EXTRA DATI
Anno XXVI – N.3
Aprile 2026

SALARI DI RESIDENTI E FRONTALIERI IN TICINO: COSA DICONO I DATI 2024

Vincenza Giancone
Ufficio di statistica

Questo articolo offre un aggiornamento sulle dinamiche retributive tra lavoratori residenti e frontalieri nel settore privato in Ticino, sulla base degli ultimi dati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS). Anche i risultati del 2024 confermano uno scarto che cresce all'aumentare dei livelli salariali. Tenendo conto delle differenze nella composizione della manodopera il differenziale si riduce, in particolare tra i salari più alti. Relativamente al periodo 2020-2024, si osserva una contrazione delle differenze in tutte le fasce salariali. Tale dinamica si colloca in un contesto caratterizzato da mutamenti del quadro normativo e fiscale, come l'introduzione del salario minimo che potrebbe aver contribuito a ridurre ulteriormente il divario nella parte bassa della distribuzione o il nuovo accordo fiscale sui frontalieri che potrebbe aver avuto un impatto sui livelli più elevati. L'obiettivo è fornire una base informativa oggettiva a supporto del dibattito pubblico sulle specificità del mercato del lavoro cantonale.

Introduzione

L'economia ticinese si caratterizza per un accesso estensivo al bacino di impiego presente oltre confine: nel 2024, i lavoratori frontalieri rappresentano un terzo dell'intera forza lavoro cantonale, giocando un ruolo considerevole nello sviluppo del mercato del lavoro. Non a caso, la percentuale di aziende in Ticino che segnalano una difficoltà di reclutamento è inferiore rispetto alla quota nazionale (Ustat 2025).

L'integrazione con un'area limitrofa caratterizzata da costi della vita e condizioni quadro differenti – un elemento di contesto che caratterizza il mercato del lavoro ticinese da sempre – ha contribuito a determinare salari dei frontalieri inferiori a quelli dei residenti, rendendo il tema dei differenziali salariali tra questi due gruppi un argomento discusso. Monitorarne l'evoluzione risulta quindi utile per fornire una base informativa oggettiva per il dibattito pubblico.

Questa analisi si focalizza esclusivamente sul settore privato, dove la presenza di frontalieri è rilevante, e utilizza i dati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), aggiornati al 2024. L'obiettivo di questo contributo è verificare se gli ultimi risultati illustrati per il 2020 – che mostravano un divario del 20% ampiamente giustificato da fattori strutturali: età, formazione, ruolo, ecc. (Bigotta e Giancone 2022) – trovino conferma nei dati più recenti. Il presente lavoro offre quindi un aggiornamento relativo al quadriennio 2020-2024, un periodo di particolare interesse non solo per gli shock globali (pandemia e tensioni geopolitiche), ma anche per fattori normativi e fiscali: l'entrata in vigore della Legge sul salario minimo (Mantegazzini, B. A., Baruffini, M., Jametti, M. e Schmiedgen-Grassi, V. 2024) e il nuovo accordo fiscale sui frontalieri.

Differenze salariali tra residenti e frontalieri in Ticino

I dati RSS 2024 confermano che il salario mensile lordo mediano [Riquadro 1] dei residenti (5.957 franchi) rimane superiore a quello dei frontalieri (4.800 franchi). Il divario assoluto di 1.157 franchi corrisponde a un differenziale del 19,4%, a favore dei residenti [T. 1].

L'analisi conferma inoltre che le disparità non sono uniformi lungo tutta la piramide salariale. Nel 2024, la differenza si attesta all'11,1%



tra i salari più bassi (decimo percentile – p10), ma sale al 32,2% per le retribuzioni più elevate (novantesimo percentile – p90) [Riquadro 1]. Questa divergenza potrebbe riflettere, almeno in parte, la diversa composizione strutturale dei due gruppi: per esempio, tra i salariati con una formazione terziaria e tra i salariati che ricoprono funzioni quadro o di responsabilità, i residenti risultano sovrarappresentati rispetto ai frontalieri. Al contrario, tra chi ha un basso livello di formazione e chi ricopre ruoli senza responsabilità i frontalieri sono sovrarappresentati rispetto ai residenti.

Sebbene nel lungo periodo lo scarto in termini di mediana sia cresciuto – era infatti del 13,6% nel 2008 – l'analisi dei dati più recenti mostra una dinamica più articolata. In continuità con quanto già osservato fino al 2020, periodo in cui la situazione sembrava stabile e attorno al 20%, l'ultimo quadriennio evidenzia una lieve contrazione del differenziale, dal 20,2% al 19,4% (-0,8 punti percentuali) [F. 1]. Questa riduzione non è isolata alla mediana, ma interessa l'intera piramide salariale, con cali sia nelle fasce medio alte (-0,3 p.p. al p75 e -1,7 p.p. al p90), sia – in modo un po' più pronunciato – in quelle medio basse (-3,6 p.p. al decimo percentile (p10) e -2,9 p.p. al p25).

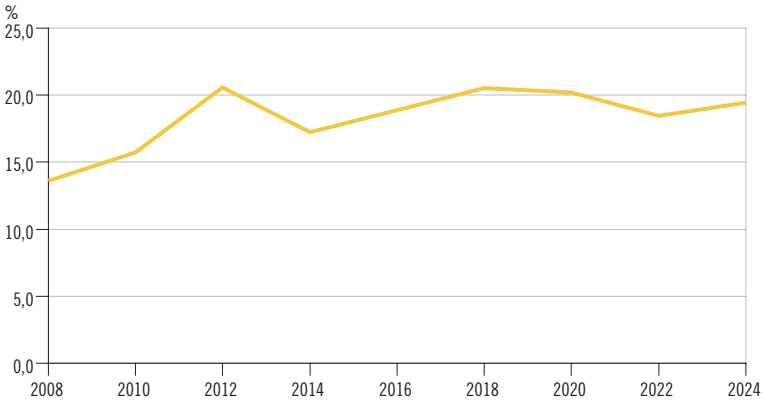
Questa tendenza al riavvicinamento dei livelli salariali tra residenti e frontalieri, in particolare nella parte bassa della distribuzione, può essere ricondotta a una combinazione di più fattori. Da un lato vi sono fattori normativi: il periodo più recente, 2020-2024, ad esempio, è stato caratterizzato dall'entrata in vigore della Legge sul salario minimo, che avrà agito soprattutto sulle retribuzioni più basse, e dal nuovo accordo fiscale sui frontalieri, che potrebbe aver influenzato le dinamiche nelle fasce alte. Dall'altro lato figurano i fattori strutturali. Rispetto a qualche decennio fa, è per esempio aumentata la quota di frontalieri con formazione terziaria o ruoli di responsabilità (Bigotta e Pellegrin 2021), così come il loro accesso a tutti i rami economici (Giancone 2024), soprattutto a seguito dell'entrata in vigore degli accordi bilaterali. Il calo dello scarto tra i salari più bassi (p10) si osserva di fatto già da prima dell'ultimo quadriennio. Attraverso la scomposizione salariale, calcolata in base a una metodologia ormai consolidata (Petrillo e Gonzalez 2018), è però possibile capire quanto di questo differenziale sia "spiegabile" dalle variabili strutturali scelte e quanto rimanga privo di una spiegazione statistica diretta, poiché legato ad altri fattori, non osservati o non osservabili.

T. 1
Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in % rispetto al salario dei residenti) nel settore privato, secondo lo statuto, in Ticino, nel 2024

	Residenti	Frontalieri	Differenza osservata
p10	4.000	3.556	11,1
p25	4.759	3.931	17,4
p50	5.957	4.800	19,4
p75	7.836	5.968	23,8
p90	11.247	7.622	32,2

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

F. 1
Differenza salariale tra residenti e frontalieri (in % rispetto al salario dei residenti) nel settore privato, in Ticino, dal 2008 al 2024



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

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.

Indicatori di distribuzione

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.

Variabile di controllo

- **Residenza**: residenti (svizzeri e stranieri) e non residenti (frontalieri)

Variabili di confronto

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

- **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.
- **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 primo livello secondo la definizione NOGA 2008.

La scomposizione salariale

Per capire se la differenza di salario sia dovuta a fattori strutturali oppure no, sono state identificate alcune variabili demografiche e settoriali [Riquadro 1] in base alle quali vengono confrontati i due gruppi (residenti e frontalieri) con caratteristiche simili, escludendo invece gli individui che non sono comparabili tra loro. Si crea così un campione detto "supporto comune", che in questo caso rappresenta il 93,0% della popolazione iniziale del settore privato, confermando la solidità dei risultati. All'interno di questo campione il divario osservato tra residenti e frontalieri è del 19,5% (1.167 franchi) [T. 2].

Se tra questi due gruppi non ci fossero differenze strutturali (quindi a parità di condizioni), la differenza salariale in termini di mediana risulterebbe minore, scendendo al 10,4% [T. 2]. Si tratta di un risultato che conferma quanto emerso nell'analisi precedente, che aveva mostrato come nel 2020 la differenza salariale non spiegata risultava minore rispetto a quella osservata nel supporto comune[1] [F. 2]. Circa la metà del divario osservato è giustificata da fattori strutturali. L'altra metà dipende invece da altri fattori: alcuni non scelti, alcuni non disponibili nella fonte dei dati, altri non necessariamente osservabili, quali per esempio le capacità negoziali, la propensione ad accettare soglie salariali diverse (salario di riserva), specificità aziendali o, in ultima analisi, disparità di trattamento.

L'analisi sulla scomposizione dimostra inoltre un'altra tendenza già osservata in passato: se i divari salariali più ampi si riscontrano dove

T. 2
Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel settore privato, secondo lo statuto, in Ticino, nel 2024

	Supporto comune				Differenza non spiegata
	Residenti	Frontalieri	Differenza		
Percentili	in fr.	in fr.	in fr.	in %	in %
p10	4.005	3.559	446	11,1	8,0
p25	4.781	3.938	843	17,6	11,6
p50 (mediana)	5.977	4.810	1.167	19,5	10,4
p75	7.842	5.989	1.853	23,6	9,6
p90	11.275	7.625	3.650	32,4	14,2

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

[1] Rispetto all'ultima pubblicazione sono state inserite nel modello nuove variabili. Per rendere comparabile la serie storica, i risultati sono stati ricalcolati in base alle nuove variabili scelte.



sono richiesti livelli di competenza e responsabilità superiori, va sottolineato come è proprio in queste fasce che le diversità strutturali giustificano maggiormente lo scarto. Nei salari alti (p90) il divario osservato nel supporto comune, pari al 32,4%, scende al 14,2% se si considerano i fattori strutturali [T. 2]; nei salari bassi (p10) lo scarto osservato nel supporto comune è minore, pari all'11,1%, e la differenza non spiegata non si discosta molto, scendendo all'8,0%.

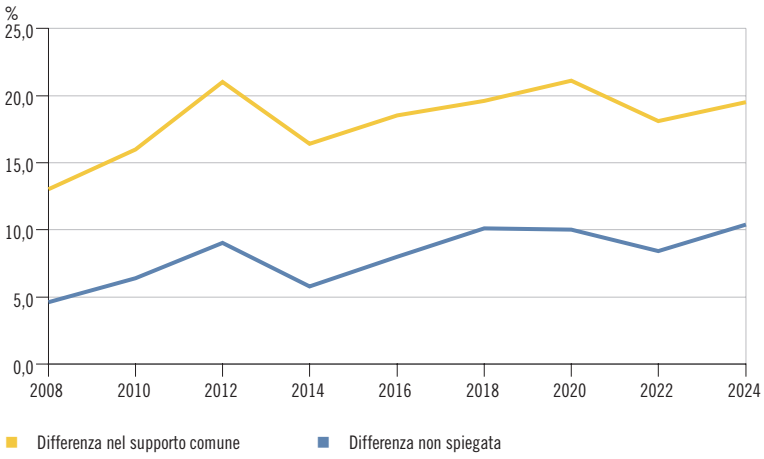
In sintesi, nei salari alti la variabilità dei profili è maggiore, influenzata da ruoli specifici, componenti variabili (bonus) e margini di negoziazione individuale. Oltre a ciò, i frontalieri potrebbero essere sottorappresentati in professioni meglio pagate. La struttura conta quindi di più nello spiegare eventuali differenze. Nei salari bassi, invece, la variabilità è molto ridotta; perciò, le differenze osservate risultano più basse e la spiegazione strutturale è più debole, cambiando poco il risultato. Ne consegue un divario non spiegato, che nella piramide dei salari risulta più omogeneo rispetto al divario osservato [F. 3].

Conclusioni

In sintesi, i dati della RSS 2024 confermano quanto emerso nello studio precedente, che si concentrava sui dati fino al 2020.

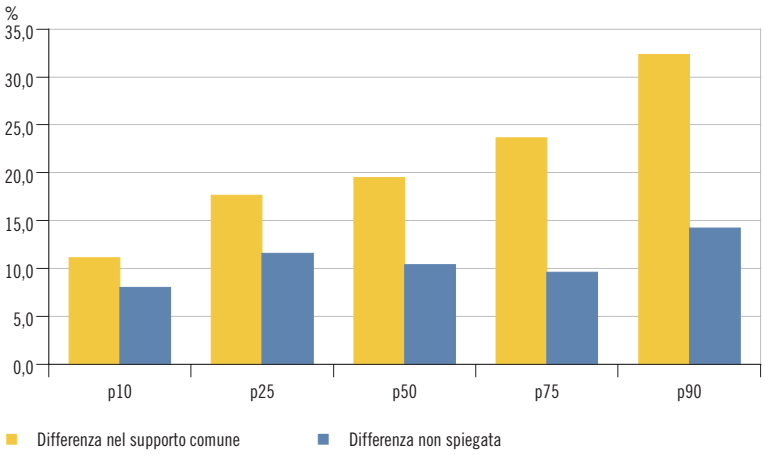
Nel settore privato, il salario mediano dei frontalieri risulta inferiore di circa il 19% rispetto a quello dei residenti. Tuttavia, isolando i fattori strutturali (formazione, età, ruolo, ramo d'attività, ecc.), questo scarto si riduce al 10%. Nelle fasce salariali più alte, i divari restano ampi ma sono in buona parte giustificati dalla diversa composizione strutturale dei due gruppi. Nelle fasce salariali più basse, invece, i divari

F. 2
Differenze salariali tra residenti e frontalieri (in % rispetto al salario dei residenti), nel supporto comune e non spiegata, nel settore privato, in Ticino, dal 2008 al 2024



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

F. 3
Differenze salariali (in %), nel supporto comune e non spiegata, nel settore privato, in Ticino, nel 2024



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat


foto Ti Press / Elia Bianchi

risultano inferiori, ma la struttura ne giustifica una parte minore.

Nell'ultimo quadriennio (2020-2024) si osserva una riduzione dei divari retributivi estesa a tutte le fasce salariali. Sebbene la contrazione si conferma e risulta più marcata nelle fasce più basse, si nota un leggero calo delle differenze lungo l'intera distribuzione, includendo i livelli salariali medio-alti. Queste dinamiche potrebbero essere riconducibili a diversi aspetti, come per esempio un allineamento tra le caratteristiche professionali dei due gruppi. Parallelamente si potrebbero ipotizzare nessi con i recenti mutamenti normativi. In particolare, l'introduzione della Legge sul salario minimo potrebbe aver esercitato verosimilmente una pressione verso l'alto sulle retribuzioni più basse; mentre il nuovo accordo fiscale (che prevede l'imposizione sia in Svizzera sia in Italia per i nuovi frontalieri) potrebbe aver spinto i lavoratori a negoziare salari più alti per compensare il differente carico fiscale.

In conclusione, i risultati del 2024 confermano la complessità del sistema ticinese e sottolineano la necessità di dare continuità al monitoraggio della situazione, che non si limita a un solo esercizio statistico, ma alla necessità di alimentare il dibattito pubblico con basi oggettive.

Bibliografia

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2022). *La differenza salariale tra residenti e frontalieri.* Extra Dati 6, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

Bigotta, Maurizio e Pellegrin, Claudia. (2021). *Oltre le frontiere statistiche. Il mercato del lavoro transfrontaliero.* Extra Dati 1, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

Giancone, Vincenza. (2024). *I comparti economici. Struttura ed evoluzione del tessuto economico ticinese.* Extra Dati 15, Ufficio di statistica, Bellinzona.

Mantegazzini, B. A., Baruffini, M., Jametti, M. e Schmiedgen-Grassi, V. (2024). *Rapporto sugli impatti del salario minimo in Ticino.* Università della Svizzera italiana (USI). Istituto di Ricerche Economiche (IRE).

Petrillo, Sandro e Gonzalez, Oscar. (2018), *Scomposizione delle differenze salariali tra due gruppi.* Documenti, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

Ufficio di statistica. (2025). *Trend contrastanti e dinamiche transfrontaliere. Il mercato del lavoro, Ticino, terzo trimestre 2025.* Notiziario statistico 2025-42, Ufficio di statistica, Bellinzona