

# DIFFERENZE SALARIALI DI GENERE

Maurizio Bigotta e Vincenza Giancone

Ufficio di statistica (Ustat)

*Questo contributo presenta un aggiornamento sulle differenze salariali di genere, basandosi sui dati della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS). Dapprima si evidenzia come il divario retributivo tra uomini e donne sia in diminuzione, sia a livello nazionale che cantonale.*

*Come in passato, viene implementata una metodologia consolidata che consente di scomporre il divario salariale in una parte spiegata dalla diversa struttura occupazionale di donne e uomini e una parte non spiegata, dovuta invece a fattori non misurati o non misurabili.*

*Quest'analisi mostra come, dal 2008 al 2022, il peso della struttura occupazionale si sia progressivamente ridotto – anche grazie alla maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e al ricambio generazionale – fino a risultare pressoché nullo.*

*Tuttavia, questi risultati aggregati nascondono importanti eterogeneità all'interno del mercato del lavoro, che non possono essere approfondite in dettaglio nel presente contributo vista la sua impostazione generale. Per il 2022, ci si limita pertanto a distinguere il settore privato da quello pubblico.*

*Complessivamente emergono progressi significativi in termini di riduzione del divario salariale, ma anche disparità persistenti, soprattutto nel settore privato e tra gruppi professionali e demografici specifici.*

## Introduzione

Il divario salariale tra donne e uomini resta una delle principali sfide per il raggiungimento della parità di genere in Svizzera. Sebbene il principio dell'uguaglianza sia sancito dalla Costituzione federale e rafforzato dalla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)<sup>1</sup>, entrata in vigore nel 1996, e nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni, la parità salariale non è ancora stata raggiunta. A conferma dell'impegno sociale e politico, nel 2021 il Consiglio federale, con la cooperazione di tutti i dipartimenti, Cantoni e Comuni, ha approvato l'attuazione della Strategia Parità 2030<sup>2</sup>, i cui obiettivi prioritari per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne sono in linea con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Tra questi, l'uguaglianza di genere rappresenta il quinto Obiettivo di sviluppo sostenibile (OSS 5)<sup>3</sup>.

Alla luce di questo contesto, il presente lavoro si propone di analizzare il divario salariale di genere in Svizzera e in Ticino, utilizzando i dati più recenti disponibili (relativi al periodo 2008-2022), provenienti dalla rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) dell'Ufficio federale di statistica (UST)<sup>4</sup>.

Il divario salariale tra uomini e donne può essere scomposto in due componenti: una parte riconducibile a fattori strutturali – come la maggiore presenza maschile in posizioni dirigenziali – e una parte residua, non spiegabile da questi fattori, comunemente associata a possibili discriminazioni di genere. Per isolare, almeno parzialmente, queste due componenti, si applica una metodologia consolidata e già adottata in studi precedenti (Petrillo e Gonzalez 2018 e Bigotta e Giancone 2020). Questo approccio consente di quantificare la quota del divario spiegabile attraverso caratteristiche osservabili (età, livello

<sup>1</sup> [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498\\_1498\\_1498/it](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/it)

<sup>2</sup> <https://www.ebg.admin.ch/it/strategia-parita-2030>

<sup>3</sup> <https://www.sdgital2030.ch/>

<sup>4</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/rilevazioni/rss.html>



foto: Ti Press / Samuel Galay

### Riquadro 1 – 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.

#### T. 1

Salario mensile lordo standardizzato (mediana in fr.) e differenza salariale (in % rispetto al salario degli uomini), nel settore pubblico e privato, in Ticino, dal 2008 al 2022

	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Uomini	5.493	5.710	5.693	5.705	5.810	5.617	5.738	5.755
Donne	4.579	4.736	4.753	5.101	5.119	4.836	5.176	5.272
Differenza in %	16,6	17,1	16,5	10,6	11,9	13,9	9,8	8,4

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

di formazione, posizione professionale, attività economica, ecc.) e quella non spiegabile. Poiché non è possibile osservare ogni determinante dei salari individuali, la componente non spiegata può riflettere sia discriminazioni di genere (dirette o indirette), sia altri fattori non osservati o osservabili come la capacità individuale di negoziazione, alcune specificità aziendali o altri fattori. Il focus di questa analisi è quindi un divario salariale non attribuibile a fattori strutturali, ma legato a elementi non osservabili. Pur restando una sfida importante per il raggiungimento della parità di genere, le differenze strutturali non permettono una lettura chiara del divario salariale e pongono sfide diverse per chi è chiamato a definire politiche orientate alla parità.

Attraverso queste analisi, si intende fornire un quadro aggiornato e approfondito del divario salariale di genere, utile sia per comprendere le dinamiche in atto sia per supportare l'elaborazione di politiche pubbliche mirate a ridurre le disuguaglianze nel mercato del lavoro.

### Evoluzione della differenza salariale tra uomini e donne in Ticino e in Svizzera, dal 2008 al 2022

Prima di analizzare la scomposizione del divario salariale, è utile presentare i risultati dei livelli retributivi osservati sul mercato del lavoro. Nel 2022, la mediana salariale mensile, standardizzata al tempo pieno [Riquadro 1], era pari a 5.755 franchi per gli uomini occupati in Ticino, contro 5.272 franchi per le donne. La differenza di 483 franchi, pari all'8,4% del salario maschile, risulta praticamente dimezzata rispetto a quanto osservato poco più di dieci anni fa [T. 1]. Nel 2008, infatti, gli uomini guadagnavano 5.493 franchi, mentre le donne 4.579 franchi, per una differenza del 16,6%. La riduzione osservata è riconducibile alla maggiore crescita dei salari femminili rispetto a quelli maschili: +15,1% contro +4,8% rispettivamente.

A livello nazionale il quadro è simile, ma con alcune differenze. Nel 2022, il salario mediano in Svizzera era pari a 7.066 franchi per gli uomini e

## Riquadro 2 – Variabili di analisi

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

- **Grande regione.**
- **Settore pubblico e privato.**
- **Residenza:** residenti (svizzeri e stranieri) e non residenti (frontalieri).
- **Età:** anni trascorsi dalla nascita suddivisi in quattro classi di età: 15-24, 25-34, 35-49, 50 e più.
- **Formazione:** tipo I (primario e secondario I), tipo II (secondario II), tipo III (terziario).
- **Posizione nella professione:** quadri superiori e medi, quadri inferiori e senza funzioni di quadro.
- **Tempo di lavoro:** tempi parziali (tempo di impiego tra l'1% e l'89%) e tempi pieni (tempo di impiego tra il 90% e il 100%).
- **Dimensione dell'impresa:** si distinguono le imprese con meno di 50 dipendenti da quelle con 50 e più.
- **Sezione economica:** classificazione dell'attività economica dell'impresa di 1° livello secondo la definizione NOGA 2008

Per misurare la differenza salariale in maniera equa è stato identificato un campione di uomini e donne con caratteristiche simili, chiamato **supporto comune**, che include oltre il 90% delle osservazioni iniziali. Per i dettagli e le definizioni si veda Bigotta e Giancone 2022.

T.2  
Salario mensile lordo standardizzato (mediana in fr.) e differenza salariale (in % rispetto al salario degli uomini), nel settore pubblico e privato, in Svizzera, dal 2008 al 2022

	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Uomini	6.462	6.608	6.840	6.751	6.830	6.857	6.963	7.066
Donne	5.397	5.582	5.808	5.907	6.011	6.067	6.211	6.397
Differenza in %	16,5	15,5	15,1	12,5	12,0	11,5	10,8	9,5

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

6.397 franchi per le donne. Il divario del 9,5% a favore degli uomini risulta leggermente superiore a quello riscontrato in Ticino, ma comunque in calo rispetto al 2008 [T. 2], quando si attestava al 16,5% (6.462 franchi per gli uomini e 5.397 franchi per le donne). Come in Ticino, anche a livello nazionale il divario si è ridotto grazie alla maggiore crescita dei salari femminili (+18,5%) rispetto a quelli maschili (+9,3%), sebbene questi ultimi siano aumentati più che in Ticino.

Come anticipato, per permettere una comprensione più approfondita del fenomeno, applichiamo una metodologia che scompone il divario salariale osservato in una componente spiegata e una non spiegata. In sintesi (per i dettagli si vedano gli articoli originari citati in precedenza), il primo passo consiste nell'individuare quei salariati e salariate che sono comparabili tra loro, in base a una serie di caratteristiche osservabili [Riquadro 2]. Tutti i casi che non presentano una controparte di sesso opposto con le medesime caratteristiche vengono esclusi, così da concentrarsi sulla cosiddetta popolazione del supporto comune, ovvero quella sottopopolazione per la quale è possibile fare dei confronti attendibili. Le variabili considerate sono state selezionate in modo da mantenere nel campione finale almeno il 90% delle osservazioni iniziali, assicurando così una buona rappresentatività dei risultati (in termini di validità esterna del modello). A que-

sto punto, le donne vengono riponderate per far sì che la loro distribuzione delle variabili considerate sia la medesima di quella degli uomini. In altre parole, si costruisce un gruppo femminile "controfattuale", che ha la stessa composizione degli uomini dal punto di vista delle caratteristiche osservate. La differenza tra i salari effettivi degli uomini nel supporto comune e quelli delle donne controfattuali costituisce la componente non spiegata del divario salariale.

Nel 2022, considerando l'economia cantonale complessiva (settori pubblico e privato assieme), il supporto comune comprende il 93,9% delle osservazioni iniziali. All'interno di questo sottoinsieme, il salario mediano degli uomini era di 5.763 franchi mentre quello delle donne 5.307, di conseguenza il divario salariale si riduce leggermente, passando dall'8,4% osservato in precedenza al 7,9%. Il salario controfattuale delle donne – ovvero il salario che percepirebbero se presentassero la medesima struttura occupazionale degli uomini – è pari a 5.121 franchi. La componente non spiegata del divario, attribuibile a fattori non osservati o potenzialmente riconducibile a discriminazioni di genere, ammonta all'11,1% [F. 1].

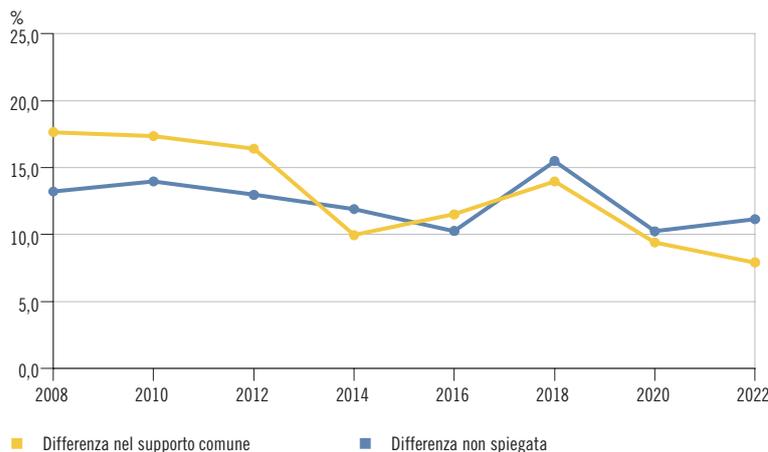
Nel tempo, anche all'interno del supporto comune, il divario si è ridotto in modo marcato: in Ticino è passato dal 17,7% nel 2008 al 7,9% nel 2022, in linea con quanto osservato nella popolazione complessiva. Anche la componen-

te non spiegata si è ridotta, ma in maniera più contenuta, dal 13,2% all'11,1%. Questo suggerisce che la struttura occupazionale gioca oggi un ruolo meno rilevante nella spiegazione delle disparità salariali di genere. La crescente somiglianza dei profili di uomini e donne – favorita anche dal ricambio generazionale – contribuisce a questa dinamica, riducendo le differenze “osservabili” ma lasciando ancora margini di disparità non spiegata.

Emerge che la componente non spiegata risulta superiore al divario salariale osservato. In altre parole, se le donne avessero la stessa struttura occupazionale degli uomini, la disparità salariale sarebbe ancora più marcata. Tale dinamica riflette la complessità del mercato del lavoro ticinese, dove la differenza salariale non può essere ricondotta a fattori strutturali. Questo suggerisce la presenza di elementi non osservati o difficili da quantificare, come barriere alla progressione di carriera, discriminazioni, o fattori di natura culturale e sociale. Inoltre, analizzare un solo indicatore semplifica la realtà di un mercato del lavoro eterogeneo: ciò che si osserva in termini di mediana non riflette necessariamente quanto accade lungo l'intera distribuzione salariale, in particolare alle estremità della scala retributiva. Aspetto, quest'ultimo che si analizzerà nella seconda parte dell'articolo dedicata ai risultati più dettagliati.

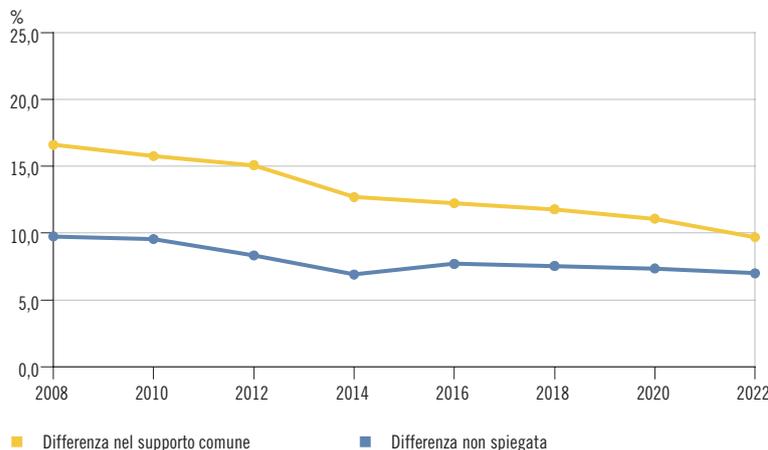
Analizzando la disparità salariale in Svizzera si osservano dinamiche molto simili a quelle cantonali. Il divario salariale osservato nel supporto comune cala (come quello per la popolazione complessiva), grazie al ridimensionamento della componente legata alla struttura occupazionale. Rispetto al 2008, quando il divario osservato nel supporto comune era del 16,6%, si registra una riduzione fino al 9,7% registrato nel 2022. La componente non spiegata è invece calata dal 9,8% al 7,0% [F. 2]. Come per il Ticino, la contrazione del divario salariale è attribuibile in larga parte alla riduzione della componente strutturale, mentre la parte non spiegata – seppure in calo – rimane ancora presente.

**F. 1**  
Differenze salariali (in % del salario degli uomini), nel supporto comune e non spiegata, nel settore pubblico e privato, in Ticino, dal 2008 al 2022



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

**F. 2**  
Differenze salariali (in % del salario degli uomini), nel supporto comune e non spiegata, nel settore pubblico e privato, in Svizzera, dal 2008 al 2022



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

### **Differenze salariali lungo la scala delle retribuzioni**

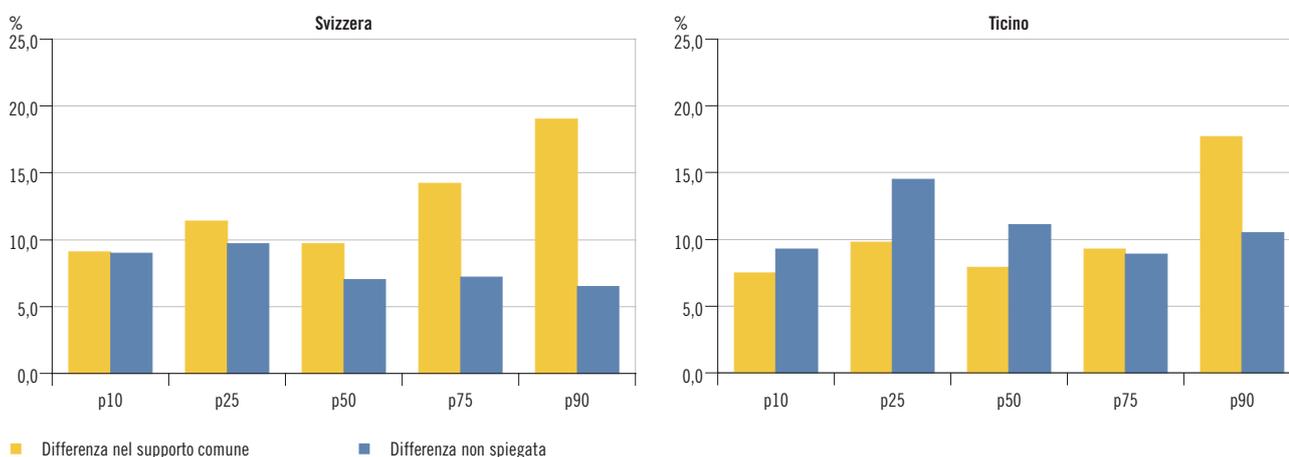
Come già evidenziato in studi passati (Bigotta e Giancone 2022), il divario salariale di genere non è uniforme lungo l'intera scala delle retribuzioni: tende ad ampliarsi nelle fasce più elevate, dove però le caratteristiche strutturali possono giocare un ruolo più rilevante. Per questo motivo, dopo aver analizzato l'evoluzione della disparità salariale in termini di mediana, si propone ora un approfondimento – limitato ai risultati del 2022 – che considera l'intera distribuzione salariale.

Anche i dati più recenti confermano queste dinamiche. Il decimo percentile (p10) – ovvero la soglia sotto la quale si colloca il 10% dei salariati con le retribuzioni più basse – è pari a 3.819 franchi per gli uomini e 3.527 per le donne. Il divario del 7,6% riscontrato in questa fascia è nettamente inferiore al 15,6% osservato all'estremo opposto della distribuzione: il novantesimo percentile (p90), che rappresenta il 10% dei salariati



F. 3

Differenze salariali (in % del salario degli uomini), nel supporto comune e non spiegata, nel settore pubblico e privato, in Svizzera e in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

con le retribuzioni più elevate, è pari a 10.497 franchi per gli uomini e 8.855 per le donne. Anche a livello nazionale i risultati indicano le medesime dinamiche, il divario nel decimo percentile è pari al 9,2% dei salari maschili mentre nel novantesimo è del 18,5%.

Come anticipato, il ruolo della struttura occupazionale varia lungo la distribuzione dei salari. Nelle fasce più basse, le diversità strutturali incidono poco sul divario osservato: nel supporto comune il divario tra uomini e donne in termini di decimo percentile è del 7,5%, mentre la componente non spiegata risulta del 9,3%. Al contrario, nei salari più elevati, la struttura contribuisce in modo rilevante a spiegare le differenze: al novantesimo percentile, il divario nel supporto comune è del 17,7%, ma la componente non spiegata si riduce al 10,5% [F. 3]. Anche a livello nazionale si confermano dinamiche simili: in Svizzera, al decimo percentile, il divario nel supporto comune è del 9,1%, e rimane pressoché invariato nella componente non spiegata (9,0%). Al contrario, al novantesimo percentile, il di-

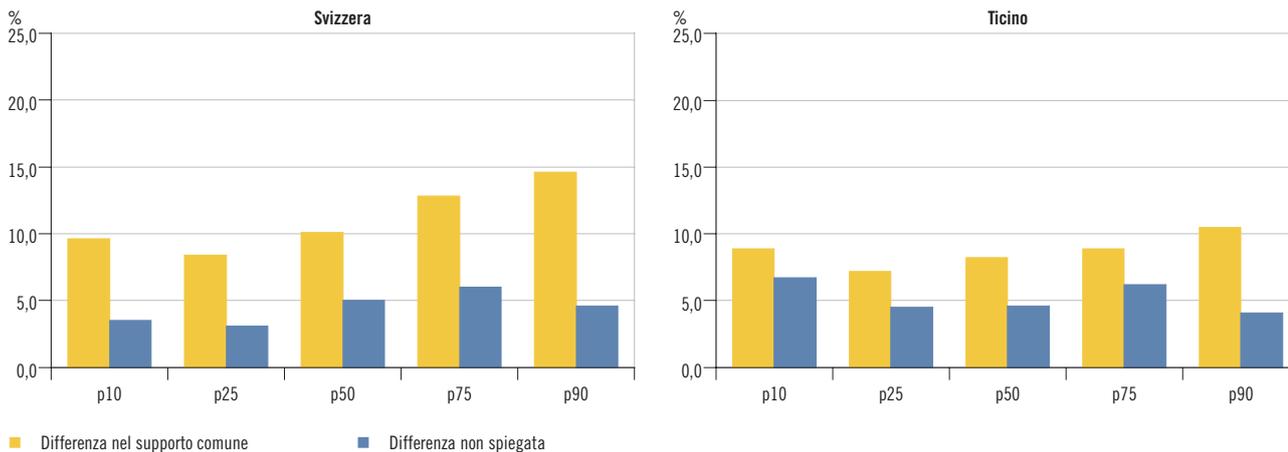
vario osservato nel supporto comune (19,0%) si riduce sensibilmente nella componente spiegata, scendendo al 6,5%.

La distribuzione dei salari lungo i percentili evidenzia dinamiche nel divario di genere che non possono essere comprese appieno senza considerare l'eterogeneità del mercato del lavoro. Le differenze tra uomini e donne si intrecciano infatti con fattori individuali e professionali – come l'età, il livello di formazione, la posizione nella professione o il settore economico – che rendono il quadro complesso. L'analisi delle sottopopolazioni<sup>5</sup> evidenzia, in alcuni casi, risultati coerenti con quanto appena osservato: tra i profili con salari elevati – ad esempio persone con un alto livello di formazione, una funzione di responsabilità o una maggiore età – i divari salariali risultano elevati, ma in buona parte spiegabili dalla struttura, con una componente non spiegata contenuta. In altri casi, invece, le dinamiche appaiono più complesse e richiederebbero un approfondimento specifico, per questo non sono analizzate nel presente contributo.

<sup>5</sup> I risultati dettagliati sono disponibili presso l'Ustat, ma non vengono presentati in questo articolo per non complicare ulteriormente l'analisi.

## F. 4

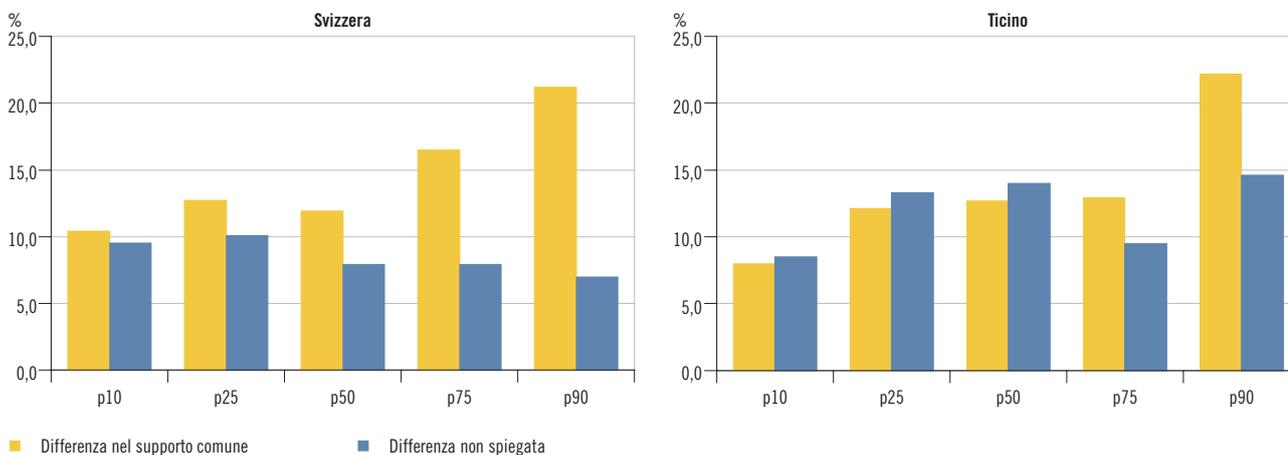
Differenze salariali (in % del salario degli uomini), nel supporto comune e non spiegata, nel settore pubblico, in Svizzera e in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

## F. 5

Differenze salariali (in % del salario degli uomini), nel supporto comune e non spiegata, nel settore privato, in Svizzera e in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

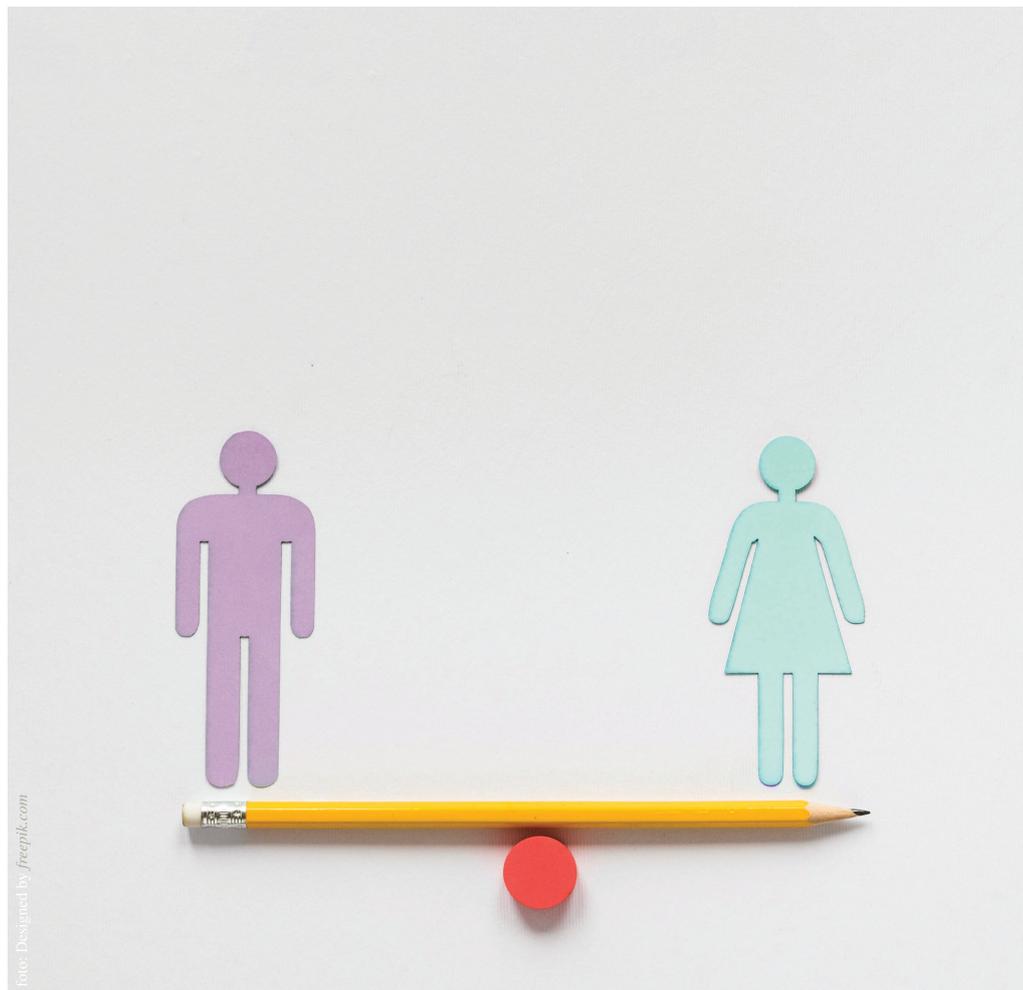
### Settore privato e settore pubblico a confronto

A fronte di tutta questa complessità, si propone comunque di seguito una chiave di lettura fondamentale nelle dinamiche salariali: la distinzione tra settore pubblico e settore privato. Questo approfondimento specifico è motivato dalla peculiarità del settore pubblico, caratterizzato da logiche retributive più standardizzate rispetto al privato. Il settore pubblico cantonale, che registra salari generalmente più elevati rispetto al privato, presenta differenze di genere tendenzialmente inferiori rispetto a quelle complessive. In termini di mediane osservate, il divario tra uomini – con un salario di 7.529 franchi – e donne – con 6.952 franchi – è del 7,7%. All'interno del supporto comune, il divario sale all'8,2%, ma risulta spiegato per quasi la metà dalle differenze strutturali: la componente non spiegata si riduce infatti al 4,6% del salario maschile nel supporto comune [F. 4].

Gli indicatori del resto della distribuzione confermano le logiche retributive più standardizzate del settore pubblico, con una minore va-

riabilità nei divari salariali: il divario osservato raggiunge un massimo del 10,4% al novantesimo percentile (10,5% nel supporto comune), valore che si riduce al 4,1% una volta considerate le componenti strutturali.

Al contrario, nel settore privato ticinese, le disparità risultano più simili a quelle osservate per l'economia nel suo complesso. A livello di mediana salariale, le donne percepiscono 4.812 franchi, a fronte dei 5.532 franchi degli uomini, con un divario osservato del 13,0%. Nel supporto comune il divario è del 12,7%, e cresce leggermente nella componente non spiegata, che raggiunge il 14,0% [F. 5]. Come già emerso per l'economia totale, ai livelli salariali più alti la disparità di genere è più marcata ma in parte spiegata da differenze strutturali: al novantesimo percentile, la differenza osservata nel supporto comune è del 22,2% (contro il 20,0% nella popolazione complessiva), ma la componente non spiegata si riduce al 14,6%. Anche per le fasce salariali più basse il settore privato conferma quanto emerso complessivamente: nel decimo



percentile, la differenza osservata è dell'8,4% (8,0% nel supporto comune), ma la struttura non ne giustifica l'origine, con un divario non spiegato che si attesta all'8,5%.

Una parte della maggior variabilità osservata nel settore privato è associata all'eterogeneità dei comparti che lo compongono. Ad esempio nelle attività finanziarie e assicurative, si registrano i salari più elevati e anche i maggiori divari di genere. In questo comparto, il divario salariale osservato è del 31,5% (32,0% nel supporto comune) e tenendo conto delle differenze strutturali rimane elevata al 16,7%. Al contrario, nelle attività legate alla sanità e all'assistenza sociale, sezione caratterizzata da una maggiore regolamentazione salariale, i divari risultano inferiori e in parte spiegati dalla struttura: 10,9% il divario osservato (7,4% nel supporto comune) e 4,3% la componente non spiegata.

## Conclusioni

Nel periodo considerato, il divario salariale tra donne e uomini in Ticino e in Svizzera si è ridotto. Questo risultato riflette soprattutto una diminuzione dell'importanza delle differenze strutturali – anche grazie al ricambio generazionale – che in passato spiegavano una parte rilevante delle disparità. I dati più recenti mostrano come la componente strutturale del divario sia

sempre meno determinante nella riduzione del divario salariale osservato.

L'analisi riflette tuttavia una marcata eterogeneità all'interno del mercato del lavoro. Da un lato, nei livelli salariali più alti, i divari sono più ampi, ma in parte spiegabili dalle caratteristiche professionali. Dall'altro, nei livelli più bassi, le differenze osservate sono più contenute, ma meno giustificabili sulla base della struttura occupazionale. Anche altri fattori, come il settore di attività o la posizione professionale, contribuiscono a rendere il quadro complesso.

Per questo, nonostante i progressi compiuti, resta fondamentale continuare a monitorare i livelli salariali di uomini e donne, al fine di fornire una base solida a chi è chiamato a promuovere un'evoluzione verso una maggiore equità retributiva.

## Bibliografia

Sandro Petrillo e Oscar Gonzalez. (2018). Scomposizione delle differenze salariali tra due gruppi, Documenti 9, Ufficio di Statistica, Bellinzona ([link](#)).

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2020). Struttura ed evoluzione dei salari in Ticino. Extra Dati 1, Ufficio di Statistica, Bellinzona ([link](#)).

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2022). Disparità salariale di genere: L'importanza della struttura della manodopera. Extra Dati 5, Ufficio di Statistica, Bellinzona ([link](#)).