

LA DISTRIBUZIONE DEI SALARI E I BONUS: UN ESEMPIO DI FLESSIBILITÀ NEL MONDO DEL LAVORO

Silvia Giacomini

Ufficio di statistica (Ustat)

Le modalità di lavoro, nel corso degli anni, sono in evoluzione e spesso caratterizzate da una maggiore flessibilità sia nell'organizzazione sia nello svolgimento delle attività. Con questo contributo si esplora il concetto di flessibilità attraverso la distribuzione dei bonus, evidenziando come queste forme di pagamento rappresentino un'opportunità sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. In Ticino circa un quarto dei salariati riceve un bonus, con un'incidenza sulla massa salariale del 5%. I risultati mostrano come la distribuzione dei salari per chi percepisce un bonus sia più ampia rispetto a chi invece non lo riceve, in particolare per i lavoratori con maggiore responsabilità ed esperienza. Le dinamiche variano anche per sesso, età e sezioni economiche, in particolare nei settori come il commercio, le attività finanziarie e i trasporti che offrono un bonus a una percentuale maggiore di salariati rispetto ad altre attività economiche.

Introduzione

Questo contributo è il secondo di una serie in cantiere, dedicata ad aggiornare e approfondire il tema della “Flessibilità del lavoro”. Proseguendo nella linea tracciata nel contributo precedente ci concentriamo sul tema della flessibilità nella retribuzione dei lavoratori, andando ad analizzare questa volta la remunerazione attraverso dei pagamenti speciali, che per semplicità chiameremo bonus [Riquadro 1]. Il pagamento del bonus può rappresentare un'opportunità sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, garantendo una maggiore flessibilità. Per i primi, sono un mezzo strategico per stimolare la produttività dei lavoratori, per premiare l'eccellenza e per allineare gli obiettivi individuali con quelli aziendali. Per i secondi, garantiscono la sicurezza di un salario fisso, con la possibilità di aumentare il proprio reddito in base al raggiungimento di obiettivi condivisi. In questo senso, il bonus si delinea come uno strumento che permette una maggiore flessibilità e adattabilità nel rapporto di lavoro.

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

I risultati relativi alla rilevazione della struttura dei salari in Svizzera¹ (RSS) per l'anno

2022 nel settore privato indicano per il Ticino una mediana salariale pari a 5.301 franchi, mentre in Svizzera la mediana è pari a 6.510 franchi. Secondo la definizione adottata in questa statistica, che è il riferimento in Svizzera in materia di salari, questa equivale al salario lordo del mese di ottobre incluso, tra gli altri elementi, anche un dodicesimo dei pagamenti annuali speciali [Riquadro 2]. Il presente contributo si concentra sulla differenza in termini di valori e dinamiche tra i salariati che percepiscono dei bonus e quelli che non ne ricevono. Nel 2022, una persona salariata su quattro (il 25,4%) nel settore privato ticinese riceve una retribuzione che comprende anche i pagamenti speciali, mentre quasi tre quarti (74,6%) non percepisce alcun pagamento speciale [T. 1]. Per meglio quantificare l'incidenza del bonus sul salario di chi lo percepisce abbiamo anche osservato la quota del bonus sull'intera massa salariale dei lavoratori salariati. In Ticino questa quota è pari al 4,8%, che cresce fino all'11,2% se si tiene conto unicamente dei lavoratori che percepiscono un bonus.

Osservando il salario lordo standardizzato ed equivalente al tempo pieno in Ticino nel 2022 si ottiene una mediana salariale di 5.025 franchi per chi non percepisce un bonus, mentre risulta più elevata per chi lo riceve, pari a 6.159 franchi

¹ Versione dei dati 4 novembre 2024.

Riquadro 1 – Definizioni

Salariati senza bonus: ricevono il salario lordo del mese di ottobre, che prevede il salario ordinario (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 e 1/12 della tredicesima.

Salariati con bonus: ricevono tutte le retribuzioni elencate in precedenza e in aggiunta ricevono 1/12 dei pagamenti speciali che consistono in prestazioni non periodiche come gratifiche, indennità per membri di consigli d'amministrazione, prestazioni in capitale a carattere previdenziale (sia che vengono versate direttamente al dipendente sia agli istituti di previdenza).

T. 1
Salariati (in %) secondo la distribuzione del bonus e alcune caratteristiche, nel settore privato, in Svizzera e in Ticino, nel 2022

	In Svizzera		In Ticino	
	Salariati senza bonus	Salariati con bonus	Salariati senza bonus	Salariati con bonus
Totale	63,7	36,3	74,6	25,4
Sesso				
Uomini	60,2	39,8	73,4	26,6
Donne	68,2	31,8	76,4	23,6
Classi d'età				
15-24	77,0	23,0	85,3	14,7
25-34	66,4	33,6	76,5	23,5
35-49	60,7	39,3	72,4	27,6
50-e +	62,4	37,6	74,7	25,3
Residenza				
Residenti	63,9	36,1	74,2	25,8
Non residenti	62,3	37,7	75,3	24,7
Posizione nella professione				
Quadri superiori e medi	57,5	42,5	70,8	29,2
Quadri inferiori	49,0	51,0	69,1	30,9
Responsabile esecuzione lavori	56,2	43,8	69,0	31,0
Senza funzione di quadro	67,2	32,8	76,8	23,2

Fonte: RSS

nel 2022, in percentuale questo equivale a una differenza del -18,4%² [F. 1]. La distribuzione del salario mostra che questo divario si amplifica al crescere dei salari. Infatti per i salari più bassi (decimo percentile, p10) la differenza di retribuzione è pari al -8,3%, in favore di chi beneficia di un bonus mentre per i salari più alti (novantesimo percentile, p90) la differenza è del -37,5%. Passando ora al livello nazionale si osserva che la distribuzione del bonus è più diffusa, infatti il 36,3% dei salariati percepisce un bonus, mentre il 63,7% non lo riceve. Vista la maggiore diffusione dei bonus, anche la loro quota sul totale della massa salariale risulta più elevata, pari al 6,1%. Considerando solo chi percepisce un bonus la quota si allinea al risultato ticinese, contando per il 10,7% della massa salariale complessiva. Questo indica che in Ticino, vi sono meno contratti di lavoro che incorporano dei pagamenti straordinari, ma quando ci sono la loro quota sulla massa salariale risulta simile al livello nazionale. A riprova si osserva che, in Svizzera, la differenza in termini di mediana, tra chi non percepisce un bonus e chi lo riceve, su-

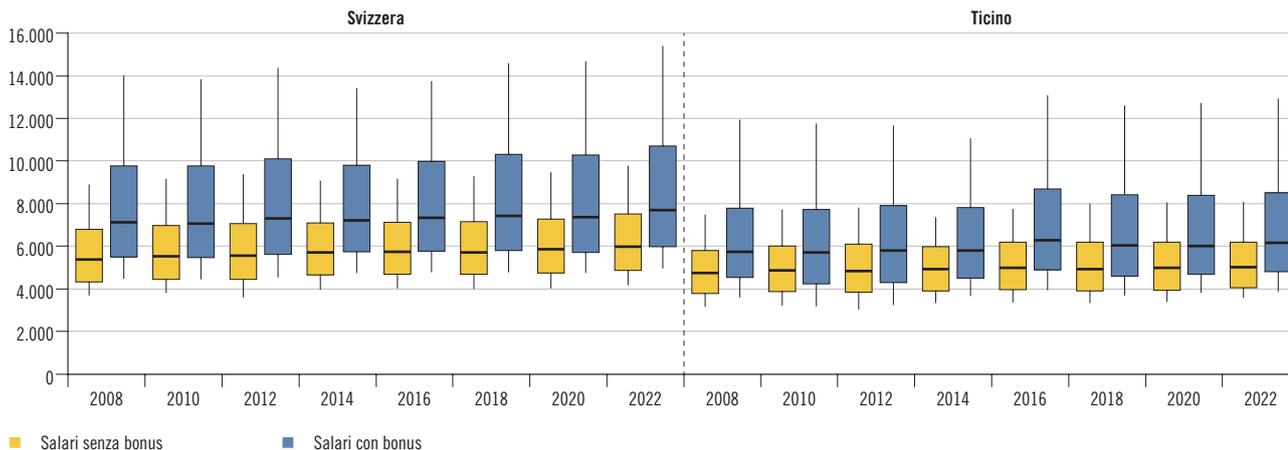
pera leggermente quella cantonale e si attesta al -22,4%. Per i salari più bassi (p10) la differenza a livello nazionale è decisamente superiore a quella misurata in Ticino e pari al -15,6%. Invece per quelli più elevati la differenza fra chi non percepisce un bonus e chi lo riceve è pari al -36,5%, molto simile a quella ticinese.

L'evoluzione dal 2008 presenta sia a livello nazionale sia cantonale un aumento di tutti i livelli salariali per entrambi i tipi di retribuzione. In Ticino, in caso di retribuzione con bonus la mediana è salita del 7,5%, mentre quella per i salariati che non percepiscono un bonus del 5,6%. L'evoluzione di tutti i livelli salariali in Ticino mostra una crescita nel periodo analizzato: in particolare a livello di salari bassi (p10) il salario è cresciuto maggiormente per chi non riceve un bonus (13,1% rispetto all'8,1% per chi lo riceve); per i salari più alti invece la crescita in termini percentuali è stata simile sia per chi riceve un bonus (8,3%) sia per chi non lo percepisce (8,1%). In Svizzera invece i risultati sono differenti: la crescita della mediana salariale è stata maggiore per chi non percepisce un bonus +10,7%, mentre

² Sarebbe interessante poter scomporre il salario medio lordo standardizzato tra salario e pagamenti speciali (o bonus). Purtroppo i dati a nostra disposizione non permettono questo risultato.

F.1

Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo la distribuzione del bonus, nel settore privato, in Svizzera e in Ticino, dal 2008



Fonte: RSS

Riquadro 2 – 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 cinquantésimo 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.

per chi lo riceve risulta leggermente inferiore +8,0%. Stesso risultato lo si osserva anche per i livelli salariali bassi: è del 13,5% fra i bassi salari (p10) per chi non lo percepisce, mentre è del 10,7% per chi lo riceve. Fra i salari alti (p90), invece, la crescita è uguale per entrambe le categorie (10,1%). Osservando le persone salariate si misura una crescita del numero di coloro che ricevono un bonus che si riflette in un aumento delle quote, che passano in Ticino dal 20,2% del 2008 al 25,2% del 2022 e in Svizzera dal 27,7% del 2008 al 36,3% del 2022.

La distinzione dei salari appena presentata mostra quindi salari più elevati per le persone che percepiscono un bonus. Inoltre, la differenza tra i salari più bassi e quelli più alti è maggiore, portando a una distribuzione dei salari più

ampia rispetto a chi non percepisce alcun pagamento speciale. La diffusione della distribuzione del bonus fra i salariati tocca circa un quarto dei salariati e incide sulla massa salariale ticinese in misura di poco meno del 5%.

Siccome la struttura economica svizzera è differente rispetto a quella ticinese, nel resto dell'articolo si andrà ad osservare anche la distribuzione dei salariati e dei salari suddivisi per sesso, classi d'età, residenza, posizione nella professione e attività economiche.

Partendo dalla distinzione per sesso nel 2022 non si osservano differenze di rilievo tra uomini e donne, se non una quota leggermente superiore di uomini che percepiscono un bonus rispetto alle donne, il 26,6% rispetto al 23,6% delle donne [T. 1]. Anche il confronto tra residenti e fronta-

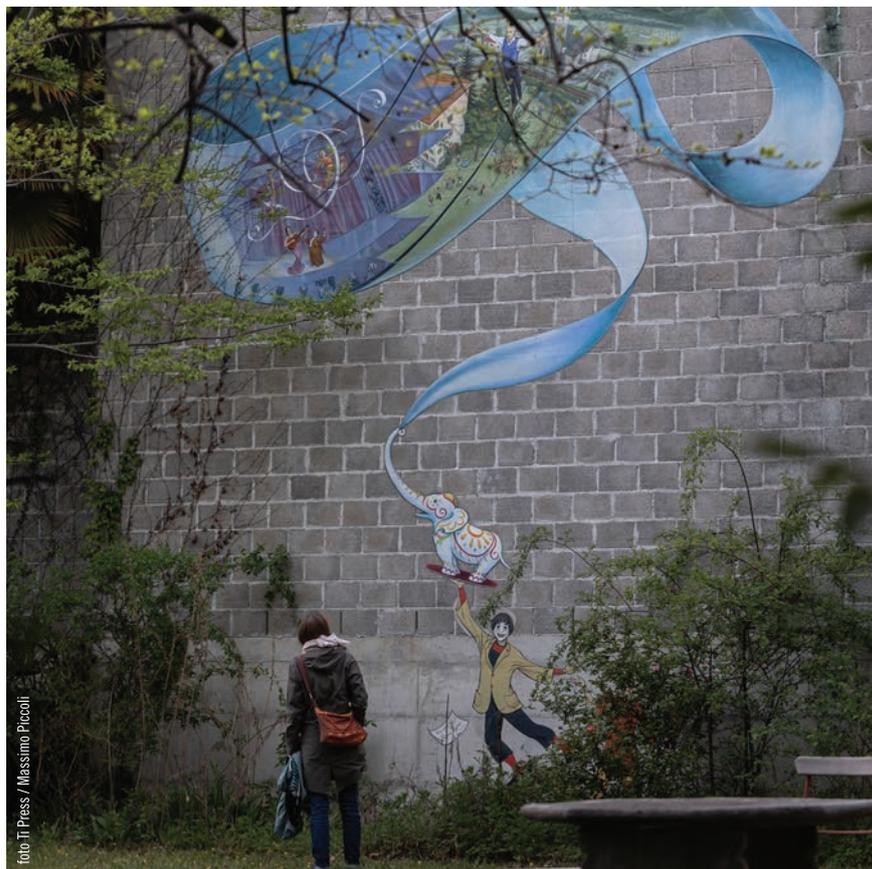
lieri non mostra differenze importanti fra i due, se non per il divario della mediana salariale fra chi percepisce un bonus e chi no. Infatti, la mediana salariale dei residenti salariati senza bonus si attesta a 5.415 franchi, che risulta del 22,5% inferiore rispetto a quella dei residenti salariati con bonus, per i quali si attesta a 6.986 franchi. Fra i salariati non residenti la mediana si situa a 4.588 franchi per chi non riceve un bonus, inferiore del 10,9% rispetto ai 5.152 franchi dei non residenti in Ticino che invece percepiscono un bonus.

Infine, per quanto concerne l'età, solo i salariati più giovani si discostano in maniera significativa. Tra i giovani infatti soltanto il 14,7% riceve un bonus; una quota inferiore rispetto alle altre classi d'età [T.1]. Inoltre per chi, in giovane età, percepisce un bonus, la mediana è abitualmente inferiore rispetto alle classi d'età più anziane. Ciò accade probabilmente perché le persone già attive sul mercato del lavoro in giovane età lo sono in settori dove l'assegnazione dei bonus è poco diffusa e probabilmente anche perché, per via della poca esperienza sul mercato del lavoro, coprono funzioni senza responsabilità per le quali vengono distribuiti meno sovente dei bonus.

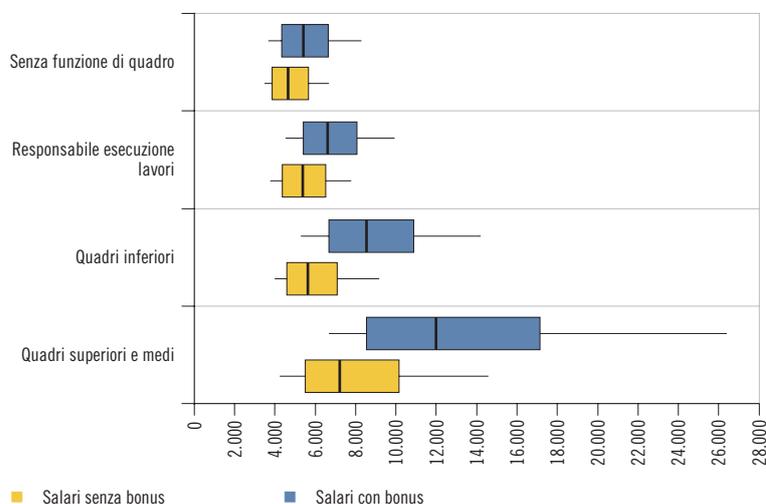
I salari secondo la distribuzione del bonus e la posizione nella professione

La posizione nella professione gioca sicuramente un ruolo rilevante nell'assegnazione del bonus. In effetti la quota di salariati che riceve un pagamento speciale tra i senza funzione quadro è del 23,2%, mentre tra chi ha una posizione con delle responsabilità la quota è attorno al 30%. Nello specifico fra i responsabili di esecuzione lavori questa quota è del 31,0%, fra i quadri inferiori del 30,9%, mentre tra i quadri medi e superiori del 29,2% [T.1]. Sembrerebbe che nella ripartizione dei salariati, escluso chi è senza funzione quadro, non ci sia grande differenza in base alla posizione nella professione, se però si osserva la distribuzione dei salari la situazione cambia.

La mediana salariale per chi è senza funzione quadro in Ticino si attesta a 4.668 franchi per chi non percepisce il bonus, che è il 13,8% in meno



F.2 Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo la distribuzione del bonus e la posizione nella professione, nel settore privato, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS

rispetto a chi riceve una retribuzione con bonus (salario mediano di 5.416 franchi). La differenza aumenta al crescere delle responsabilità, fra i responsabili di esecuzione dei lavori la mediana è di 5.375 franchi per chi non riceve un bonus, il 18,5% in meno rispetto a lo riceve (6.597 franchi). Fra i quadri inferiori chi non riceve un bonus ha una mediana pari a 5.620 franchi, inferiore del 34,3% rispetto a chi lo riceve (8.554 franchi). Infine chi ha una funzione di quadro medio e superiore senza percepire un bonus ha una mediana salariale pari a 7.219 franchi, che risulta del 39,8% inferiore rispetto a chi lo riceve (11.984 franchi) [F.2].

T.2

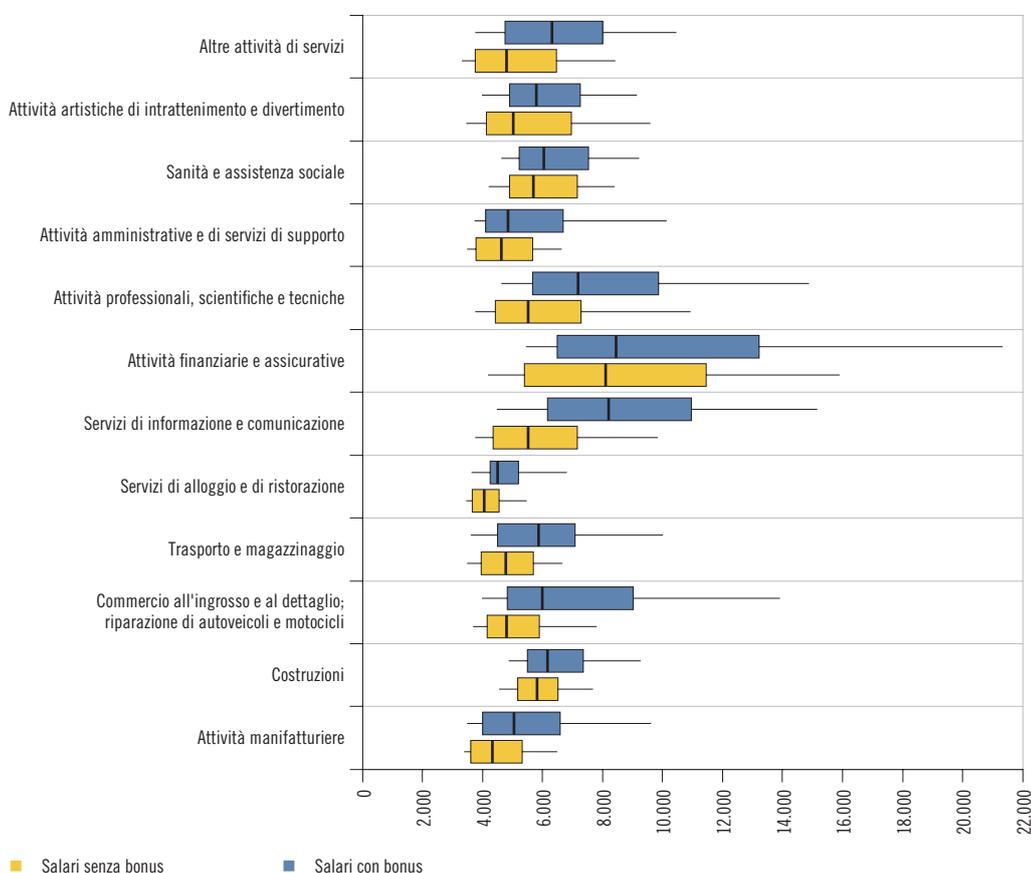
Salariati (in %) secondo la distribuzione del bonus e alcune sezioni d'attività, nel settore privato, in Ticino, nel 2022

	Salariati senza bonus	Salariati con bonus
Attività manifatturiere	64,6	35,4
Costruzioni	85,3	14,7
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	68,0	32,0
Trasporto e magazzinaggio	58,3	41,7
Servizi di alloggio e di ristorazione	93,7	6,3
Servizi di informazione e comunicazione	65,1	34,9
Attività finanziarie e assicurative	46,0	54,0
Attività immobiliari	78,4	21,6
Attività professionali, scientifiche e tecniche	69,4	30,6
Attività amministrative e di servizi di supporto	89,1	10,9
Sanità e assistenza sociale	83,4	16,6
Attività artistiche di intrattenimento e divertimento	86,8	13,2
Altre attività di servizi	85,1	14,9

Fonte: RSS

F.3

Salari mensili lordi standardizzati (in franchi), secondo la distribuzione del bonus e alcune sezioni d'attività, nel settore privato, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS

I salari secondo la distribuzione del bonus e la sezione economica

È importante osservare anche la sezione economica, infatti l'assegnazione dei bonus non avviene in modo uguale in tutte le attività economiche ed è quindi interessante cercare di capire dove è maggiormente diffusa. Non è possibile commentare tutte le sezioni economiche (risultati disponibili in [T. 2] e [F. 3]) senza appesantire la lettura, per questo l'analisi si limita alle sezioni che mostrano in maniera più chiara le dinamiche principali.

La sezione economica che conta il maggior numero di salariati con bonus è quella del commercio all'ingrosso e al dettaglio, sebbene questi rappresentino soltanto il 32,0% di tutti i salariati della sezione d'attività. La mediana salariale per chi non riceve un bonus è di 4.793 franchi, che risulta del 19,9% inferiore rispetto ai salariati con bonus, i quali raggiungono i 5.985 franchi. La distribuzione dei salari risulta più ampia per chi percepisce un bonus, infatti si passa da una differenza del 7,7% nel caso di bassi salari (p10) a una del 43,8% fra i salari alti (p90).



Il settore nel quale il bonus riguarda la quota di salariati maggiore è quello delle attività finanziarie e assicurative, dove oltre la metà dei salariati percepisce un bonus (54,0%). In questo caso però la differenza a livello di retribuzioni è inferiore: la mediana del settore si fissa a 8.100 franchi per chi non riceve un bonus, mentre è del 4,3% superiore per chi lo riceve e raggiunge gli 8.461 franchi. Si tratta dell'attività economica che presenta le mediane più elevate, ma con la differenza nelle retribuzioni con e senza bonus minore. Osservando però l'intera distribuzione dei salari ci si accorge che le differenze sono più evidenti sia a livello di bassi salari sia di salari alti: nel caso del p10 chi non riceve il bonus percepisce il 23,1% in meno, nel caso di p90 percepisce il 25,5% in meno. Queste cifre mostrano un'ampiezza molto grande nella distribuzione dei salari, nonostante vi sia una mediana salariale molto vicina fra i due gruppi, le differenze sono nettamente superiori a livello di bassi salari e di alti salari.

Altre attività che presentano un ampio divario salariale fra chi non riceve un bonus e chi lo riceve sono le attività di trasporto e magazzino e quelle professionali scientifiche e tecniche. Si osserva una mediana nettamente inferiore rispetto a chi riceve un bonus: -18,8% nel caso delle attività di trasporto e magazzino; e -23,0% nel caso delle attività professionali scientifiche e tecniche. In entrambi i casi anche la quota di salariati che ricevono un bonus è superiore alla media ticinese: per i primi si attesta al 41,7% e per i secondi al 30,6%.

Queste importanti differenze nella distribuzione dei salari fra chi riceve un bonus e chi non lo riceve non si osservano in modo così accentuato in comparti dove l'assegnazione dei pagamenti speciali è meno diffusa. Il settore dove vengono meno distribuiti i bonus è quello dei servizi di alloggio e ristorazione, dove il 93,7% dei salariati non percepisce un bonus. La distribuzione dei salari risulta sempre leggermente meno ampia per chi non riceve un bonus, ma le differenze sono inferiori: la mediana salariale per chi non riceve un bonus in questo comparto è del 10,3% inferiore rispetto a chi lo riceve.

Conclusioni

Il tema della flessibilità salariale attraverso i bonus rivela una serie di dinamiche che variano in base al sesso, all'età, alla residenza, alla posizione professionale e alla sezione economica. Innanzitutto è importante ricordare che il bonus viene assegnato all'incirca a un quarto dei salariati ticinesi e rappresenta poco meno del 5% della massa salariale ticinese, invece fra i salariati con il bonus incide per circa il 10% della massa salariale. In generale, i lavoratori che percepiscono dei pagamenti speciali guadagnano di più rispetto a coloro che non li ricevono. Si è osservato che l'assegnazione dei bonus contribuisce ad aumentare l'ampiezza della dispersione dei salari con un'incidenza piuttosto importante tra i lavoratori con maggiori responsabilità e nei lavoratori con maggiore esperienza, ovvero i lavoratori più anziani. I lavoratori salariati più giovani, spesso attivi in settori meno remunerativi, come i servizi di alloggio e ristorazione o le attività artistiche e di divertimento, tendono a beneficiare meno di questi pagamenti speciali. Osservando le sezioni economiche, fra quelle dove si osserva la maggior diffusione di salariati che percepiscono un bonus – come le attività dei servizi finanziari e assicurativi, le attività professionali scientifiche e tecniche, così come il commercio e le attività di trasporto e magazzino – i bonus giocano un ruolo importante nell'accrescere l'ampiezza della distribuzione dei salari e rendono dunque più flessibile la retribuzione del salario.

Bibliografia

Bigotta, Maurizio (2024). I salari nel 2022: Ticino e resto della Svizzera a confronto. Extra Dati 6, Ufficio di Statistica, Bellinzona. ([link](#))

Giacomini, Silvia (2024). Flessibilità: come il tipo di contratto influenza la distribuzione dei salari. Extra Dati 12, Ufficio di Statistica, Bellinzona. ([link](#))

Gonzalez, Oscar; Walker, Silvia; Petrillo, Sandro e Simion, Mattia. (2017). Flessibilità del lavoro. Un quadro statistico in sei schede sintetiche. Ufficio di Statistica, Bellinzona. ([link](#))