EXTRA DATI
Anno XXIV – N.12
Settembre 2024

FLESSIBILITÀ: COME IL TIPO DI CONTRATTO INFLUENZA LA DISTRIBUZIONE DEI SALARI

Silvia Giacomini
Ufficio di statistica (Ustat)

Nel corso degli anni si sono sviluppate nuove e articolate modalità di lavoro che si contraddistinguono per una maggiore flessibilità nell'organizzazione e nello svolgimento delle attività. Questo contributo indaga gli aspetti legati alle forme di retribuzione del lavoro, osservando nello specifico il tipo di contrattazione salariale e i relativi effetti sui livelli. Il nostro cantone si distingue dai risultati nazionali perché la contrattazione non individuale è maggiormente diffusa, coinvolge infatti quasi la metà dei salariati ticinesi (48,8%), mentre a livello nazionale coinvolge poco più di un terzo dei salariati (35,9%). I risultati mostrano come la distribuzione dei salari per chi stipula un contratto non individuale risulta molto più rigida rispetto a chi stipula un contratto individuale. Ne risultano però anche dei vantaggi, in particolare fra chi ha bassi salari o fra chi è molto giovane e quindi ha poca esperienza in ambito lavorativo.

Introduzione

Negli anni passati, l'Ufficio di statistica del Canton Ticino (Ustat) ha pubblicato le schede chiamate "Flessibilità del lavoro"[1] che presentavano, in modo rapido e sintetico, una serie di indicatori selezionati per descrivere le diverse sfaccettature della flessibilità per i lavoratori e per i datori di lavoro. In questo contributo, il primo di una serie in cantiere per i prossimi mesi, si vuole aggiornare e approfondire il tema della flessibilità andando ad osservare la tipologia di contrattazione del salario e i relativi benefici e svantaggi nell'ottica dei livelli di retribuzione. La contrattazione individuale del salario permette, sia al datore di lavoro sia al lavoratore, di fissare il livello di salario desiderato, mentre in caso di contrattazione non individuale il salario viene fissato in precedenza attraverso diverse modalità di contrattazione collettiva[2]. La contrattazione non individuale dei salari abitualmente è volta a dare maggiore sicurezza ai lavoratori con salari più bassi, e più "vulnerabili", cercando di garantire un trattamento equo e accettabile. D'altro canto la contrattazione collettiva potrebbe irrigidire la struttura dei salari risultando in una distribuzione più contenuta e una evoluzione meno importante[3].

I salari secondo il tipo di contratto in Svizzera e in Ticino

Con la pubblicazione dei risultati relativi al 2022, estratti dalla rilevazione svizzera della struttura dei salari[4] (RSS), l'Ustat ha pubblicato i primi risultati confrontandoli con il resto della Svizzera (Bigotta 2024a), mentre negli anni precedenti sono già stati fatti una serie di approfondimenti legati al tema dei salari in Ticino. I dati più recenti della RSS, relativi al settore privato nel 2022, indicano per il Ticino una mediana salariale pari a 5.301 franchi nel 2022, in aumento rispetto al 2008 (+7,5%). Nello stesso periodo a livello nazionale il salario mediano è cresciuto del 12,5% attestandosi a 6.510 franchi. Come mostrato più volte questo risultato nasconde importanti differenze a dipendenza del gruppo osservato e di seguito indaghiamo le differenze per tipo di contrattazione [Riquadro 1]. Prima è importante quantificare le quote di persone salariate che sottostanno ai due tipi di accordi: le persone con una contrattazione individuale rappresentano il 51,2% dei salariati ticinesi, mentre il 48,8% hanno una contrattazione collettiva [T. 1]. In Svizzera questa ripartizione è molto diversa, il 64,1% dei salariati svizzeri ha una forma di contrattazione individuale e il 35,9% una

[1] Per maggiori approfondimenti vedi *https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/schede_flessibilit%C3%A0_2017.pdf*.

[2] Nell'articolo si parla di contrattazione non individuale perché questa voce considera non solo i contratti normali di lavoro (CNL) e i contratti collettivi (CCL), ma anche altre forme di contrattazione collettiva (v. Riquadro 1). Nell'articolo utilizzeremo come sinonimi i termini: contratti, accordi; contratti (o accordi) non individuali, contratti (o accordi) collettivi.

[3] Per maggiori approfondimenti riguardanti le ipotesi appena formulate vedi capitolo 3.3 del seguente articolo: *https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1fd2da34-en/1/2/3/index.html?itemId=/content/publication/1fd2da34-en&_csp_=fc50d8427000f71bfa234b11ca5f7ccd&itemIGO=oecd&itemContentType=book*.

[4] Versione dei dati: 5 giugno 2024.

Riquadro 1 – Definizioni

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

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

Contrattazione del salario

La RSS raccoglie le informazioni come impresa, tenendo conto di come vengono stipulati la maggioranza dei contratti di tutti i dipendenti dell'impresa e definisce i contratti nel modo seguente:
Contratti individuali: forme contrattuali negoziate bilateralmente tra azienda e dipendente.
Contratti non individuali: comprendono i contratti collettivi di lavoro di associazione (di forza obbligatoria e non), i contratti collettivi aziendali e altre forme di contrattazione collettiva al di fuori di un contratto collettivo di lavoro.

contrattazione non individuale. La minore diffusione di contrattazioni collettive in Svizzera potrebbe contribuire a giustificare – assieme ad altri fattori più frequentemente discussi come la pressione del frontalierato – la maggiore stagnazione dei salari in Ticino. La maggiore rigidità dei salari di chi ha una contrattazione collettiva potrebbe essere legata all'evoluzione dei salari più contenuta. Osservando il salario lordo standardizzato ed equivalente a un tempo pieno in Ticino, nel 2022, si ottiene una mediana salariale di 5.583 fr. per chi ha una contrattazione individuale che risulta più elevata rispetto a chi ne ha una collettiva pari a 5.072 fr. nel 2022 [F. 1]. La distribuzione dei salari mostra anche per i salari più bassi (il decimo percentile, in breve p10, è la soglia che identifica il 10% dei salariati che percepisce i salari più bassi) una differenza in favore di chi ha un accordo individuale, anche se risulta decisamente più contenuta: si ferma, in Ticino, a 3.651 fr. per chi ha una contrattazione individuale e 3.577 fr. per chi ha un accordo collettivo. Invece la forchetta appare molto più ampia se si vanno a guardare i salari più elevati (p90), in questo caso infatti chi ha un accordo individuale raggiunge gli 11.234 fr., mentre chi ha una contrattazione non individuale si ferma a 7.723 fr.. Si passa quindi da una differenza salariale fra chi ha una contrattazione individuale e chi non ce l'ha del 2% al livello dei salari più bassi (p10), ad una leggermente più elevata, del 9%, a livello del salario mediano (p50), fino ad arrivare ad una differenza del 31%[5] dei salari

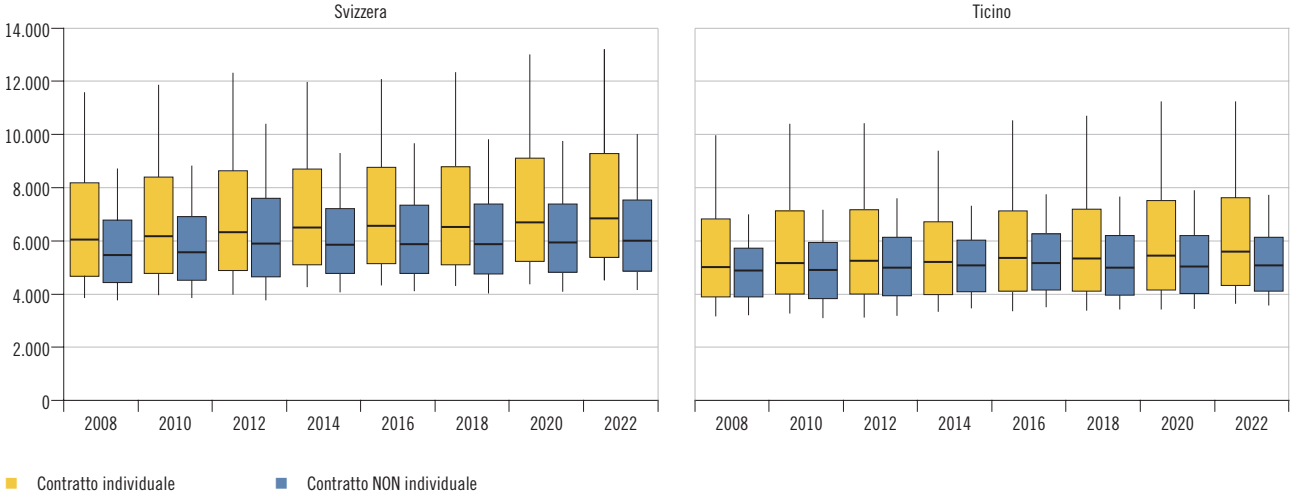
T. 1
Salariati (in %) secondo il tipo di contratto e alcune caratteristiche, in Svizzera e in Ticino, nel 2022

	Svizzera		Ticino	
	Contratto individuale	Contratto NON individuale	Contratto individuale	Contratto NON individuale
Totale	**64,1**	**35,9**	**51,2**	**48,8**
Sesso				
Uomini	61,5	38,5	49,7	50,3
Donne	67,3	32,7	53,3	46,7
Residenza				
Residenti	64,5	35,5	52,3	47,7
Non residenti	60,3	39,7	49,5	50,5
Classi d'età				
15-24	58,8	41,2	46,1	53,9
25-34	64,0	36,0	52,5	47,5
35-49	64,5	35,5	51,7	48,3
50-e +	64,9	35,1	50,3	49,7
Posizione nella professione				
Quadri superiori e medi	69,4	30,6	58,6	41,4
Quadri inferiori	72,5	27,5	63,1	36,9
Responsabile esecuzione lavori	65,6	34,4	53,4	46,6
Senza funzione di quadro	62,0	38,0	48,1	51,9

Fonte: RSS, UST

[5] In tutto l'articolo la differenza in % è calcolata rispetto al salario di chi ha una contrattazione individuale.

F. 1
Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo il tipo di contratto, nel settore privato, in Svizzera e in Ticino, dal 2008



Fonte: RSS, UST

più elevati (p90). L'evoluzione dal 2008 presenta una crescita di tutti i livelli salariali in Ticino per entrambi i tipi di accordi salariali, ma nel caso dei contratti non individuali questa crescita è più modesta (+4,1 % in Ticino) rispetto ai contratti individuali (+11,7%) [F. 1].

A livello nazionale emergono gli stessi risultati: chi ha una forma di contrattazione individuale ha una mediana di 6.837 fr. nel 2022, mentre chi ha una contrattazione non individuale si ferma a 6.006 fr.; l'evoluzione dal 2008 mostra anche per la Svizzera una crescita dei livelli salariali superiore per le contrattazioni individuali rispetto che per quelle non individuali (rispettivamente del +13,1% e del +10,0%)), crescita che però risulta in entrambi i casi maggiore rispetto al Ticino.

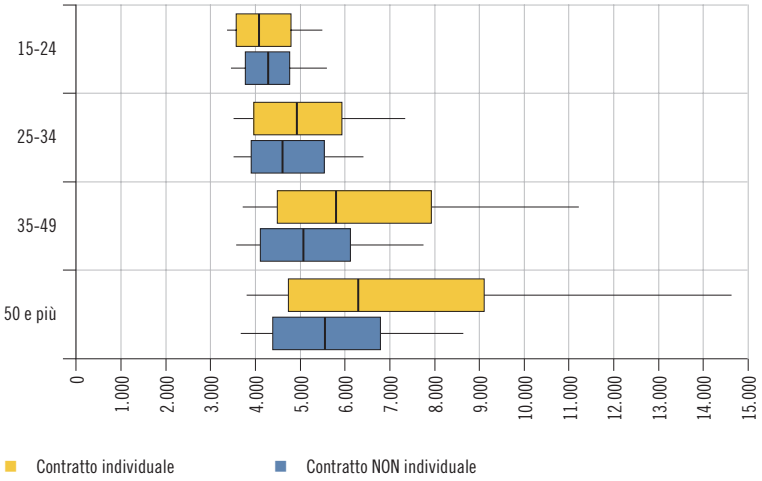
Questa distribuzione mostra dunque una rigidità dei salari quando è presente un qualsiasi tipo di contrattazione dei salari non individuale, questo accade perché se da un lato l'obiettivo è la protezione dei salari bassi, dall'altro è difficile negoziare un livello elevato dei salari come avviene invece in una contrattazione individuale. Considerando che la struttura economica ticinese è diversa da quella nazionale, nel resto dell'articolo andremo a indagare anche la distribuzione dei salari e dei salariati per sesso, classi d'età, residenza, posizione nella professione e attività economiche.

I salari secondo il tipo di contratto e le classi d'età

La suddivisione per classi d'età mostra come la fascia più giovane dei salariati, che va dai 15 ai 24 anni[6], sia quella maggiormente sottoposta a contratti collettivi (53,9%), le altre percentuali di chi ha un contratto non individuale sono: il 47,5% di chi va dai 25 ai 34 anni, il 48,3% di chi va dai 35 ai 49 anni e il 49,7% di chi ha più di 50 anni [T. 1]. Probabilmente si presenta questa situazione perché si osserva una concentrazione di giovani che svolgono lavori part-time abbinati ad altre attività in particolare nella ristorazione, dove la quasi totalità dei lavoratori ha un accordo non individuale. Osservando le mediane si vede anche che questa fascia d'età più giovane, che per via della poca esperienza nella contrattazione del salario e di un profilo professionale poco variegato per ambire a tutte le professioni offerte, è quella con le mediane salariali più basse. In particolare però si vede come chi stipula un accordo non individuale parte da una mediana salariale più elevata, infatti si attesta a 4.286 fr., quasi 200 franchi in più rispetto a chi contratta individualmente il suo salario per i quali la mediana è di 4.095 fr., ne risulta una differenza del 4,7% in favore delle contrattazioni collettive [F. 2]. Per tutte le altre classi d'età, invece la mediana salariale di chi ha un accordo individuale presenta sempre livelli superiori, e con una differenza che cresce con l'aumentare dell'età. Frutto di una distribuzione che per chi contratta individualmente il suo salario tende ad ampliarsi all'aumentare dell'età, mentre per chi sottostà a una contrattazione non individuale resta piuttosto rigida, crescendo verso l'alto ma in maniera moderata. Questo risultato si conferma guardando i salari più elevati (p90) nelle fasce d'età più grandi: nella classe di età fra i 35 ei 49 anni, dove i salari più elevati (p90) si attestano a 11.216 fr. fra chi ha una contrattazione individuale e a 7.738 fr. fra chi ha un contratto non individuale la differenza è del +31,0%. Questa differenza risulta addirittura superiore fra chi ha più di 50 anni (+41,1%). Invece nelle classi d'età più giovani, dai 15 ai 24 anni, fra i salari più elevati chi ha un accordo individuale guadagna meno rispetto a chi ha un contratto non individuale (-1,9% di differenza), mentre nella classe dai 25 ai 34 anni la differenza è ancora una volta a favore di chi ha un accordo individuale (+12,7%), ma resta più moderata.

F. 2

Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo il tipo di contratto e la classe d'età, nel settore privato, in Ticino, nel 2022



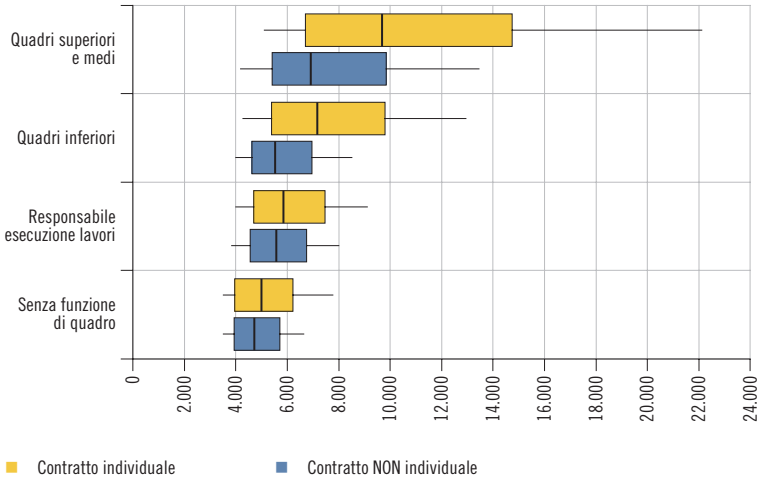
Fonte: RSS, UST

I salari secondo il tipo di contratto e la posizione nella professione

È importante osservare le differenze nella possibilità di contrattazione dei salari secondo la posizione nella professione, in particolare andando a guardare la fascia di lavoratori senza una funzione quadro, che presenta abitualmente minori possibilità di contrattare il salario per via della maggior concorrenza per una funzione che richiede solitamente competenze più basse. In Ticino i lavoratori con un accordo non individuale si distribuiscono in modo molto diverso in base alla posizione nella professione, le percentuali sono: il 51,9% fra chi è senza funzione quadro, il 46,6% fra chi è responsabile esecuzione dei lavori, il 36,9% fra i quadri inferiori

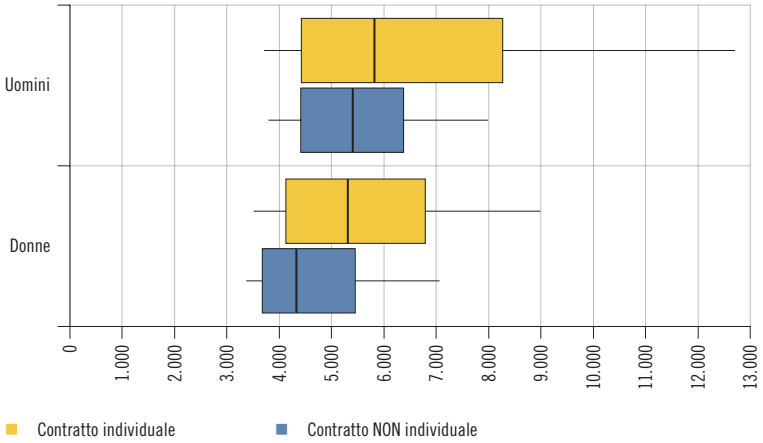
[6] Gli apprendisti non sono inclusi nella presente analisi, anche perché i loro livelli salariali sono prestabiliti.

F. 3
Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo il tipo di contratto e la posizione nella professione, nel settore privato, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST

F. 4
Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo il tipo di contratto e il sesso, nel settore privato, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST

e il 41,4% fra i quadri medi e superiori [T. 1]. La mediana salariale per chi è senza funzione quadro in Ticino si attesta a 4.727 fr. per chi non contratta individualmente il salario, mentre per chi ha una contrattazione individuale è leggermente superiore (4.998 fr.), con una differenza abbastanza contenuta pari al 5,4% [F. 3]. Fra chi è responsabile dell'esecuzione lavori la differenza è molto simile (4,6 %). Mentre, le differenze salariali tra i tipi di contrattazione individuale e collettiva sono più marcate per le persone che occupano una funzione di quadro: rispettivamente del 22,8 % per i quadri inferiori e del 28,6% per i quadri superiori e medi. Bisogna però considerare che il numero di salariati che non contrattano individualmente il proprio salario è nettamente inferiore tra chi è un quadro inferiore rispetto ai responsabili dei lavori. Inoltre è bene ricordare che nella rilevazione dell'informazione riguardante la contrattazione del salario viene considerata la modalità prevalente nell'intera impresa, quindi è possibile che alcuni salariati (spesso chi ha funzione quadro) prende accordi individualmente riguardo al il suo salario ma invece la maggioranza degli impiegati ha stipulato un contratto collettivo.

I salari secondo il tipo di contratto e il sesso

Come sappiamo una delle determinanti principali dei livelli salariali è il sesso, in particolare le donne sono caratterizzate dai livelli più bassi (Bigotta e Giancone 2022a; Giudici, Bigotta e Geronimi 2019). Osservando la quota di salariati con una contrattazione individuale si registra che tra gli uomini questi sono il 49,7%, mentre sono il 53,3% tra tutte le donne salariate [T. 1].

Come visto in precedenza i salari contrattati individualmente sono solitamente superiori rispetto a quelli contrattati collettivamente, questa differenza si osserva anche suddividendo fra uomini e donne. Infatti la mediana salariale fra le donne con un contratto individuale nel 2022 è pari a 5.313 fr., mentre la mediana tra le donne che hanno un accordo non individuale è più bassa e uguale a 4.337 fr., con una differenza del 18,4% [F. 4]. Fra gli uomini la mediana salariale di chi ha un contratto individuale si attesta a 5.827 fr., mentre quella di chi ha un accordo non individuale si attesta a 5.406 fr.. La differenza è meno ampia rispetto a quella che si osserva fra le donne, si ferma al 7,2%.

Si vede invece come per i salari più bassi (p10), le dinamiche di genere sono diverse. Fra gli uomini, le retribuzioni sono leggermente superiori fra i lavoratori con contrattazione non individuale (3.807 fr.) rispetto a chi ha una contrattazione individuale (3.718 fr.), con una differenza in favore di chi ha una contrattazione collettiva del 2,4%. Invece fra le donne i salari più bassi (p10) rimangono inferiori fra chi ha una contrattazione non individuale (3.380 fr.) rispetto chi contratta individualmente (3.520 fr.), con una differenza del 3,9%. Questi risultati si possono in parte comprendere andando ad osservare, come faremo di seguito, dove si situano i lavoratori nelle diverse attività economiche.

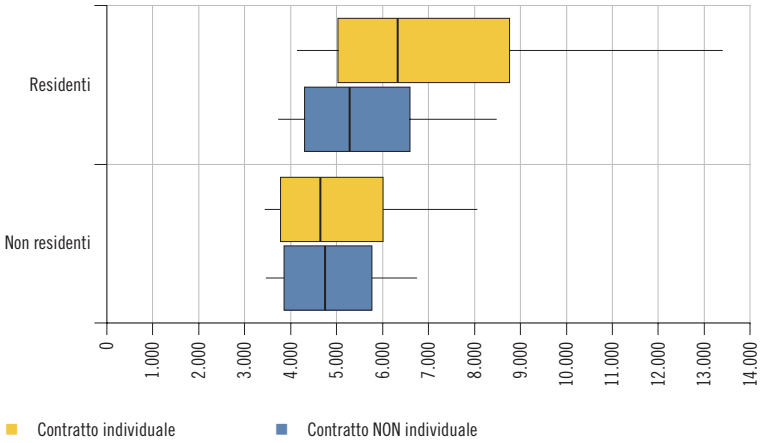
I salari secondo il tipo di contratto e la residenza

Per quanto concerne il mercato del lavoro ticinese la seconda grande discriminante in termini di salari è il luogo di residenza (Bigotta 2024; Bigotta e Giancone 2022b). I lavoratori frontalieri sono infatti caratterizzati da livelli salariali inferiori ai residenti. Osservando la quota di salariati con un contratto individuale si riscontra che questi sono il 52,3% dei salariati residenti in Ticino e il 49,5% tra i frontalieri [T. 1].

Dai dati si osserva che tra i frontalieri che hanno un accordo collettivo la mediana salariale è superiore a chi invece contratta individualmente il salario, questo risultato si otteneva già negli anni passati. La mediana salariale delle persone non residenti con contrattazione individuale è pari a 4.657 fr., mentre per chi ha una contrattazione non individuale la mediana risulta leggermente più elevata e si attesta a 4.752 fr., con una differenza in favore di chi ha un accordo collettivo del 2,0 % [F. 5]. Fra le persone residenti la mediana salariale di chi ha un accordo individuale si attesta a 6.329 fr., mentre fra chi ha una contrattazione non individuale la mediana è decisamente inferiore: è pari a 5.290 fr., con una differenza del 16,4% in favore di chi ha un contratto individuale.

F. 5

Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo il tipo di contratto e la residenza, nel settore privato, in Ticino, nel 2022



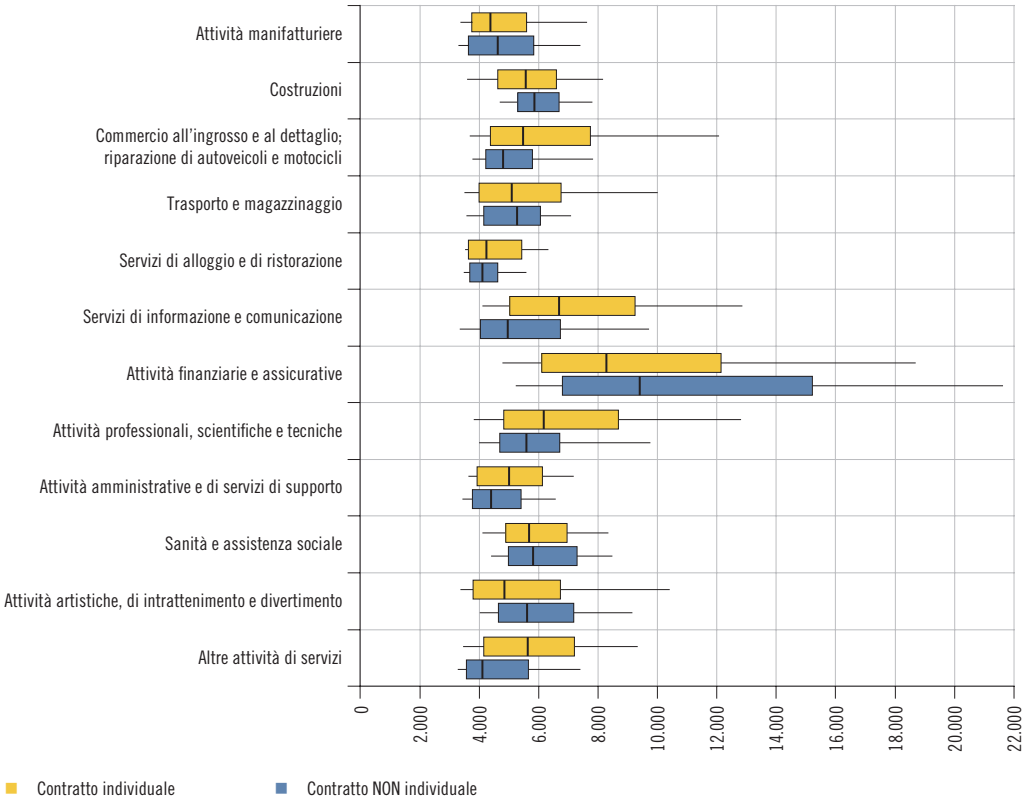
Fonte: RSS, UST

I salari secondo il tipo di contratto e la sezione economica

Infine è importante guardare anche la sezione economica perché spesso i contratti collettivi si collocano in determinate attività economiche ed è quindi importante definire quali sono maggiormente toccate e quali invece non lo sono. Tale analisi aiuta anche a capire alcune dinamiche viste in precedenza, dove sono stati distinti i salariati secondo le altre caratteristiche scelte, come la residenza, il genere e la classe d'età. Per semplificare il testo non commentiamo tutti i rami osservabili, ma ci limitiamo ad osservare quelli che ci danno le informazioni necessarie a comprendere le dinamiche principali, ma tutti i risultati sono disponibili in figura [F. 6] e in tabella [T. 2].

In primo luogo si osserva che l'attività economica che presenta una netta maggioranza di lavoratori con una contrattazione collettiva del salario è quella dei servizi di alloggio e ristorazione, dove il 96% dei salariati ha un contratto non individuale [T. 1]. Si tratta anche dell'attività economica, fra quelle osservabili, con la mediana salariale nel 2022 più bassa: sia fra chi ha una contrattazione non individuale, 4.110 fr., sia fra chi ha una contrattazione individuale, 4.257 fr. [F. 6]. È anche l'attività nella quale si osserva una distribuzione dei salari con la forchetta meno ampia, dove però i salari più bassi (p10) non sono i più bassi fra tutti rami d'attività osservabili, infatti le attività manifatturiere, le attività artistiche, d'intrattenimento e divertimento e le attività d'informazione e comunicazione presentano salari bassi leggermente inferiori. Si potrebbe quindi pensare che, anche se in piccola parte, i contratti non individuali aiutino ad alzare i livelli salariali più bassi, in particolare perché negli altri tre rami di attività questi sono

F. 6
Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo il tipo di contratto e alcune sezioni d'attività, nel settore privato, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST

T. 2
Salariati (in %) secondo il tipo di contratto e alcune sezioni d'attività, in Svizzera e in Ticino, nel 2022

	Svizzera		Ticino	
	Contratto individuale	Contratto NON individuale	Contratto individuale	Contratto NON individuale
Totale	**64,1**	**35,9**	**51,2**	**48,8**
Attività manifatturiere	65,2	34,8	53,7	46,3
Costruzioni	27,7	72,3	17,7	82,3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	76,0	24,0	53,9	46,1
Trasporto e magazzinaggio	49,9	50,1	46,8	53,2
Servizi di alloggio e di ristorazione	13,3	86,7	4,0	96,0
Servizi di informazione e comunicazione	75,4	24,6	77,5	22,5
Attività finanziarie e assicurative	83,9	16,1	91,7	8,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	89,0	11,0	74,9	25,1
Attività amministrative e di servizi di supporto	42,8	57,2	48,5	51,5
Sanità e assistenza sociale	74,2	25,8	51,8	48,2
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento	80,8	19,2	59,8	40,2
Altre attività di servizi	71,3	28,7	70,1	29,9

Fonte: RSS, UST

meno presenti rispetto ai servizi di alloggio e ristorazione. Infatti i salariati con un contratto collettivo sono il 46,3% nelle attività manifatturiere e il 40,2% nelle attività artistiche, d'intrattenimento e divertimento [T. 2]. I salari alti (p90) dei servizi di alloggio e ristorazione sono però relativamente contenuti rispetto alle altre attività economiche.

Anche per il settore delle costruzioni la maggior parte dei salariati stipula un accordo non individuale (82,3 % dei salariati del settore). In questo caso, nonostante una distribuzione dei salari poco ampia, le mediane salariali risultano relativamente elevate rispetto alle altre attività osservabili, anche perché la contrattazione collettiva avviene a livello nazionale e non cantonale. Infatti la mediana salariale fra chi non ha un accordo individuale si attesta a 5.863 fr., che è anche superiore a quella di chi contratta individualmente il suo salario che si ferma a 5.584 fr. [F. 6]. Questo risultato potrebbe valorizzare parte della tesi che in questa attività economica i lavoratori, in particolare con salari bassi, sono parzialmente tutelati in caso di contrattazione non individuale del salario. Questi due risultati sono uno dei possibili fattori che potrebbero in parte rendere più comprensibile il motivo per cui la mediana salariale degli uo-

mini è superiore a quella delle donne in caso di contrattazione non individuale del salario: infatti gli uomini sono presenti in maggioranza nelle attività di costruzione (89,7%), dove le mediane in questo caso sono relativamente alte; mentre le donne sono maggiormente presenti nelle attività di alloggio e ristorazione, dove le mediane salariali sono le più basse.

Infine osserviamo che nelle attività finanziarie e assicurative sembra essere vantaggioso avere un contratto non individuale perché la mediana in questo caso è pari a 9.412 fr., nettamente superiore a quella dei contratti individuali (8.284 fr.) [F. 6]. C'è però da considerare che questo risultato concerne un numero esiguo di salariati, infatti la maggioranza ha un contratto individuale (solo l'8,3% ha un contratto non individuale).

Conclusioni

In sintesi, la contrattazione collettiva è più diffusa in Ticino rispetto al livello nazionale, infatti in Ticino circa la metà dei salariati non contratta individualmente il proprio salario contro il 36% a livello nazionale. Questo risultato potrebbe essere uno dei motivi che contribuisce a osservare dei salari più rigidi in Ticino rispetto a quelli svizzeri. Infatti la contrattazione collettiva, come abbiamo ben visto in tutto il contributo, rende più rigida e meno ampia la distribuzione dei salari. Con il risultato che i salari bassi sono sovente simili o addirittura più elevati tra chi contratta collettivamente il salario, che però presenta salari elevati decisamente inferiori rispetto a chi invece contratta individualmente. La distribuzione dei salari ventilata per classi di età conferma questa rigidità: chi non contratta individualmente il proprio salario ha una progressione del salario più contenuta rispetto a chi invece lo contratta individualmente. Situazione che viene anche confermata osservando la posizione nella professione.

Le sezioni economiche che coinvolgono il maggior numero di lavoratori con un contratto non individuale sono il settore delle costruzioni, dove perlopiù sono attivi gli uomini, e il settore dei servizi di alloggio e ristorazione, dove perlopiù sono attive le donne. I risultati delle mediane salariali in questi settori mostrano molto bene come i salari più bassi siano più elevati nel caso di un contratto non individuale rispetto ai casi di contratti individuali, mentre a livello di salari alti si osserva la rigidità per i contratti non individuali.

Infine a conferma dell'ipotesi iniziale secondo la quale i contratti non individuali sono volti a dare maggiore sicurezza alle categorie di lavoratori più vulnerabili, oltre a quanto osservato nel contributo, abbiamo considerato anche la scomposizione dei salari applicando la Coarsened Exact Matching (CEM), che consente di confrontare individui simili, escludendo chi non ha un confronto rispetto a chi non ha un contratto individuale, e di calibrare i risultati rispetto alla struttura economica cantonale. Il risultato dà robustezza alle ipotesi fatte: tra chi ha i salari bassi, tenuto conto della struttura, la differenza è in favore di chi ha una contrattazione collettiva a riprova di una protezione dei salari più bassi. Mentre per i salari più alti la differenza risulta più contenuta ma in favore di chi ha contratti individuali.

Bibliografia

Bigotta, Maurizio (2024a). I salari nel 2022: Ticino e resto della Svizzera a confronto. Extra Dati 6, Ufficio di Statistica, Bellinzona. *https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/ed_2024_6.pdf* (13 agosto 2024)

Bigotta, Maurizio (2024b). Tra contrazione occupazionale e dinamiche salariali. Notiziario statistico 18, Ufficio di statistica, Bellinzona. *https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/news/240754ns_2024-18.pdf* (13 agosto 2024)

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2022a). Disparità salariale di genere. L'importanza della struttura della manodopera. Extra Dati 5, Ufficio di Statistica, Bellinzona. *https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/ed_2022-05.pdf* (13 agosto 2024)

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2022b). La differenza salariale tra residenti e frontalieri. Extra Dati 6, Ufficio di Statistica, Bellinzona. *https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/ed_2022-06.pdf* (13 agosto 2024)

Denk, Oliver; Garnero Andrea; Hijzen, Alexandaer e Martin, Sébastien. (2019) The role of collective bargaining systems for labour market performance. OECD, Publishing, Parigi. *https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1fd2da34-en/1/2/3/index.html?itemId=/content/publication/1fd2da34-en&_csp_=fc50d8427000f71bfa234b11ca5f7ccd&itemIGO=oecd&itemContentType=book* (13 agosto 2024)

Giudici, Francesco; Bigotta, Maurizio e Geronimi, Elisa. (2019). Le disparità salariali fra i sessi: effetti di periodo, di età o di coorte? Ufficio di Statistica, Bellinzona. *https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/articolo/2581dss_2019-1_1.pdf* (13 agosto 2024)

Gonzalez, Oscar; Walker, Silvia; Petrillo, Sandro e Simion, Mattia. (2017). Flessibilità del lavoro. Un quadro statistico in sei schede sintetiche. Ufficio di Statistica, Bellinzona. *https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/schede_flessibilit%C3%A0_2017.pdf* (13 agosto 2024)

Petrillo, Sandro e Gonzalez, Oscar. (2018), Scomposizione delle differenze salariali tra due gruppi. Documenti, Ufficio di Statistica, Bellinzona. *https://m3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/d_09_documento.pdf* (13 agosto 2024)