

EVOLUZIONE SALARIALE NEL PERIODO 2020-2024

Vincenza Giancone
Ufficio di statistica

Questo articolo analizza l'evoluzione salariale nel settore privato in Ticino tra il 2020 e il 2024 utilizzando i dati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari dell'UST. Nel quadriennio i salari crescono più rapidamente del passato, pur mantenendo un ritmo inferiore a quello nazionale. L'analisi scompone l'evoluzione in due parti: una spiegata dai mutamenti nella struttura dei dipendenti salariati (in termini di età, formazione, ruolo professionale, ramo economico, ecc.) e una non spiegata, riconducibile all'andamento economico generale e ad altri fattori non direttamente osservati od osservabili. Dai risultati emerge come l'economia cantonale abbia sostenuto la crescita nelle retribuzioni, mentre i cambiamenti strutturali della forza lavoro hanno agito da freno.

Introduzione

Le analisi sull'evoluzione salariale in Ticino hanno finora evidenziato una crescita inferiore a quella nazionale. In passato è stata analizzata l'evoluzione nel decennio 2010-2020 (Bigotta e Giancone 2022) ed era stato evidenziato come la mediana del salario mensile lordo standardizzato nel settore privato ticinese fosse cresciuta del 3,7%, a fronte di un +7,2% registrato su scala nazionale. Un aspetto centrale in questa dinamica lo ha giocato il posizionamento del Cantone a ridosso di un bacino occupazionale transfrontaliero molto ampio e caratterizzato da un costo della vita differente e livelli retributivi più bassi. Questa peculiarità storica potrebbe aver esercitato nel tempo una certa pressione sui livelli salariali cantonali.

Grazie ai dati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) [Riquadro 1], oggi disponibile fino al 2024, è possibile aggiornare l'analisi valutando così l'andamento del quadriennio 2020-2024, un periodo segnato da profondi shock globali, tra cui la pandemia di COVID-19, le persistenti tensioni geopolitiche e l'andamento dei prezzi, oltre che da novità normative e fiscali (l'introduzione del salario minimo cantonale e del nuovo accordo sulla tassazione dei frontalieri). Applicando la metodologia delle scomposizioni salariali (Petrillo e Gonzalez 2018), l'analisi cerca di distinguere quale parte della crescita salariale osservata sia

riconducibile a cambiamenti nella composizione della forza lavoro, ad esempio l'innalzamento del livello di istruzione o la terziarizzazione del tessuto economico, e quale invece resti un residuo non spiegato da questi fattori, attribuibile più ampiamente al contesto economico generale.

Evoluzione salariale osservata

Nel 2024 il salario mensile lordo mediano [Riquadro 1] nel settore privato in Ticino è di 5.393 franchi, contro i 5.203 franchi del 2020. L'incremento assoluto di 190 franchi corrisponde a una crescita del 3,7% [T. 1].

La progressione dell'ultimo quadriennio si è dimostrata sostenuta, eguagliando in quattro anni l'aumento percentuale complessivo registrato nell'intero decennio 2010-2020. Il ritmo di crescita cantonale rimane comunque inferiore a quello svizzero (+5,7% nel medesimo periodo), determinando un ulteriore allargamento del divario retributivo in termini assoluti.

L'analisi lungo la distribuzione salariale evidenzia tendenze diverse rispetto al decennio passato: mentre nel periodo 2010-2020 gli incrementi maggiori si registravano per i livelli salariali più alti, nel quadriennio 2020-2024 sono stati i salari più bassi a crescere maggiormente. In particolare, il decimo e il venticinquesimo percentile sono aumentati rispettivamente del +7,6% e del + 5,1%. I salari elevati sono invece

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

- **Anno:** anno dell'indagine

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

rimasti sostanzialmente stabili, con il novantesimo percentile che ha subito una leggera flessione (-0,2%).

L'analisi per i singoli bienni (2020-2022 e 2022-2024) rivela una dinamica positiva e continua in entrambi i periodi, ad eccezione dei redditi elevati, che hanno mostrato un andamento a due velocità: in calo nel primo biennio e in ripresa nel secondo (p75: -0,1% e +3,6%; p90: -2,8% e +2,7%).

A livello nazionale, la crescita è risultata distribuita in modo più omogeneo lungo la scala retributiva, attestandosi tra il +5,2% e il +5,9%. Anche la crescita nei due bienni in questione è stata più regolare, con variazioni positive comprese tra il +2,2% e il +3,4% per tutte le fasce salariali.

A differenza del decennio precedente, questi risultati si inseriscono in un quadriennio caratterizzato da un generale aumento dei prezzi: tra il 2020 e il 2024 l'indice dei prezzi al consumo ha registrato un rincaro del +6,7%¹, a fronte della leggera flessione (-1,2%) registrata tra il 2010 e il 2020. Nel decennio 2010-2020 il potere d'ac-

T. 1
Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e variazioni salariali (in %), nel settore privato, in Ticino, dal 2020 al 2024

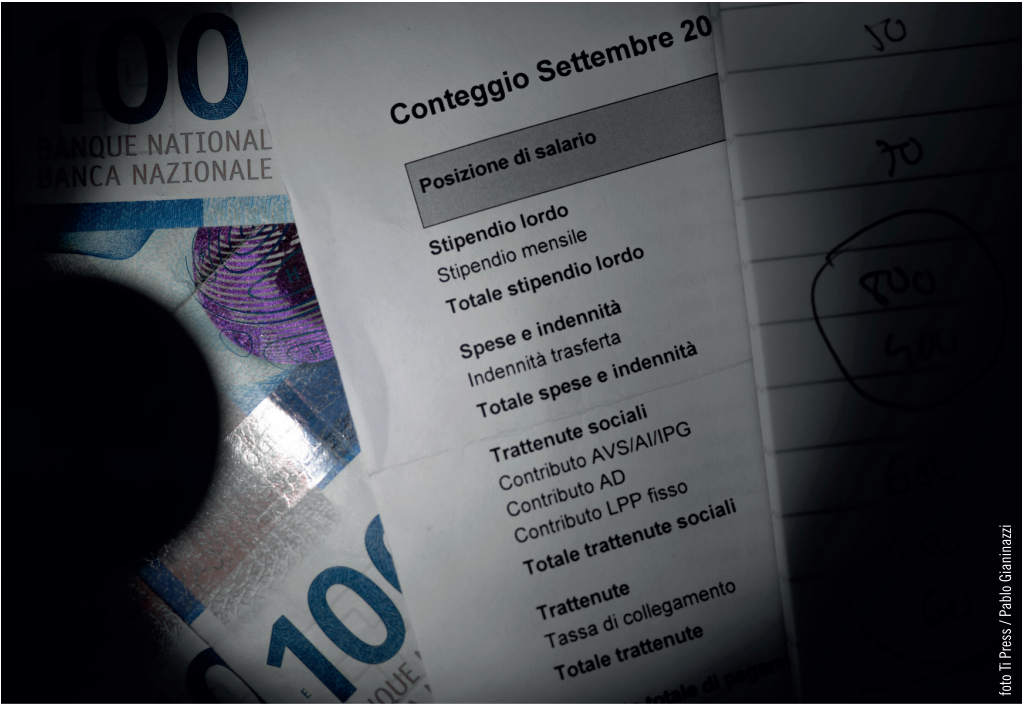
Percentili	Anno 2024	Anno 2020	Variazione osservata
p10	3.710	3.449	7,6
p25	4.310	4.099	5,1
p50	5.393	5.203	3,7
p75	6.973	6.736	3,5
p90	9.620	9.640	-0,2

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

quisto beneficiava di un duplice effetto positivo – salari in crescita, prezzi in calo – mentre nel quadriennio 2020-2024 l'adeguamento dei salari è risultato inferiore all'inflazione, con la conseguente contrazione del potere d'acquisto.

Oltre a questo fattore nazionale, entrano in gioco anche fattori regionali. La crescita più sostenuta dei salari bassi rispetto a quelli più alti in Ticino è, almeno in parte, riconducibile all'entrata in vigore progressiva della Legge sul salario minimo cantonale a partire dalla fine del 2021: l'adeguamento dei minimi potrebbe aver spinto verso l'alto i salari più bassi, mentre i salari più

¹ I periodi di indicizzazione si riferiscono al mese di ottobre degli anni in questione.



elevati potrebbero aver risentito, almeno in parte, di una redistribuzione interna delle risorse salariali a fronte dell'adequamento ai minimi.

Un'altra dinamica regionale è il nuovo regime di imposizione fiscale sui frontalieri, in vigore da luglio 2023, che potrebbe aver innalzato il salario di riserva della manodopera d'oltreoconfine. L'incremento del carico fiscale potrebbe aver spinto i nuovi assunti – in particolare nelle posizioni meglio retribuite e quindi più sensibili alla tassazione italiana molto progressiva – a richiedere retribuzioni lorde d'ingresso superiori, contribuendo alla ripresa dei livelli salariali più elevati osservata nel biennio 2022-2024.

Evoluzione salariale nel supporto comune

Oltre alle evoluzioni salariali legate alle dinamiche economiche o ai cambiamenti legislativi, avvengono anche dei mutamenti nella composizione della forza lavoro. L'applicazione del metodo della scomposizione salariale permette di isolare l'evoluzione dovuta a questi cambiamenti strutturali dall'evoluzione legata a fattori economici e congiunturali, non direttamente osservati o osservabili.

Dal profilo metodologico, l'analisi esclude i salariati i cui profili non sono comparabili tra il 2020 e il 2024 (secondo alcune variabili demografiche e professionali [Riquadro 1]). I salariati confrontabili – che formano il cosiddetto “supporto comune” – vengono riponderati affinché la distribuzione delle caratteristiche nel 2024 sia la medesima di quella del 2020. Si ottiene così la stima del salario “controfattuale”: il livello salariale che si sarebbe registrato nel 2024 se le caratteristiche dei salariati fossero rimaste immutate dal 2020. Il confronto tra la variazione effettiva nel supporto comune e quella controfat-

T. 2
Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e variazioni salariali (in fr. e in %), nel settore privato, in Ticino, dal 2020 al 2024

Percentili	Supporto comune				Variazione non spiegata	
	Anno 2024		Anno 2020		Variazione	
	in fr.		in fr.		in fr.	in %
p10	3.710		3.453		257	7,4
p25	4.312		4.123		189	4,6
p50	5.400		5.240		160	3,1
p75	6.983		6.791		192	2,8
p90	9.616		9.746		-130	-1,3

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

tuale consente di quantificare la quota di crescita imputabile all'andamento economico generale (componente non spiegata) e quella generata dalla trasformazione della struttura degli addetti salariati (componente spiegata).

I risultati evidenziano come l'economia cantonale abbia sostenuto la crescita delle retribuzioni, ma la mutata struttura della manodopera ne ha frenato l'impatto complessivo. Nel supporto comune, il salario mediano ha segnato un incremento del +3,1%. Se la struttura della manodopera fosse rimasta invariata rispetto al 2020, la crescita salariale sarebbe stata del +3,8% (T. 2): la differenza tra i due valori (-0,7 punti percentuali) misura l'effetto frenante esercitato dai cambiamenti strutturali sulla crescita salariale osservata.

Questo freno strutturale trova spiegazione nella combinazione di diversi fattori. Da un lato si osserva un calo della proporzione dei salariati con funzioni di quadro a favore di quelli senza responsabilità direttive, spesso legato al ricambio generazionale: profili senior in pensionamento vengono sostituiti da personale più giovane e con minore anzianità, oppure le funzioni dirigenziali

vengono riorganizzate verso ruoli più operativi. Parallelamente, si osserva un disallineamento crescente tra formazione e mansione: a fronte di una manodopera sempre più qualificata (crescita dei titoli terziari), aumenta la quota di salariati con formazione elevata impiegati in ruoli privi di funzioni quadro, con una remunerazione che non riflette pienamente il titolo posseduto. Nel quadriennio analizzato contribuisce inoltre, in misura minore, il lieve aumento della manodopera transfrontaliera, che percepisce retribuzioni mediamente inferiori ai residenti (Giancone 2026).

L'effetto negativo della componente strutturale si riflette lungo tutta la distribuzione retributiva, risultando particolarmente marcato nei salari alti (p90) (F. 1). Per i redditi elevati, la spinta economica di fondo è rimasta positiva (+1,6%), ma è stata interamente neutralizzata da un marcato effetto di ricomposizione strutturale (-3,0%).

I risultati finora analizzati illustrano tendenze diverse rispetto a quelli del decennio precedente (2010-2020)², periodo in cui – oltre alla parte non spiegata – anche il fattore strutturale aveva fornito un contributo positivo alla crescita dei salari in tutte le fasce di reddito. Nel quadriennio recente, al contrario, la componente strutturale ha agito da freno e l'andamento economico non è riuscito a compensare la flessione registrata nella parte alta della distribuzione.

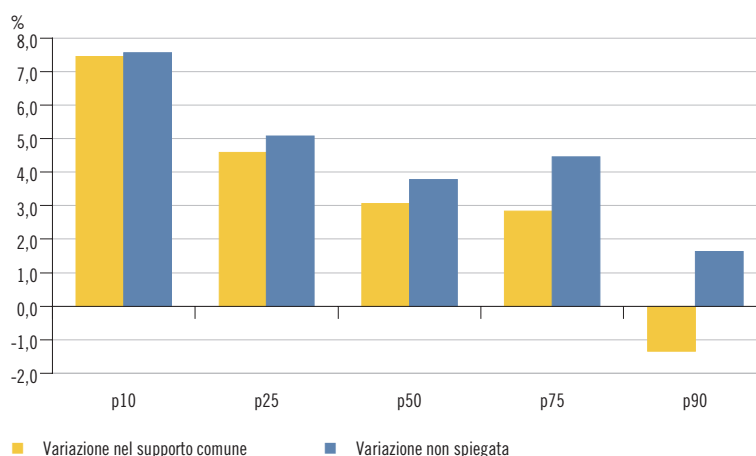
Conclusioni

Nell'ultimo quadriennio 2020-2024 i salari nel settore privato ticinese sono cresciuti più rapidamente rispetto al decennio precedente (+3,7% in termini di mediana).

L'evoluzione osservata è il risultato di due componenti distinte. Da un lato l'andamento economico generale ha sostenuto le retribuzioni, senza però riuscire a colmare interamente il rincaro dei prezzi superiore al 6%; dall'altro lato, la componente strutturale legata ai profili dei salariati ha giocato un ruolo importante agendo come freno alla crescita complessiva, in particolare nella parte alta della distribuzione.

F. 1

Variazione salariale (in %), nel supporto comune e non spiegata, nel settore privato, dal 2020 al 2024, in Ticino



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

Nonostante il periodo analizzato sia breve, i fattori da considerare sono molti e con impatti diversi sulle dinamiche salariali: dagli interventi normativi – in primo luogo il salario minimo cantonale e il nuovo accordo fiscale sui frontalieri – a fattori quali il raggiungimento dell'età del pensionamento dei baby boomer, la carenza di manodopera e la riorganizzazione delle mansioni. Il mercato del lavoro cantonale si trova dunque di fronte a importanti trasformazioni e sfide che potrebbero influenzare ancora i livelli salariali nei prossimi anni.

² Rispetto all'ultima pubblicazione sono state inserite nel modello nuove variabili. Il ricalcolo dei risultati pubblicati in precedenza usando queste nuove variabili conferma gli andamenti descritti nell'analisi.

Bibliografia

Giancone, Vincenza. (2026). *Salari di residenti e frontalieri in Ticino: cosa dicono i dati 2024*. Extra Dati, XXVI, 3, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2022). *Struttura ed evoluzione dei salari in Ticino*. Extra Dati, XXII, 4, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

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