

DISPARITÀ SALARIALE DI GENERE L'IMPORTANZA DELLA STRUTTURA DELLA MANODOPERA

Maurizio Bigotta e Vincenza Giancone

Ufficio di statistica (Ustat)

Prosegue l'analisi degli ultimi risultati relativi alla Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) del 2020. Dopo il contributo pubblicato a giugno 2022 – dedicato alla struttura salariale in Ticino nel 2020 e all'evoluzione salariale rispetto al decennio precedente (2010) – con questa analisi ci si concentra nel dettaglio sulle disparità salariali tra uomini e donne. Oltre a constatare differenze salariali a sfavore delle donne, si applica una metodologia che scompone il divario in una componente spiegata dalla diversa composizione della manodopera femminile e una non spiegata da fattori osservabili che in parte è associata alla discriminazione. Dopo una breve introduzione che mette a confronto i livelli salariali del Ticino con la Svizzera negli ultimi dieci anni, il resto dell'articolo si concentra sul solo settore privato cantonale nel 2020, facendo riferimento, lungo tutto il testo, al cambiamento rispetto al 2010.

Il principale risultato emerso è quello di un divario tra uomini e donne in Ticino che si è assottigliato nell'arco del decennio, raggiungendo, nel 2020, lo stesso risultato osservato a livello nazionale.

I due livelli regionali si distinguono però per il ruolo della struttura della manodopera: a livello nazionale una parte del divario osservato dipende dalla diversa composizione della manodopera femminile, mentre a livello cantonale la disparità risulta quasi totalmente non spiegata.

Introduzione

La parità di genere è una tematica centrale non solo a livello cantonale o nazionale ma anche a livello globale. Lo stesso tema infatti fa parte di uno dei diciassette obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*)¹ che i Paesi membri delle Nazioni Unite, tra cui anche la Svizzera, si sono prefissati di raggiungere entro il 2030. In particolare l'obiettivo numero cinque, intitolato in breve *uguaglianza di genere*, ha l'intento di raggiungere l'"uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze". Le disparità di genere sono considerate uno dei principali ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla lotta contro la povertà. La disparità o

l'uguaglianza di genere può essere definita secondo diversi criteri, e per monitorarla l'ufficio di statistica del Cantone Ticino (Ustat) raccoglie una serie di indicatori sul tema all'interno delle schede tematiche *Le Cifre della parità*². Il presente contributo si concentra sul tema delle differenze salariali tra uomini e donne, grazie alla diffusione, lo scorso marzo 2022, degli ultimi dati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) relativi al 2020. I risultati di quest'ultima indagine aggiornano il punto di riferimento di tutte le statistiche salariali, che figurano tra le più richieste e che sono alla base di diversi processi amministrativi e decisionali. Altre tematiche rilevanti quali l'evoluzione dei livelli salariali, le differenze tra Ticino e resto

¹ <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/#>.

² Vedi l'intera pubblicazione: www.ti.ch/ustat-schede-parita.

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

La **Rilevazione della struttura dei salari (RSS)** è un'indagine campionaria biennale svolta per la prima volta nel 1994 e sottoposta a revisione nel 2012. È rilevata presso circa 36.000 imprese e amministrazioni private e pubbliche a cui viene inviato un questionario. La partecipazione è obbligatoria e conta oltre 2 milioni di dipendenti (RSS 2020). La RSS consente di descrivere, sulla base di dati rappresentativi, la struttura dei salari in tutti i rami economici dei settori secondario e terziario. Dal 1994 la RSS include i salari dei dipendenti dell'amministrazione e delle imprese federali. Dal 1998 fornisce anche i dati salariali del settore pubblico cantonale. Dal 2006 raccoglie informazioni sui salari comunali e dal 2012 sui salari nelle chiese. Non sono invece considerati in questa rilevazione gli indipendenti. Quest'indagine mira a raccogliere informazioni sulla struttura dei salari includendo, oltre alle componenti remunerative, una serie d'informazioni legate alle caratteristiche dell'individuo, del posto di lavoro e dell'impresa, utilizzate in seno all'analisi per creare gruppi d'individui (ad esempio, uomini o donne, svizzeri o stranieri, ecc.) o per comprendere la natura delle differenze retributive osservate tra i vari gruppi. Va notato che la RSS è indirizzata alle aziende, sono quindi queste che rispondono alle domande del questionario e non i salariati stessi.

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

Salariati (o Addetti ai sensi della RSS): dipendenti (secondo il concetto interno) presso imprese con almeno tre addetti dei settori secondario e terziario. Fino al 2010 compreso, la rilevazione non teneva conto delle seguenti categorie di lavoratori: apprendisti, praticanti, lavoratori a domicilio, lavoratori retribuiti unicamente su provvigione, persone la cui attività professionale si svolge prevalentemente all'estero, persone che percepiscono un salario ridotto rispetto al loro grado d'attività (per es. SUVA, AI). Dal 2012 queste categorie sono incluse nella rilevazione. Per motivi di comparabilità apprendisti, praticanti e lavoratori retribuiti unicamente su provvigione non sono considerati nelle pubblicazioni relative alla RSS.

della Svizzera e tra frontalieri e residenti sono affrontati dall'Ustat nel corso del 2022.

Il continuo monitoraggio della situazione salariale in ottica di genere è un processo cruciale per la comprensione dei fenomeni, ad esempio, per stimare quanti anni serviranno ancora per colmare un gap che si sta assottigliando ma che rimane sempre presente (si veda il *Global Gender Gap Report*³). Sono poche le nazioni che possono vantare una differenza salariale di genere contenuta e la Svizzera, a livello europeo, mostra percentuali relativamente alte di disparità⁴. Lo studio che segue si concentra in particolare sull'analisi in Ticino, dove da sempre si osservano divari retributivi superiori a quelle nazionali.

Tuttavia, per poter applicare un confronto equo, è necessario fare una precisazione: uomini e donne si ripartiscono in maniera differente sul mercato del lavoro e questo, che si tratti di scelte individuali o di dinamiche sociali, influenza gli indicatori aggregati dei salari. Ad esempio, l'accesso alla formazione – che per anni ha visto le donne svantaggiate – comporta conseguenze diverse per i due sessi in termini di livelli salariali, influenzando quindi la parità di genere. Un

confronto più equo, per misurare la differenza salariale, dovrebbe essere fatto a parità di condizioni, quindi confrontando uomini e donne con profili simili. Con questo tipo di approccio si distingue quella parte di differenza dovuta alla struttura dei salariati da quella dovuta a fattori non osservabili. Lo scopo del presente articolo è quello di concentrarsi sulla parte di differenze salariali non spiegata, quindi dovuta anche a fattori di natura discriminatoria. Tuttavia il fenomeno della diversa struttura di uomini e donne, che include anche la segregazione occupazionale, non è di secondaria importanza ma rimane uno dei criteri da considerare nell'analisi delle disparità di genere.

Di seguito si presentano solo alcuni concetti di base e l'intuizione della metodologia applicata che, per chi volesse approfondire, è presentata in maniera esaustiva nei contributi precedenti (Petrillo e Gonzalez, 2018 e Bigotta e Giancone, 2020).

La tecnica qui utilizzata è fondata sul metodo chiamato *Coarsened Exact Matching* (CEM). Si scompone la differenza salariale tra uomini e donne – in termini di salario mensile lordo standardizzato [Riquadro 1] – in due parti: una spiegata

³ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf, capitolo 1, sezione 1.4.

⁴ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

Riquadro 2 – Variabili di analisi

Le seguenti variabili con le loro definizioni sono state considerate nel modello per la scomposizione delle differenze salariali:

Privato e pubblico – si distinguono i salariati impiegati nel settore privato delle imprese o nel settore pubblico.

Sesso – Distinzione delle persone secondo i loro caratteri biologici o una sentenza del tribunale. Si distinguono il sesso maschile e il sesso femminile.

Età – Anni trascorsi dalla nascita suddivisi in quattro classi di età: 15-24, 25-34, 35-49, 50 e più.

Residenza – In questo caso si distinguono i salariati residenti da quelli non residenti. I primi comprendono: i salariati svizzeri, i domiciliati (permesso C), i dimoranti (permesso B), i temporanei (permesso L) e altre categorie di permesso. I non residenti comprendono invece i frontalieri (permesso G).

Formazione – Si distinguono tre livelli di formazione:

Tipo I (primario e secondario I)

- Scuola dell'obbligo, senza formazione professionale completa;
- Formazione professionale acquisita esclusivamente sul posto di lavoro non attestata da un certificato riconosciuto dall'ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT).

Tipo II (secondario II)

- Tirocinio completo con attestato federale di capacità (AFC), scuola professionale a tempo pieno, scuola di diploma o di cultura generale, formazione di base con certificato federale di formazione pratica o formazione equivalente;
- Maturità: liceo, maturità professionale o specializzata o formazione equivalente;
- Diploma d'insegnamento per vari livelli: scuola magistrale (che prepara all'insegnamento a livello di asilo, scuola primaria, lavori manuali, economia domestica) o formazione equivalente.

Tipo III (terziario)

- Formazione professionale superiore con attestato, diploma federale o maestria, scuola tecnica, scuola superiore o formazione equivalente;
- Scuola universitaria professionale (SUP, comprese secondo il diritto previgente anche STS, SSQEA, SSAA, SSED o EHL degli anni 1998–2000), alta scuola pedagogica (ASP) o formazione equivalente;
- Università e politecnici.

Posizione – Si parla di posizione nella professione e si distinguono quattro categorie: quadri superiori e medi, quadri inferiori, responsabile esecuzione e lavori, senza funzioni di quadro.

Contratto Individuale – si distinguono i salariati con un contratto individuale, quindi con una contrattazione dei salari tra individui, da quelli con contrattazioni collettive (CCL di associazioni, CCL di impresa o accordi salariali collettivi negoziati al di fuori di un CCL).

Tempo di lavoro – si distinguono i tempi parziali (tempo di impiego tra l'1% e l'89%) dai tempi pieni (tempo di impiego tra il 90% e il 100%)

Sezione – La sezione del codice NOGA (nomenclatura generale delle attività economiche) corrisponde al 1° livello della classificazione ed è indicata con una lettera maiuscola. Per i dettagli sulle definizioni delle singole divisioni e esempi di attività in esse contenute si rimanda allo strumento di codifica per classificazioni dell'UST: <https://www.kubb-tool.bfs.admin.ch/it>.

dalla diversa struttura demografica, professionale e settoriale delle donne rispetto a quella degli uomini, e una parte non spiegata, dovuta a fattori non osservabili come la capacità di contrattazione dei salari o anche le discriminazioni di genere. La scelta delle variabili da includere nel modello è fondamentale: da un lato chi non ha

un corrispettivo di genere opposto viene escluso dall'analisi (ad esempio un impiegato non qualificato nel settore delle costruzioni di 43 anni potrebbe esistere come uomo ma non come donna, in questo caso il confronto non sarebbe possibile), e dall'altro lato la parte spiegata si limita alle sole variabili incluse nel modello. Il primo

T.1

Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel settore privato, in Ticino e in Svizzera, nel 2020

Variabile	Percentili	Sesso		Differenza osservata	Differenza osservata CS		Differenza non spiegata	Differenza spiegata
		Uomini	Donne		In fr.	In %		
Ticino	p10	3.600	3.278	322	302	8,4	8,6	-0,1
	p25	4.335	3.733	602	593	13,7	13,4	0,4
	p50 (mediana)	5.482	4.718	764	770	14,0	13,2	0,9
	p75	7.107	6.117	990	1.098	15,2	8,4	6,8
	p90	10.543	8.009	2.534	2.765	25,5	9,7	15,8
Svizzera	p10	4.549	3.997	552	553	12,1	10,4	1,8
	p25	5.417	4.655	762	765	14,1	10,5	3,6
	p50 (mediana)	6.705	5.779	926	927	13,8	7,7	6,1
	p75	9.117	7.511	1.606	1.628	17,8	8,1	9,7
	p90	12.908	9.998	2.910	2.970	22,9	7,5	15,4

Avvertenze: le cifre tra parentesi "(cifra)" indicano un'affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera "X" indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall'80% al 89,9% della popolazione.

** Risultati del supporto comune composto da meno dell'80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

passo è stato quindi quello di considerare un numero sufficiente di variabili che permettessero di spiegare al meglio le diverse strutture dei salariati (in termini di caratteristiche demografiche, di tipi di contratti e del settore economico di attività) [Riquadro 2] e, allo stesso tempo, non escludessero troppe osservazioni dall'analisi. Il campione scelto permette quindi di identificare una popolazione confrontabile, detta *supporto comune*, che include oltre il 90% delle osservazioni iniziali.

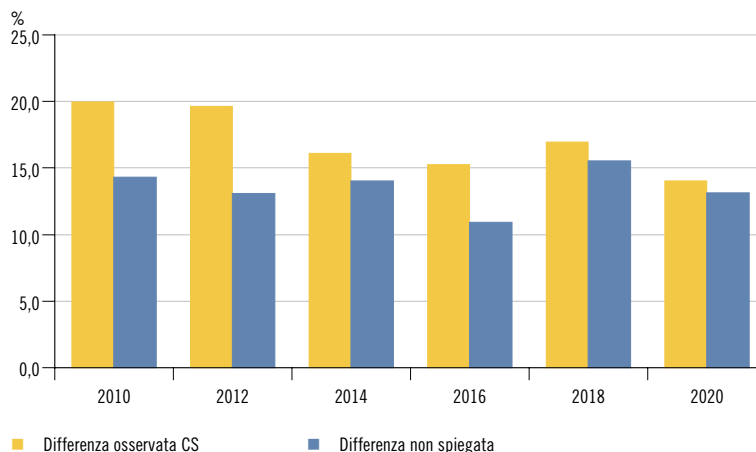
La differenza salariale di genere nel 2010 e nel 2020, in Svizzera e in Ticino

In questo contributo ci si concentra unicamente sul settore privato in quanto il settore pubblico è caratterizzato da dinamiche e rigidità diverse. Guardando rapidamente ai risultati del settore pubblico del 2020, si registrano differenze salariali tra uomini e donne inferiori rispetto a quello privato. Con una mediana femminile di 6.949 franchi contro quella di 7.572 Fr. degli uomini, lo scarto nel pubblico in Ticino equivale a 623 franchi o all'8,2%. La metodologia applicata consente inoltre di osservare come la differenza a parità di condizioni scende ulteriormente attestandosi al 7,1%.

Entrando ora nel merito del solo settore privato si osserva che nel 2020 il salario mediano ticinese è di 4.718 Fr. mensili per le donne e di 5.482 Fr. per gli uomini. Tra i due generi emerge quindi una differenza osservata di 764 Fr. pari al 13,9% dei salari maschili. Applicando la metodologia introdotta sopra viene dapprima stabilito il supporto comune, sulla base delle caratteristiche congiunte di uomini e donne. La differenza salariale all'interno del supporto comune varia leggermente (vista l'esclusione di alcune osservazioni) salendo a 770 Fr. Le donne quindi percepiscono un salario che è del 14,0% inferiore a quello degli uomini (T. 1). Il passo

F.1

Differenza salariale tra le mediane di uomini e donne (in % del salario maschile) nel settore privato, in Ticino, dal 2010 al 2020



Fonte: RSS, UST

successivo consiste in una riponderazione che permette di riportare la struttura del gruppo delle donne a quella degli uomini, e quindi di scomporre la differenza del supporto comune in due parti: una spiegata e una non spiegata. In sostanza, si stima il cosiddetto controfattuale, che identifica i livelli salariali che si osserverebbero se la struttura della manodopera femminile fosse la stessa di quella maschile. La differenza tra il salario del gruppo degli uomini del supporto comune e il controfattuale determina quindi la parte non spiegata, equivalente a 721 franchi del totale osservato nel supporto comune; la parte spiegata si limita quindi a 49 franchi. In sintesi, fatta astrazione dalla struttura dei salariati, le donne percepiscono salari del 13,2% inferiori agli uomini (F. 1).

A livello nazionale i risultati sono simili in termini di differenze: se la metà degli uomini attivi nel settore privato guadagna almeno 6.705 franchi, le donne si fermano a 5.779 Fr. In termini percentuali il risultato è molto simile a quello



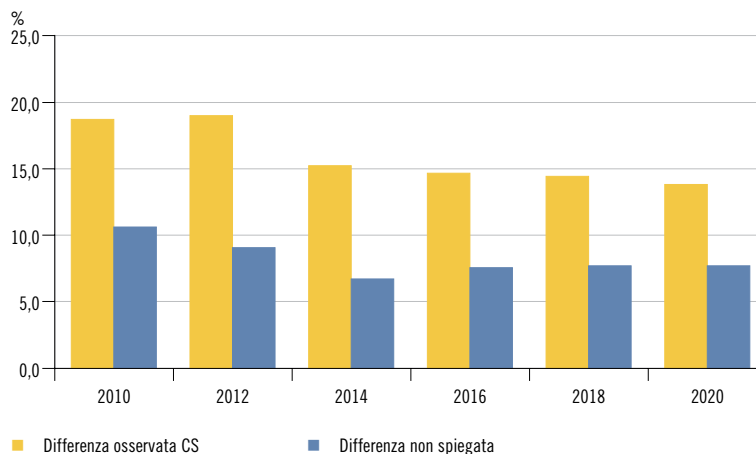
foto: IT Press / Gabriele Putzu

ticinese ed equivale al 13,8% dei salari mediани maschili [T. 1]. La scomposizione nelle due parti, spiegata e non spiegata, porta invece a risultati diversi: la differenza non spiegata è inferiore a quella cantonale e pari al 7,7% [F. 2]. A livello nazionale la diversa composizione della manodopera femminile, rispetto a quella maschile, ha un impatto maggiore in termini di differenza salariale rispetto al livello cantonale dove invece la differenza rilevata è quasi totalmente dovuta a fattori non osservati.

Guardando all'evoluzione decennale del divario salariale cantonale tra uomini e donne, si nota come quest'ultimo non è sempre stato così simile a quello nazionale. Nel 2010, infatti la differenza nel supporto comune ticinese era del 20,0% mentre per quello svizzero del 18,7%. Guardando alla scomposizione tra parte spiegata e non spiegata, si osservano tendenze diverse: in Ticino la differenza salariale non spiegata si è mantenuta relativamente costante passando dal 14,3% nel 2010 al 13,2% nel 2020, mentre la differenza salariale spiegata è quasi scomparsa, calando dal 5,7% nel 2010 allo 0,9% nel 2020. In Svizzera il calo generale delle differenze salariali mediane tra uomini e donne è piuttosto il risultato di un abbassamento più equo tra parte spiegata – che dall'8,1% passa al 6,1% – e parte non spiegata, che dal 10,6% passa al 7,7% [F. 2]. A differenza della nazione nel suo complesso, a livello cantonale sembrano persistere le influenze costanti di fattori non osservabili, tra i quali non si possono escludere forme di discriminazione. Mentre, il miglioramento della struttura dei profili femminili (le donne sono sempre più formate e ricoprono cariche di quadro superiore e medio,

F. 2

Differenza salariale tra le mediane di uomini e donne (in % del salario maschile) nel settore privato, in Svizzera, dal 2010 al 2020



Fonte: RSS, UST

ecc.) sembra aver portato al miglior risultato osservato sulle mediane.

I risultati appena mostrati danno già delle indicazioni interessanti in merito alle differenze salariali. Tuttavia, trattandosi di un indicatore aggregato, gli stessi nascondono delle eterogeneità importanti. Prima di entrare in un'analisi più approfondita – che tenga conto di alcune caratteristiche socio-demografiche e dei settori economici – si studia anche il risultato complessivo per il Ticino considerando i divari su tutta la distribuzione dei livelli salariali oltre quello mediano.

Nel 2020, le disparità nel settore privato ticinese crescono man mano che salgono i livelli salariali. Una donna su dieci guadagna meno di 3.278 Fr., lo stesso indicatore per gli uomini è pari a 3.600 franchi. La differenza osservata tra uomini e donne per il decimo percentile è quindi dell'8,9% del valore maschile. All'altra estremità della scala, una salariata su dieci guadagna almeno 8.009 Fr., mentre per gli uomini questa soglia è di 10.543 franchi. In questo caso il differenziale sale al 24,0% [T. 1]. Applicando la metodologia di scomposizione e limitandoci ai salariati confrontabili, si osserva inoltre che la parte spiegata dalla struttura aumenta con i livelli salariali: nel decimo percentile quest'ultima è infatti quasi nulla, mentre nel novantesimo costituisce la maggioranza della differenza (15,8%). Di conseguenza, la parte non spiegata risulta più regolare: 8,6% nel decimo percentile e 9,7% nel novantesimo percentile. In sostanza, questo significa che la composizione della manodopera gioca un ruolo più importante per i profili meglio retribuiti, mentre la parte di differenza non giustificabile con le questioni strutturali risulta simile ai due estremi della distribuzione, e anzi aumenta a livello mediano.

Simili conclusioni si possono trarre a livello nazionale, anche se in questo caso la differenza salariale non spiegabile risulta maggiore per i livelli retributivi più bassi [T. 1].

T.2

Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel settore privato, secondo la classe d'età, in Ticino, nel 2020

Variabile	Percentili	Sesso		Differenza osservata	Differenza osservata CS		Differenza non spiegata	Differenza spiegata
		Uomini	Donne		In fr.	In %		
15-24	p10	2.837	3.049	-212	-247**	-9,0	-2,5	-6,5
	p25	3.425	3.520	-95	-102**	-3,0	1,0	-4,1
	p50 (mediana)	4.007	4.047	-40	-124**	-3,2	2,5	-5,7
	p75	4.797	4.634	163	-68**	-1,5	4,6	-6,0
	p90	5.400	5.470	-70	-117**	-2,2	3,4	-5,7
25-34	p10	3.403	3.249	154	129	3,8	4,5	-0,7
	p25	3.973	3.571	402	361	9,3	8,6	0,6
	p50 (mediana)	4.791	4.333	458	368	7,9	8,5	-0,6
	p75	5.770	5.433	337	334	5,8	5,8	0,0
	p90	7.014	6.643	371	471	6,7	4,6	2,1
35-49	p10	3.707	3.315	392	368	10,0	10,2	-0,2
	p25	4.489	3.750	739	721	16,1	15,4	0,8
	p50 (mediana)	5.538	4.828	710	747	13,5	13,9	-0,4
	p75	7.071	6.364	707	820	11,4	9,2	2,2
	p90	10.117	8.333	1.784	1.918	18,7	7,3	11,3
50 e più	p10	3.950	3.288	662	623*	16,0	16,4	-0,4
	p25	4.881	3.947	934	891*	18,5	17,5	1,0
	p50 (mediana)	6.214	5.070	1.144	1.205*	19,3	11,3	8,0
	p75	8.985	6.724	2.261	2.585*	27,8	15,0	12,8
	p90	13.756	8.889	4.867	5.336*	37,5	20,4	17,1

Avvertenze: le cifre tra parentesi "(cifra)" indicano un'affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera "X" indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall'80% al 89,9% della popolazione.

** Risultati del supporto comune composto da meno dell'80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

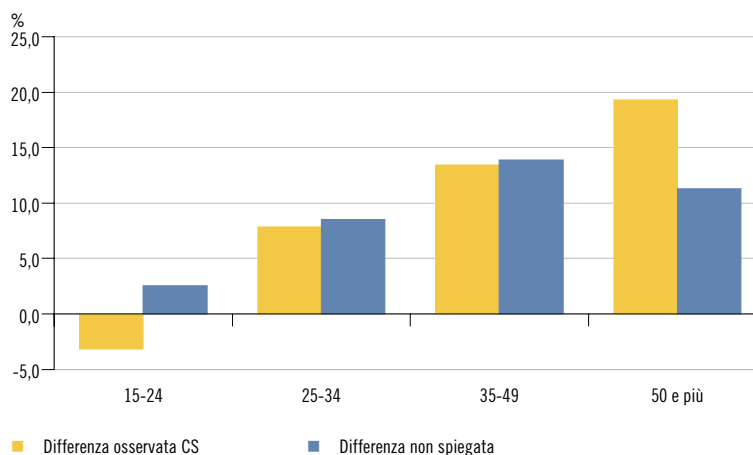
Salari di uomini e donne, secondo alcune variabili socio-demografiche

Dopo una prima introduzione generale ci si concentra ora sulle eterogeneità di genere secondo alcune caratteristiche socio-demografiche partendo dall'età. Come ci si poteva facilmente attendere, questo è un fattore determinante dei salari: all'aumentare dell'età aumentano anche responsabilità ed esperienza e di conseguenza i livelli di remunerazione. Lo stesso si può dire dei divari salariali tra uomini e donne: i lavoratori più giovani sono confrontati a differenze salariali più esigue rispetto ai lavoratori con maggior esperienza. Come per l'analisi complessiva, ai livelli salariali più elevati sono associate differenze salariali più importanti, questo fenomeno è però molto più marcato per le età più elevate quando vi sono più possibilità di carriera e i profili professionali possono differenziarsi maggiormente.

Analizzando nel dettaglio le differenze di genere all'interno del supporto comune, per la categoria più giovane, quella all'ingresso del mercato del lavoro, si legge nei dati del 2020 una differenza nella mediana a sfavore degli uomini (-3,2% Fr.) [T. 2]. Questo risultato, in controtendenza, si giustifica dalla diversa composizione dei due gruppi di salariati. Difatti, la differenza a parità di profili – la parte non spiegata che comprende altri fattori non osservabili tra cui la discriminazione o percorsi professionali discontinui (dovuti ad esempio a congedi per maternità) – si allinea a tutti gli altri gruppi facendo re-

F.3

Differenza salariale tra le mediane di uomini e donne (in % del salario maschile) nel settore privato, secondo la classe d'età, in Ticino, nel 2020



Fonte: RSS, UST

gistrare un salario mediano femminile inferiore del 2,5% rispetto a quello maschile [F. 3].

In tutte le altre tre fasce d'età le differenze salariali del supporto comune mostrano che sono sempre gli uomini a percepire stipendi più alti in particolare tra gli over 50, dove si evince lo scarto maggiore. In questo caso le donne guadagnano il 19,3% in meno rispetto agli uomini [T. 2], lo stesso scarto è spiegato sia da una parte strutturale – per una differenza dell'8% – sia da fattori non osservabili per la rimanente differenza dell'11,3%.

T. 3
Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel settore privato, secondo lo statuto, in Ticino, nel 2020

Variabile	Percentili	Sesso		Differenza osservata	Differenza osservata CS		Differenza non spiegata	Differenza spiegata
		Uomini	Donne		In fr.	In %		
Residenti	p10	4.007	3.630	377	395	9,8	11,3	-1,5
	p25	4.853	4.286	567	571	11,7	11,2	0,5
	p50 (mediana)	6.105	5.218	887	944	15,3	11,3	4,0
	p75	8.403	6.667	1.736	1.894	22,0	12,0	10,0
	p90	12.667	8.665	4.002	4331	33,1	16,2	16,9
Non residenti	p10	3.407	3.041	366	340*	10,1	10,2	-0,1
	p25	3.975	3.394	581	491*	12,7	11,5	1,1
	p50 (mediana)	4.934	3.899	1.035	896*	18,8	17,4	1,4
	p75	5.973	5.018	955	893*	15,2	9,4	5,8
	p90	7.729	6.611	1.118	1.113*	14,5	3,9	10,5

Avvertenze: le cifre tra parentesi (“cifra”) indicano un’affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera “X” indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall’80% al 89,9% della popolazione.

** Risultati del supporto comune composto da meno dell’80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

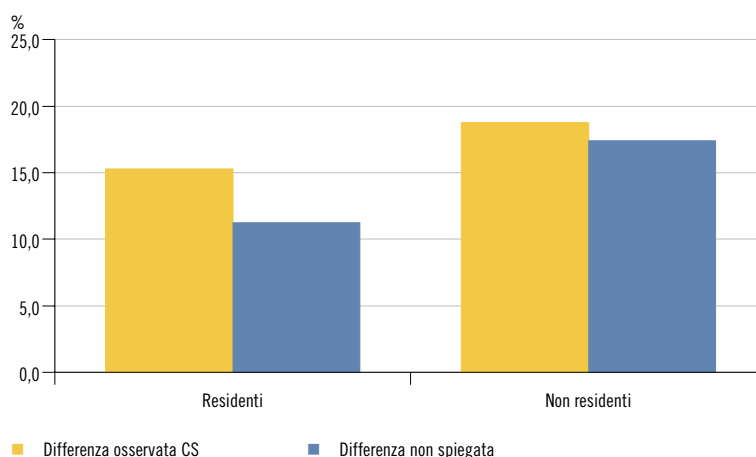
Fonte: RSS, UST

La situazione risulta migliorata rispetto a dieci anni prima, quando le differenze tra mediane maschili e femminili erano sempre positive – anche tra i più giovani – e più marcate rispetto al 2020. Nella fascia di età più alta, ad esempio, la differenza nel supporto comune corrispondeva al 22,9% del salario maschile. L’evoluzione risulta ancora più marcata se si confrontano le sole componenti non legate a differenze strutturali: nel 2010 la parte non spiegata equivaleva al 18,9% contro l’11,3% del 2020. Le altre classi d’età riportano risultati simili in termini d’evoluzione.

La seconda variabile socio-demografica che si analizza è la **residenza** sul territorio cantonale. Si distinguono qui i residenti (svizzeri e stranieri) e i frontalieri, con i secondi che tradizionalmente percepiscono salari più bassi. In termini di differenze salariali mediane, nel 2020 e nel supporto comune, le donne residenti percepiscono il 15,3% in meno rispetto a residenti uomini mentre tra i frontalieri la differenza risulta più alta e pari al 18,8% [T. 3].

Scomponendo i risultati di queste differenze, si osserva come in entrambe le categorie la parte non spiegata è quella che prevale, in particola-

F. 4
Differenza salariale tra le mediane di uomini e donne (in % del salario maschile) nel settore privato, secondo lo statuto, in Ticino, nel 2020



Fonte: RSS, UST

re tra il gruppo dei frontalieri. Qui le donne – a parità di condizioni – guadagnano un salario mediano del 17,4% inferiore rispetto a quello degli uomini, mentre tra i residenti la differenza è dell’11,3% [F. 4].

Rispetto a dieci anni prima, si evince un miglioramento della situazione in termini di differenza salariale. Nel supporto comune del 2010 si registrava infatti una differenza mediana del 17,3% (contro il 15,3% del 2020) tra uomini e donne residenti, e del 27,0% (contro il 18,8% del 2020) tra i frontalieri. È vero però che in entrambi i casi, nel corso del decennio, la parte non spiegata è rimasta prevalente sul totale della differenza.

Per i residenti salta all'occhio che all'aumentare dei livelli salariali aumenta anche il divario salariale tra uomini e donne. Nel 2020, le donne meglio pagate (il 10% meglio retribuito) guadagnano il 33,1% in meno rispetto agli uomini, mentre quelle peggio pagate registrano salari del 9,8% più bassi. I fattori strutturali, che il modello isola nella variazione spiegata, influenzano quasi esclusivamente la parte alta dei salari. Di conseguenza la parte non spiegata risulta più omogenea anche se per i salari più elevati rimane più importante e pari al 16,2% dei salari maschili. Nel 2010, l'analisi era simile, anche se con indicatori della differenza di genere più elevati (fatta eccezione per il novantesimo e il settantacinquesimo percentile che sono rimasti relativamente stabili).

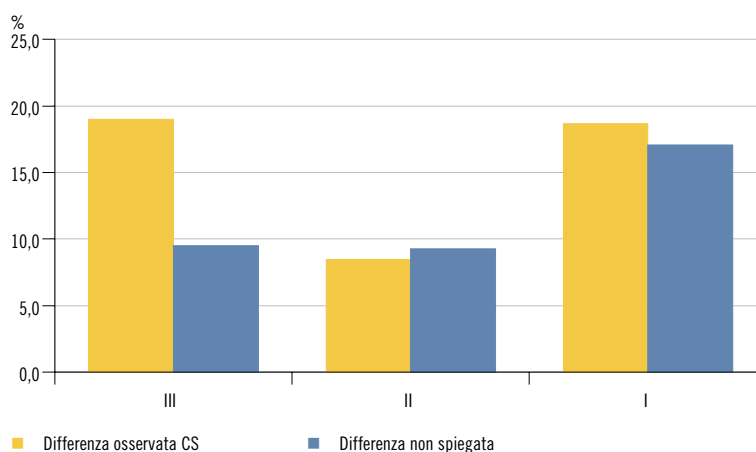
Tra i non residenti la situazione è diversa, lo scarto di genere osservato nel supporto comune è maggiore per la mediana e cala allontanandosi da essa. Ai livelli più alti della distribuzione le donne non residenti del supporto comune guadagnano il 14,5% in meno rispetto agli uomini della medesima categoria, e gran parte dello scarto è comprovato dalla diversa struttura, infatti a parità di profili la differenza cala e raggiunge il 3,9%. Anche per la categoria dei non residenti, come per i residenti, lo scarto tra i livelli salariali del supporto comune è calato nel decennio, tranne che per il novantesimo percentile. Questo calo è particolarmente evidente quando si fa un confronto a parità di profili: per i salari più bassi la differenza è passata dal 22,4% al 10,2% mentre per quelli più alti dall'8,1% al 3,9%.

Si passa poi all'analisi per grado di **formazione**, distinguendo tra: formazione di tipo I (scuola primaria e secondario I), di tipo II (secondario II) e di tipo III (terziario) [Riquadro 2].



Foto: T. Press / Alessandro Ormani

F. 5
Differenza salariale tra le mediane di uomini e donne (in % del salario maschile) nel settore privato, secondo il tipo di formazione, in Ticino, nel 2020



Fonte: RSS, UST

Dai risultati osservati nel supporto comune emerge intuitivamente che nei gruppi con una formazione terziaria, oltre a osservare salari più alti rispetto agli altri due gruppi, la differenza salariale tra uomini e donne è maggiore. Nel 2020, le donne del supporto comune guadagnano un salario mediano del 19% inferiore a quello degli uomini. Risultati simili si notano anche per chi ha una formazione obbligatoria (tipo I) per i quali la differenza salariale osservata in termini di mediana è del 18,7%. Tra i salariati con una formazione di tipo II, invece, le donne ricevono un salario mediano più basso dell'8,5%. Parte di queste differenze può essere dovuta alla diversa struttura della forza lavoro, la scomposizione mostra però che solo chi ha una formazione elevata vede il divario salariale fra uomini e donne ridursi in modo importante. Per questi si parla ora di una differenza del 9,5%, del tutto simile a chi ha una formazione di tipo II (9,3%) e ben lontana da chi invece ha una formazione bassa (17,0%) [F. 5].

T. 4
Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel settore privato, secondo il tipo di formazione, in Ticino, nel 2020

Variabile	Percentili	Sesso		Differenza osservata	Differenza osservata CS		Differenza non spiegata	Differenza spiegata
		Uomini	Donne		In fr.	In %		
III	p10	4.175	3.670	505	519	12,4	9,5	2,9
	p25	5.368	4.533	835	838	15,4	11,6	3,9
	p50 (mediana)	7.156	5.871	1.285	1.385	19,0	9,5	9,5
	p75	10.347	7.735	2.612	2.589	24,9	6,9	17,9
	p90	15.189	10.127	5.062	5.097	33,4	14,4	18,9
II	p10	3.672	3.475	197	179	4,9	8,5	-3,6
	p25	4.412	4.067	345	317	7,2	9,7	-2,5
	p50 (mediana)	5.416	4.952	464	459	8,5	9,3	-0,8
	p75	6.686	5.999	687	694	10,4	8,5	1,9
	p90	8.901	7.421	1.480	1.512	16,9	12,7	4,2
I	p10	3.379	3.022	357	326*	9,8	12,0	-2,2
	p25	3.884	3.319	565	457*	12,1	11,5	0,7
	p50 (mediana)	4.748	3.670	1.078	838*	18,7	17,0	1,6
	p75	5.719	4.314	1.405	1.217*	22,1	22,4	-0,3
	p90	6.626	5.093	1.533	1.421*	21,9	17,7	4,1

Avvertenze: le cifre tra parentesi "(cifra)" indicano un'affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera "X" indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall'80% al 89,9% della popolazione.

** Risultati del supporto comune composto da meno dell'80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

Come in precedenza, la differenza tra uomini e donne diventa particolarmente rilevante per i salariati più retribuiti, e nel caso della formazione questo è ancora più evidente per chi ha completato una formazione di tipo terziario: nel 2020, il 10% meglio retribuito delle salariate di questa categoria guadagna il 33,4% in meno degli uomini. Buona parte dello scarto risulta però spiegata dalla struttura, infatti i livelli di divario non spiegati risultano più simili tra i tre gruppi (T. 4).

Tranne qualche eccezione, durante l'ultimo decennio la differenza salariale risulta comunque diminuita per tutti i livelli di istruzione e per tutti i livelli salariali. Particolarmente marcato il miglioramento per chi ha una formazione di tipo I: ad esempio gli indicatori per la mediana riportano nel 2010 un salario osservato nel supporto comune delle donne inferiore del 25,7% (18,7% nel 2020) e una differenza a parità di struttura del 22,8% (17,0% nel 2020). L'eccezione in questo caso è rappresentata dai salariati

con una formazione di tipo II, in particolare da coloro che percepiscono i salari più alti. Il p90 di questo gruppo manifesta infatti differenze salariali più alte rispetto al passato: 16,9% nel 2020 rispetto al 10,9% nel 2010. A contribuire a questa evoluzione al rialzo è stata la parte di variazione spiegata da un cambiamento nella struttura, mentre la parte non spiegata è rimasta a grandi linee stabile.

Si analizzano ora i livelli salariali secondo la **posizione professionale** (posizione gerarchica) che qui viene suddivisa in quattro categorie: quadro medio e superiore, quadro inferiore, responsabile esecuzione lavori e senza funzione quadro (quest'ultima è la dicitura ufficiale per la categoria di salariati che occupano posizioni senza responsabilità gestionali).

In generale, come già evidenziato più volte nelle analisi precedenti, le differenze salariali tra uomini e donne pesano maggiormente nel gruppo dei salariati con i salari più elevati, in questo

T. 5

Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel settore privato, secondo la posizione nella professione, in Ticino, nel 2020

Variabile	Percentili	Sesso		Differenza osservata	Differenza osservata CS	Differenza non spiegata	Differenza spiegata	
		Uomini	Donne					
		In fr.	In fr.	In fr.	In fr.	In %	In %	In %
Quadri superiori e medi	p10	4.584	3.682	902	1.041*	21,9	15,9	6,0
	p25	5.837	4.725	1.112	1.204*	20,1	9,7	10,3
	p50 (mediana)	8.665	6.508	2.157	2.053*	22,5	9,5	13,1
	p75	12.876	9.670	3.206	3.184*	23,9	12,5	11,4
	p90	19.128	13.541	5.587	5.363*	27,3	20,9	6,3
Quadri inferiori	p10	4.264	3.791	473	414*	9,6	8,7	0,9
	p25	5.347	4.762	585	433*	7,8	5,6	2,3
	p50 (mediana)	7.033	6.124	909	785*	10,8	7,4	3,4
	p75	9.406	7.900	1.506	1.349*	14,0	10,4	3,6
	p90	12.137	9.925	2.212	2.523*	19,9	14,9	5,0
Responsabile esecuzione lavori	p10	4.030	3.721	309	365*	8,9	14,1	-5,2
	p25	4.769	4.333	436	357*	7,4	10,6	-3,1
	p50 (mediana)	5.788	5.198	590	599*	10,3	10,6	-0,4
	p75	7.152	6.472	680	861*	11,7	11,7	0,0
	p90	8.916	7.951	965	1.067*	11,8	11,5	0,3
Senza funzione di quadro	p10	3.466	3.233	233	217	6,3	9,7	-3,4
	p25	4.053	3.571	482	443	11,0	12,5	-1,5
	p50 (mediana)	4.999	4.359	640	552	11,2	15,3	-4,1
	p75	6.023	5.529	494	490	8,1	10,7	-2,5
	p90	7.258	6.928	330	439	6,0	7,4	-1,4

Avvertenze: le cifre tra parentesi “(cifra)” indicano un’affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera “X” indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall’80% al 89,9% della popolazione.

** Risultati del supporto comune composto da meno dell’80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

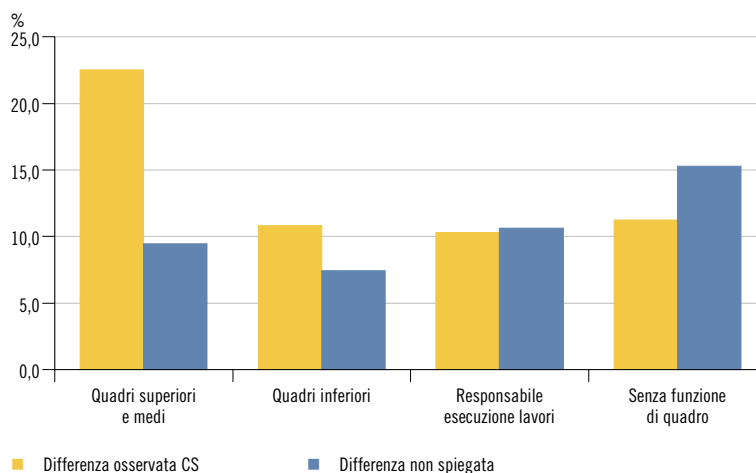
caso quindi per chi occupa posizioni di “quadri superiori e medi” e aumentano tra i livelli meglio remunerati. Nel 2020, le donne del supporto comune in questo gruppo percepiscono un salario mediano del 22,5% inferiore rispetto ai colleghi uomini [T. 5]. In termini di scomposizione, la maggioranza di questa differenza risulta dipendere però da fattori strutturali che infatti spiegano il 13,1% di scarto. A parità di condizione, rimane comunque uno scarto mediano del 9,5% [F. 6]. Tra i quadri manager più pagati, la differenza salariale è ancora più elevata sia in termini di divario osservato nel supporto comune (27,3%) sia in termini di differenza a parità di condizioni (20,9%).

Negli altri tre gruppi, in termini di mediana osservata nel supporto comune, si notano divari salariali del tutto simili (attorno all’11%). La scomposizione e il confronto tra salariati con profili simili permette però di evidenziare il ruolo della struttura che al crescere delle responsabilità spiega una parte maggiore del divario, risultando in differenze salariali non spiegate meno importanti tra le funzioni quadro: 7,4% tra chi ha una funzione di quadro inferiore, 10,6% tra chi ha responsabilità di esecuzione dei lavori e infine 15,3% per chi ha una posizione detta “senza funzione di quadro”.

Prima di passare all’analisi per i rami economici si analizza anche il livello salariale tra le persone che lavorano a **tempo pieno** e a **tempo parziale**. Questa forma di lavoro è particolarmente frequente tra le donne ed è in costante

F. 6

Differenza salariale tra le mediane di uomini e donne (in % del salario maschile) nel settore privato, secondo la posizione nella professione, in Ticino, nel 2020



Fonte: RSS, UST

aumento nell’ultimo decennio. Tra gli uomini si osserva una presenza dominante di impiegati a tempo pieno, mentre tra le donne prevale il tempo parziale. Rispetto al 2010, si assiste a un continuo aumento del lavoro a tempo parziale sia tra le donne (la quota di tempo parziale è passata dal 43,7% al 52,6%), sia tra gli uomini (dal 10,5% al 17,2%).

In termini di disparità salariale emergono dei risultati interessanti: tra i tempi parziali del supporto comune, nel 2020, non emergono di-

T. 6

Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel settore privato, secondo il tempo di lavoro, in Ticino, nel 2020

Variabile	Percentili	Sesso		Differenza osservata	Differenza osservata CS		Differenza non spiegata	Differenza spiegata
		Uomini	Donne		In fr.	In %		
Tempo parziale	p10	3.401	3.355	46	44*	1,3	1,9	-0,6
	p25	3.947	3.846	101	73*	1,9	8,2	-6,3
	p50 (mediana)	4.899	4.853	46	70*	1,4	11,7	-10,2
	p75	6.500	6.282	218	189*	2,9	11,6	-8,7
	p90	9.159	7.943	1.216	1.009*	11,2	13,9	-2,7
Tempo pieno	p10	3.654	3.249	405	365	10,1	9,6	0,5
	p25	4.412	3.676	736	684	15,7	13,4	2,2
	p50 (mediana)	5.520	4.654	866	868	15,7	13,1	2,6
	p75	7.168	5.995	1.173	1.282	17,6	8,0	9,5
	p90	10.728	8.067	2.661	2.909	26,4	9,3	17,1

Avvertenze: le cifre tra parentesi (“cifra”) indicano un'affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera “X” indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall'80% al 89,9% della popolazione.

** Risultati del supporto comune composto da meno dell'80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

sparità salariali a livello di mediana (1,4%) [T. 6]. Questo dato è frutto di due risultati opposti: la parte spiegata da una struttura di genere diversa genera una differenza salariale a favore delle donne, mentre quella non spiegata secondo il nostro modello genera una differenza a favore degli uomini. A parità di condizioni le donne guadagnano infatti l'11,7% in meno degli uomini. Analizzando qualche dettaglio in termini di struttura, si rileva che tra i tempi parziali la manodopera femminile rappresenta la maggioranza in quasi tutte le sezioni economiche. Fanno eccezione le attività di alloggio e ristorazione e le attività amministrative e di servizi di supporto dove tra tutti gli impiegati a tempo parziale predominano gli uomini. In queste due sezioni si rilevano anche salari mediani relativamente bassi e inferiori al risultato complessivo cantonale. Questo giustifica la parte di differenza spiegata a favore delle donne.

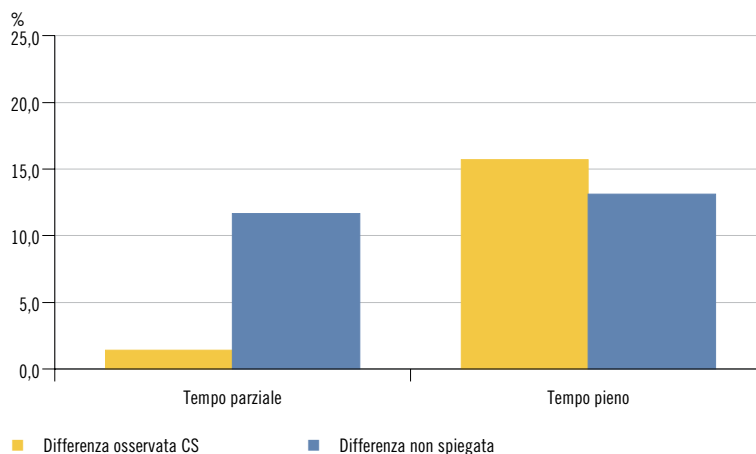
Tra i salariati attivi a tempo pieno, al contrario di prima, sono gli uomini che equivalgono a più di due terzi del totale. In questo gruppo di individui si osserva una disparità salariale mediana nel supporto comune del 15,7%. Scarto che rimane quasi del tutto non spiegato: le donne impiegate a tempo pieno guadagnano un salario mediano – a parità di condizioni – del 13,1% inferiore a quello degli uomini [F. 7].

Un aspetto interessante da notare è che per i salariati uomini, il salario mediano dei tempi pieni è sempre maggiore in confronto a quello dei tempi parziali, anzi rispetto al 2010 questa differenza è divenuta più marcata. Al contrario, per le donne, il salario mediano è più alto tra i tempi parziali, anche se rispetto al 2010 la differenza si è praticamente dimezzata. Anche per questo motivo la differenza salariale tra uomini e donne risulta maggiore tra i tempi pieni rispetto ai tempi parziali.

In generale, si osserva una disparità salariale maggiore ai livelli più alti della distribuzione (il

F. 7

Differenza salariale tra le mediane di uomini e donne (in % del salario maschile) nel settore privato, secondo il tempo di lavoro, in Ticino, nel 2020



Fonte: RSS, UST

p90 è pari all'11,2% nel supporto comune per i tempi parziali e al 26,4% per i tempi pieni). Tuttavia, a parità di condizioni la differenza tra i primi è del 13,9%, mentre tra i secondi del 9,3%: la struttura giustifica quindi gran parte della differenza registrata tra i tempi pieni. Un esempio a supporto di questo risultato è dato dalla quota di salariati/e a tempo pieno con posizioni quadro: emerge infatti che le donne sono la minoranza, rispettivamente il 19,4% tra i quadri superiori e medi e il 29,8% tra quelli inferiori.

Salari di uomini e donne, secondo le sezioni economiche

Dopo una prima parte in cui si sono analizzate le disparità salariali secondo le variabili demografiche più rilevanti, adesso si prosegue con l'analisi delle disparità secondo le sezioni economiche. Per questioni di sintesi, in questo paragrafo si commentano solo i risultati dei valori mediani.

T. 7
Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel settore privato, secondo la sezione economica (noga 2008), in Ticino, nel 2020

Sezione	Descrizione sezione	Sesso		Differenza osservata	Differenza osservata CS		Differenza non spiegata	Differenza spiegata
		Uomini	Donne		In fr.	In %		
		In fr.	In fr.		In fr.	In %		
Settore secondario								
B	Attività estrattiva	X	X	X	X	X	X	X
C	Attività manifatturiere	4.832	3.574	1.258	1.262	26,2	17,6	8,6
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	7.002	5.862	1.140	(912)*	13,6	2,3	11,3
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	X	X	X	X	X	X	X
F	Costruzioni	5.830	5.429	401	813**	13,6	12,3	1,3
Settore terziario								
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	5.206	4.745	461	475	9,1	5,5	3,6
H	Trasporto e magazzinaggio	4.872	4.285	587	(524)*	10,9	9,0	1,9
I	Servizi di alloggio e di ristorazione	4.028	3.821	207	225*	5,6	6,2	-0,6
J	Servizi di informazione e comunicazione	6.420	5.162	1.258	1.277*	19,8	13,0	6,9
K	Attività finanziarie e assicurative	10.333	6.538	3.795	3.850	36,6	15,2	21,4
L	Attività immobiliari	5.661	5.407	254	524**	8,8	-0,3	9,1
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	6.651	5.158	1.493	1.593	23,8	19,3	4,5
N	Attività amministrative e di servizi di supporto	4.943	3.818	1.125	1.152	23,3	21,0	2,3
O	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
P	Istruzione	5.771	5.191	580	(906)*	14,6	19,0	-4,4
Q	Sanità e assistenza sociale	6.204	5.622	582	523	8,4	-0,5	8,9
R	Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento	5.164	4.504	660	481*	9,6	5,6	4,0
S	Altre attività di servizi	5.398	4.159	1.239	1.089*	20,2	14,4	5,8

Avvertenze: le cifre tra parentesi "(cifra)" indicano un'affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera "X" indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall'80% al 89,9% della popolazione.

** Risultati del supporto comune composto da meno dell'80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

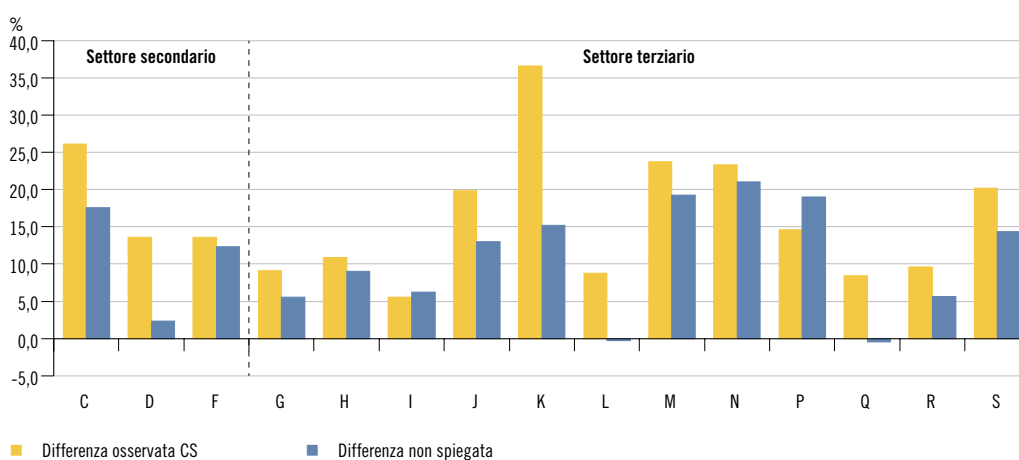
Fonte: RSS, UST

Nel settore secondario le due sezioni più importanti numericamente (contano oltre il 95% dei salariati del settore) sono quelle del manifatturiero (sezione C) e delle costruzioni (sezione F). Per dinamiche e composizioni ci si concentra su queste due sezioni che presentano risultati diversi in termini di livelli salariali e di conseguenza anche di disparità. Nelle attività manifatturiere, caratterizzate da salari generalmente bassi, si rileva che nel 2020 la disparità salariale in termini di mediana nel supporto comune equivale a 1.262 Fr., le donne percepiscono quindi un salario mediano del 26,2% inferiore a quello degli uomini (T. 7). In particolare, a parità di condizioni la disparità (non spiegata) equivale al 17,6% del salario maschile. Uno dei

fattori che spiega questo risultato è l'importante presenza tra le donne di manodopera frontiera senza funzione quadro: il 73,2% delle salariate in questa sezione sono frontaliere e di queste il 90,3% non ricopre un ruolo di responsabilità. Tra gli uomini le proporzioni sono inferiori e la quota di frontaliere nella sezione del manifatturiero è del 65,1%; tra questi, coloro senza una funzione quadro pesano il 78,9%. La maggiore concentrazione in queste categorie porta ad osservare dei salari aggregati peggiori per le donne rispetto agli uomini.

Sempre nel secondario, le attività delle costruzioni, che grazie anche ai contratti collettivi di lavoro nazionali registrano salari relativamente elevati, impiegano maggiormente – per

F. 8
Differenza salariale tra le mediane di uomini e donne (in % del salario maschile) nel settore privato, secondo la sezione economica (noga 2008), in Ticino, nel 2020



Fonte: RSS, UST

quasi il 90% – manodopera maschile. Un confronto risulta quindi difficile, il supporto comune presenta una popolazione ristretta (il 43,5% della popolazione iniziale è stata esclusa per mancanza di una controparte) e quindi diventa poco rappresentativo per tutto il settore. Per chi è comparabile si registra però che le donne percepiscono il 13,6% in meno degli uomini e questa percentuale risulta quasi totalmente non spiegata (12,3%) [F. 8].

Nel 2020, tra le sezioni del terziario, figurano situazioni molto eterogenee. Le attività che rivelano il divario salariale mediano più basso sono incluse nella sezione I dei “servizi di alloggio e ristorazioni”. Questa sezione, che è caratterizzata da livelli salariali relativamente bassi, registra una differenza tra uomini e donne nel supporto comune pari al 5,6%. Se non fosse per la struttura, le donne di questo settore guadagnerebbero – a parità di condizioni – il 6,2% in meno rispetto agli uomini [T. 7].

Dall'altro estremo, si osserva invece la sezione dove i livelli salariali risultano di molto superiori al risultato complessivo cantonale, e dove allo stesso tempo si leggono le disparità più alte: si parla della sezione delle attività assicurative e

finanziarie (sezione K). A livello mediano, nella medesima sezione, le donne del supporto comune percepiscono una paga del 36,6% inferiore rispetto a quella maschile. Tuttavia, la diversa struttura esistente tra i due sessi giustifica buona parte del divario salariale e a parità di condizioni questo rimane pari al 15,2% del salario mediano maschile.

Altre attività del terziario dove si leggono differenze salariali non indifferenti, e per la maggior parte non spiegate dal nostro modello sono: le attività professionali, scientifiche e tecniche, le attività amministrative e di servizi di supporto e le attività dell'istruzione; in tutte queste sezioni economiche le donne percepiscono circa il 20% meno rispetto agli uomini, a parità di condizioni.

Al contrario, esistono anche sezioni di attività dove non si assiste a differenze salariali di genere non spiegate, come per esempio le attività di sanità e assistenza sociale (sezione Q). Qui le donne guadagnano l'8,9% in meno degli uomini ma unicamente per fattori strutturali [F. 8]. Nella stessa sezione le donne contano tre quarti dei salariati, e prevalgono sia tra i tempi parziali (84,9%) sia tra i tempi pieni (60,1%).



foto: T. Press / Pablo Giannazzi

Conclusioni

L'obiettivo principale di questo lavoro è stato quello di utilizzare gli ultimi dati della RSS relativi al 2020 per illustrare le disparità salariali tra uomini e donne, con un focus principale sulla parte di differenza salariale non giustificata da fattori strutturali. Le disparità sono dapprima state presentate a livello complessivo, facendo un paragone con le indagini precedenti, sia a livello svizzero sia a livello ticinese. Successivamente ci si è focalizzati maggiormente sulle disparità salariali nel settore privato in Ticino, analizzando i risultati secondo alcune variabili demografiche e secondo le diverse sezioni economiche.

Uno dei principali risultati di questa analisi è dato dal livello mediano di disparità salariale in Ticino che nel 2020 si è avvicinato al livello di disparità salariale nazionale. Rispetto al passato si osserva un calo delle differenze tra uomini e donne che a livello di supporto comune sono scese dal 20,0% nel 2010 al 14,0% nel 2020. Tuttavia, questo calo è dovuto principalmente al cambiamento della struttura femminile e maschile (molte più donne accedono a livelli di formazione alti, a posizioni lavorative che richiedono un elevato livello di responsabilità, ecc.) e non a una riduzione delle differenze non spiegate che al contrario, nel decennio, sono rimaste relativamente costanti. A differenza del Canto-

ne, a livello nazionale una parte della disparità ad oggi osservata dipende ancora da una diversa composizione della manodopera femminile, mentre a livello cantonale la disparità risulta quasi totalmente non spiegata. Infatti, nel 2020 a parità di condizioni, le donne ticinesi guadagnano un salario mediano del 13,2% inferiore a quello degli uomini, mentre in Svizzera la stessa percentuale è del 7,7%. In Ticino – a differenza dell'intera nazione – le differenze dovute a fattori non spiegabili rimangono costanti e risultano superiori al livello nazionale.

L'analisi ha quindi permesso di indagare più nel dettaglio diverse dinamiche cantonali che possono differire dal risultato complessivo: in generale, tranne qualche eccezione, si evince un miglioramento della situazione in termini di differenza salariale per tutti i gruppi analizzati e per tutti i livelli di distribuzione. Le differenze salariali risultano maggiori tra i gruppi meglio retribuiti, dove però spesso queste differenze risultano in buona parte spiegate dalla struttura dei salariati: le donne risultano ancora oggi meno presenti nelle professioni e sezioni economiche meglio retribuite. Le disparità non spiegate comunque tendono a rimanere sempre presenti. Nei profili bassi invece le differenze permangono, ma spesso non dipendono da fattori strutturali bensì risultano quasi totalmente non spiegate.