessivo segnato dalla dominante quota di esponenti che appartengono alle categorie inferiori in termini di qualifica, posizione e formazione. Come tale, la manodopera frontaliera sembra rispondere alla domanda di lavoro a basso costo di alcuni comparti economici; una domanda che rimane in parte insoddisfatta dall'offerta indigena, prevalentemente costituita da personale femminile. Nel contempo, l'analisi delle funzioni salariali sembra rivelare come quei frontalieri, che dispongono di qualifiche superiori e occupano posizioni allettanti, appaiano in un certo qual modo sottovalutati dal mercato in termini retributivi. È un segnale di una possibile discriminazione dovuta ad una non adeguata valorizzazione da parte dei datori di lavoro che conferma i risultati di Fluckiger e Falter (2000) per la Svizzera.

foto Ti-press / Ely Riva

Sintesi

L'analisi descrittiva di poco meno di 50.000 dati salariali raccolti presso le ditte del secondario e terziario ticinesi ha fornito una radiografia dei livelli e delle strutture degli stipendi in Ticino nel 2000 secondo le molteplici ottiche che le caratteristiche rilevate dalla ISS 2000 consentono. In sintesi, i principali risultati che emergono sono i seguenti:

- in Ticino gli stipendi sono i più bassi del paese, 4.356 franchi al mese contro 5.163 a livello nazionale e addirittura 5.706 a Zurigo;
- nei settori economici è il secondario a evidenziare il salario mediano più elevato.

7 Caratteristiche svizzeri e stranieri, settore privato, 2000

	Svizzeri	Stranieri				
			Stagionali	Dimoranti	Domiciliati	Frontalieri
Campione (quota parte in %, dati pesati)	43,1	56,9	1,7	5,1	22,0	27,3
Di cui donne	40,7	31,5	38,9	38,1	28,1	32,6
Salario lordo standardizzato (mediana, franchi al mese)	4.781	4.124	3.221	3.835	4.265	4.078
Età (media)	39	40	32	35	41	40
Bassi salari (quota parte in %)[1]	1,0	3,5	1,5	2,2	1,3	5,8
Formazione (quota parte in %)						
Università, politecnico	6,1	3,0	0,9	10,6	2,8	1,4
Scuola professionale superiore, SUP	5,5	1,7	1,1	2,8	1,8	1,4
Formazione professionale superiore	9,3	3,3	1,4	2,4	3,9	3,0
Scuola magistrale	0,6	0,3	0,2	0,3	0,4	0,3
Maturità	4,7	2,6	1,2	3,5	2,7	2,4
Tirocinio completo	56,1	21,3	19,5	14,4	28,1	17,4
Formazione interna	7,9	29,3	29,5	26,7	28,5	30,8
Formazione professionale incompleta	8,5	28,2	28,4	28,3	23,6	32,1
Altre formazioni complete	1,3	10,3	17,7	11,0	8,3	11,1
Anni di servizio (quota parte in %)						
0 - 2 anni	30,1	30,3	58,7	51,4	29,4	24,5
3 - 4 anni	13,6	13,4	13,6	20,8	14,5	11,0
5 - 9 anni	20,3	20,8	14,6	19,5	21,5	21,0
10 - 19 anni	22,7	24,4	12,1	7,3	23,0	29,8
20 anni e più	13,3	11,2	1,1	0,9	11,6	13,7
Posizione professionale (quota parte in %)						
Quadri superiori	10,8	3,0	1,0	5,7	4,4	1,4
Quadri medi	10,0	4,0	1,4	5,8	4,6	3,0
Quadri inferiori	14,1	7,0	4,4	6,6	7,7	6,6
Responsabile esecuzione lavori	14,4	12,3	8,1	7,4	12,4	13,4
Senza funzione di quadro	50,7	73,8	85,1	74,4	70,9	75,5
Qualifiche (quota parte in %)						
Lavori più esigenti e compiti più difficili	8,8	2,6	1,4	6,0	3,2	1,4
Lavoro indipendente e molto qualificato	19,8	8,7	4,3	9,5	10,2	7,4
Conoscenze professionali specializzate	48,3	38,1	29,8	27,8	38,7	40,1
Attività semplici e ripetitive	23,1	50,6	64,4	56,7	47,9	51,1

[1] Meno della metà della mediana complessiva.

Fonte: UST; elaborazione Ustat.

Inverso il quadro quando si osservano i posti che richiedono qualifiche superiori;

- la variabilità a livello di singoli comparti è molto elevata. Si va dai 2.202 franchi al mese nelle confezioni di vestiario e di pellicce ai 6.481 delle attività finanziarie. Variabilità che persiste anche osservando i dati per livelli di qualifiche richieste dal posto di lavoro;
- lo stipendio varia sensibilmente a seconda delle qualifiche del dipendente, del posto di lavoro e dell'azienda in cui opera;
- la formazione di base è un fattore importante nella determinazione dello stipendio. Basti pensare che il salario di una persona con titolo accademico è pari a 8.005 franchi al mese, ossia 1.300 franchi in più rispetto ad un laureato di una scuola universitaria professionale, mentre quello di una persona che ha terminato un apprendistato e conseguito il diploma è pari a 4.604 franchi. Coloro, invece, che non dispongono di una formazione completa, devono accontentarsi di una retribuzione mensile di 3.405 franchi;
- tra le professioni che promettono un salario lordo mensile inferiore ai 3.500 franchi, figurano le attività legate alle cure del corpo e la pulizia degli abiti (2.889), la pulizia e igiene pubblica (3.244) e le attività dell'industria alberghiera e della ristorazione e dell'economia domestica (3.308). Tra le meglio remunerate si contano invece le attività di ricerca e sviluppo (6.249), la logistica e i compiti di stato maggiore (6.422), le perizie, consulenze e vendita (6.942) e le attività dei manager di azienda con quasi 9.000 franchi al mese;
- l'indagine evidenzia profonde disparità

foto Ti-press / Samuel Golay

salariali tra donne e uomini. In parte queste sono da ricondurre ad un profilo professionale più basso e un'esperienza inferiore, e al fatto che le donne occupano relativamente meno posizioni elevate e meno posti di lavoro che richiedono qualifiche superiori. Inoltre, la manodopera femminile è prevalentemente attiva in comparti economici a minor retribuzione e dove la concorrenza della manodopera estera si fa parecchio sentire;

- l'analisi ha rilevato che, nel contempo, emergono situazioni in cui non si può escludere una responsabilità dei datori di lavoro nel determinare parte del ritardo salariale delle donne. I risultati dei confronti in materia di retribuzione di fattori quali la formazione, l'anzianità, la posizione professionale e le qualifiche alimentano l'ipotesi di una discriminazione salariale diretta ai danni delle donne;
- il quadro che si evince dal confronto svizzeri – stranieri risulta particolarmente complesso, a seguito delle profonde differenze che contraddistinguono gli statuti più stabili (domiciliati e dimoranti) rispetto ai frontalieri e agli stagionali. Gli svizzeri percepiscono in genere un salario superiore alla manodopera straniera, fatte salve alcune eccezioni quando il livello retributivo cresce a seguito delle qualifiche richieste, della posizione professionale o della formazione. In questi casi, i dimoranti e in parte i domiciliati rappresentano un'offerta di lavoro ricercata, probabilmente per far fronte alle carenze del mercato interno;
- i frontalieri, in genere, sono impiegati in posti che richiedono basse qualifiche e occupano posizioni inferiori nell'organico aziendale. Come tale la manodopera frontaliera risponde alla domanda di lavoro a basso costo di alcuni comparti economici; una domanda che rimane in parte insoddisfatta dall'offerta indigena, prevalentemente costituita da personale femminile.
- quando la manodopera frontaliera dispone delle qualifiche superiori necessarie sembra comunque venire in un certo qual modo negletta dal mercato. Le ragioni di questo fatto possono ricondurre a differenze oggettive nella dotazione di capitale umano oppure nei posti occupati (quali ad esempio l'impiego in settori che pagano relativamente meno), ma debbono pure essere ricercate nel possibile concorso di una valorizzazione discriminatoria dei fattori del capitale umano da parte dei datori di lavoro. ■

Bibliografia

Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In Ashenfelter, O.C.; K.F., Hallock (ed.). Labor economics. Vol. 4, 1997.

Flückiger I. (2001). Quelques réflexions sur les besoins statistiques en vue de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement des Accords Bilatéraux. Université de Genève.

Flückiger I., J.-M. Falter (2000). La main-d'oeuvre frontalière et son impact sur les salaires à Genève. Obervatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève. Mars 2000.

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

Losa F. B. (2001). Inchiesta redditi e consumi 1998: primi risultati per il Cantone Ticino. Dati, statisiche e società, Anno I:3, settembre 2001, pp. 4-24. Ustat. Bellinzona.

Malaguerra C. (1996). La struttura dei salari in Svizzera e in Ticino: quali sono le principali novità?. Relazione in occasione dell'Assemblea generale ordinaria dell'AITI. 25.3.1996. UFS.

Spence, M. (1973). Job market signaling. In Ashenfelter, O.C.; K.F., Hallock (ed.). Labor economics. Vol. 2, 1997.

UST (1994). Modernisation de l'enquête d'octobre sur les salaires et traitements. Info LSE. Maggio 1994. Berna.

UST (2000). L'enquête suisse sur la structure des salaires 1998. Résultats et tableaux. Neuchâtel.

UST (2001). Rilevazione della struttura dei salari nel 2000. Comunicato stampa, 13.11.2001. Neuchâtel.