

LA DIFFERENZA SALARIALE TRA RESIDENTI E FRONTALIERI

Maurizio Bigotta e Vincenza Giancone
Ufficio di statistica (Ustat)

Anche nel 2020 si registrano salari inferiori per i frontalieri rispetto ai residenti. Il divario, pari al 20%, si è ampliato nell'ultimo decennio complice la stagnazione dei livelli salariali dei frontalieri a fronte di una crescita – simile al resto della Svizzera – dei salari dei residenti. Come per altri studi recenti, relativi all'evoluzione salariale e alle differenze di genere, il presente contributo si concentra sulla scomposizione di questa differenza in due componenti: una spiegata dalla diversa struttura della manodopera straniera e una non spiegata da fattori osservabili, come per esempio la contrattazione salariale. La scomposizione ridimensiona le differenze tra residenti e frontalieri riportando un divario, a parità di condizioni, dell'8% sempre a favore dei salariati residenti. L'analisi mostra dapprima le eterogeneità a livello cantonale e settoriale e poi un confronto con le altre regioni di frontiera, anch'esse caratterizzate dalla presenza importante di lavoratori frontalieri. Dal confronto regionale emergono alcune realtà molto distinte da quella ticinese: a Ginevra i risultati sono simili anche se decisamente più moderati, i salari dei frontalieri sono più bassi di quelli dei residenti ma la differenza – a parità di condizioni – si ferma al 3%; invece, nella Svizzera nordoccidentale i frontalieri percepiscono, sempre a parità di condizioni, salari superiori rispetto ai residenti del 2%. Risultati che dipendono da realtà economiche, storiche e culturali diverse rispetto a quelle del Ticino.

Introduzione

Continuano le analisi dell'Ufficio di statistica del Canton Ticino (Ustat) in merito ai livelli salariali del 2020, emersi dagli ultimi dati della Rilevazione Svizzera della Struttura dei Salari (RSS). Dopo un primo contributo relativo al livello generale del 2020 e all'evoluzione nell'arco di un decennio (Bigotta e Giancone, 2022a) e un ulteriore contributo sulle differenze salariali tra uomini e donne (Bigotta e Giancone, 2022b) si passa ora ad analizzare un altro tema centrale per il mercato del lavoro ticinese: le differenze salariali tra residenti e frontalieri.

Non è certo una novità scoprire che i lavoratori frontalieri percepiscono salari inferiori rispetto ai residenti. Si tratta di un risultato con-

solidato negli anni e che si è ulteriormente accentuato nell'ultimo decennio visto che i salari dei residenti hanno continuato a crescere a tassi paragonabili a quelli del resto della Svizzera mentre quelli dei frontalieri sono rimasti sostanzialmente stabili. Nel dibattito pubblico questo squilibrio sul mercato del lavoro è considerato la fonte principale della pressione salariale per i residenti che si vedrebbero offrire salari inferiori per la presenza importante di lavoratori frontalieri in grado di accettare stipendi più bassi. Questo è anche allineato alla teoria economica, secondo la quale la massiccia presenza di manodopera con salari di riserva¹ più bassi pone il punto di equilibrio tra domanda e offerta di lavoro in una combinazione con salari più bassi

¹ Il salario di riserva corrisponde al salario minimo che un individuo sarebbe disposto a percepire per potere accettare di lavorare.



foto: Tn Press / Gabriele Pizzi

e un maggior numero di posti di lavoro. L'altro aspetto da considerare è che tradizionalmente i frontalieri hanno occupato professioni diverse, spesso meno remunerate, da quelle dei residenti, si pensi ad esempio alle donne frontalieri dell'industria manifatturiera: in questo settore le donne registrano la mediana salariale più bassa, appena al di sopra dei 3.500 franchi, e le frontalieri occupano tre posizioni su quattro.

Il presente articolo intende, in estrema sintesi, estrapolare dalla differenza osservata tra residenti e frontalieri la componente dovuta proprio alla diversa struttura. Di fatto il divario osservato viene scomposto in una parte spiegata dalla diversa composizione dei due gruppi e in un'altra dovuta a fattori non osservabili (o non osservati) quale ad esempio la capacità/possibilità di negoziare il salario.

Come per gli altri due contributi, si applica una metodologia che permette di confrontare i lavoratori frontalieri con i corrispettivi residenti che sono effettivamente confrontabili. Per esempio, un carpentiere residente in Ticino di 40 anni viene confrontato con un altro carpentiere frontaliere anche lui di quarant'anni e non, ad esempio, con un frontaliere impiegato nel commercio al dettaglio alla prima esperienza lavorativa. Il risultato di questa metodologia è in primo luogo una selezione della popolazione analizzata che esclude chi non ha una controparte corrispondente nell'altro gruppo. Gli

individui che invece trovano un corrispettivo nell'altro gruppo sono inclusi nelle analisi e formano il cosiddetto **supporto comune**. Una volta identificato il supporto comune, si scompone il differenziale salariale osservato tra residenti e frontalieri in due parti:

- una **parte spiegata** dalla diversa composizione (o struttura) dei salariati, in termini di: sesso, età, residenza, formazione, posizione, contratto individuale, tempo di lavoro, sezione economica [Riquadro 1];
- un'altra **parte non spiegata** che dipende da fattori non osservabili o non osservati, come per esempio possono essere eventuali comportamenti discriminatori dei datori di lavoro o l'opportunità dei frontalieri di accettare salari più contenuti.

Nello specifico si rimanda ai primi contributi per un'introduzione alla metodologia più dettagliata. Di seguito – per i due gruppi analizzati in questo lavoro (frontalieri e residenti) – ci si limita a presentare i risultati principali in termini di differenze salariali osservate e a fornire qualche stimolo di dettaglio volto a mostrare l'eterogeneità del mercato del lavoro ticinese. In chiusura si presenta anche un breve commento sulle differenze salariali tra residenti e frontalieri delle altre regioni di frontiera svizzera. I risultati mostrano come il Ticino sia un caso particolare anche sulla base di questi risultati.

Riquadro 1 – Variabili di analisi

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

Privato e pubblico – Si distinguono i salariati impiegati nel settore privato delle imprese o nel settore della pubblica amministrazione.

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.

Residenza – In questo caso si distinguono i salariati residenti da quelli non residenti. I primi comprendono: i salariati svizzeri, i domiciliati (permesso C), i dimoranti (permesso B), i temporanei (permesso L) e altre categorie di permesso. I non residenti comprendono invece i frontalieri (permesso G).

Formazione – Si distinguono tre livelli di formazione:

Tipo I (primario e secondario I)

- Scuola dell'obbligo, senza formazione professionale completa;
- Formazione professionale acquisita esclusivamente sul posto di lavoro non attestata da un certificato riconosciuto dall'ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT).

Tipo II (secondario II)

- Tirocinio completo con attestato federale di capacità (AFC), scuola professionale a tempo pieno, scuola di diploma o di cultura generale, formazione di base con certificato federale di formazione pratica o formazione equivalente;
- Maturità: liceo, maturità professionale o specializzata o formazione equivalente;
- Diploma d'insegnamento per vari livelli: scuola magistrale (che prepara all'insegnamento a livello di asilo, scuola primaria, lavori manuali, economia domestica) o formazione equivalente.

Tipo III (terziario)

- Formazione professionale superiore con attestato, diploma federale o maestria, scuola tecnica, scuola superiore o formazione equivalente;
- Scuola universitaria professionale (SUP, comprese secondo il diritto previgente anche STS, SSQEA, SSAA, SSED o EHL degli anni 1998–2000), alta scuola pedagogica (ASP) o formazione equivalente;
- Università e politecnici.

Posizione – Si parla di posizione nella professione e si distinguono quattro categorie: quadri superiori e medi, quadri inferiori, responsabile esecuzione e lavori, senza funzioni di quadro.

Contratto Individuale – Si distinguono i salariati con un contratto individuale, quindi con una contrattazione dei salari tra individui, da quelli con contrattazioni collettive (CCL di associazioni, CCL di impresa o accordi salariali collettivi negoziati al di fuori di un CCL).

Tempo di lavoro – Si distinguono i tempi parziali (tempo di impiego tra l'1% e l'89%) dai tempi pieni (tempo di impiego tra il 90% e il 100%).

Sezione – La sezione del codice NOGA (nomenclatura generale delle attività economiche) corrisponde al 1° livello della classificazione ed è indicata con una lettera maiuscola. Per i dettagli sulle definizioni delle singole divisioni e esempi di attività in esse contenute si rimanda allo strumento di codifica per classificazioni dell'UST: <https://www.kubb-tool.bfs.admin.ch/it>.

La differenza salariale di residenti e frontalieri

In questa prima parte del contributo ci si concentra sul confronto salariale tra residenti (svizzeri e stranieri) e frontalieri, per poi entrare nel dettaglio di alcuni esiti più specifici. In particolare, si presentano i risultati relativi al salario

lordo standardizzato per il solo settore privato. Per il settore pubblico, data l'esigua presenza di frontalieri e tenuto conto della struttura salariale più rigida, i risultati non saranno commentati [Riquadro 2]. Come di consuetudine, per i contributi Ustat sul tema dei salari, ci si concentra su cinque indicatori che permettono una lettura di tutta

Riquadro 2 – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

La **Rilevazione della struttura dei salari (RSS)** è un'indagine campionaria biennale svolta per la prima volta nel 1994 e sottoposta a revisione nel 2012. È rilevata presso circa 35.000 imprese e amministrazioni private e pubbliche a cui viene inviato un questionario. La partecipazione è obbligatoria e conta oltre 2 milioni di dipendenti (RSS 2020). La RSS consente di descrivere, sulla base di dati rappresentativi, la struttura dei salari in tutti i rami economici dei settori secondario e terziario. Dal 1994 la RSS include i salari dei dipendenti dell'amministrazione e delle imprese federali. Dal 1998 fornisce anche i dati salariali del settore pubblico cantonale. Dal 2006 raccoglie informazioni sui salari comunali e dal 2012 sui salari nelle chiese. Non sono invece considerati in questa rilevazione gli indipendenti. Quest'indagine mira a raccogliere informazioni sulla struttura dei salari includendo, oltre alle componenti remunerative, una serie d'informazioni legate alle caratteristiche dell'individuo, del posto di lavoro e dell'impresa, utilizzate in seno all'analisi per creare gruppi d'individui (ad esempio, uomini o donne, svizzeri o stranieri, ecc.) o per comprendere la natura delle differenze retributive osservate tra i vari gruppi. Va notato che la RSS è indirizzata alle aziende, sono quindi queste che rispondono alle domande del questionario e non i salariati stessi.

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

Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in %) nel settore privato, secondo lo statuto, in Ticino, nel 2010 e nel 2020

	2010			2020		
	Residenti	Frontalieri	Differenza osservata	Residenti	Frontalieri	Differenza osservata
p10	3.478	2.836	-18,5	3.814	3.254	-14,7
p25	4.233	3.508	-17,1	4.605	3.669	-20,3
p50 (mediana)	5.322	4.486	-15,7	5.740	4.582	-20,2
p75	6.899	5.630	-18,4	7.620	5.779	-24,2
p90	9.789	6.848	-30,0	11.179	7.391	-33,9

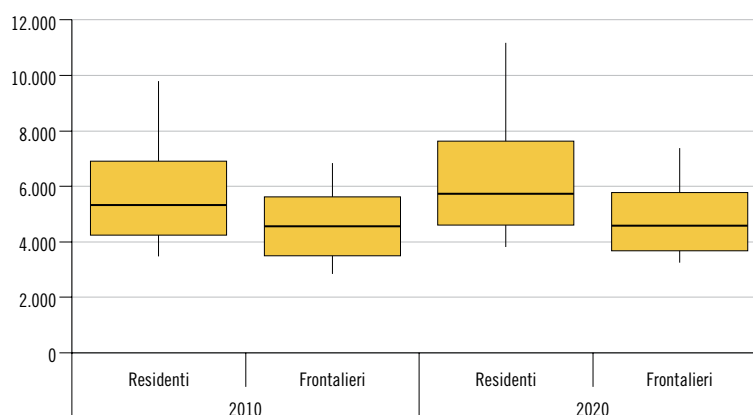
Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

la distribuzione dei salariali: il decimo percentile (p10), il venticinquesimo percentile (p25), la mediana (p50), il settantacinquesimo percentile (p75) e il novantesimo percentile (p90). Ognuno di questi indicatori rappresenta il valore soglia, in questo caso il salario in franchi, al di sotto della quale si trova la relativa percentuale di salariati meno retribuiti (rispettivamente il 10%, il 25%, il 50%, il 75% e il 90% della popolazione) [Riquadro 3]. Ad esempio, la mediana salariale rappresenta quindi il valore soglia – in franchi – che divide in due parti uguali la popolazione.

Nel 2020 e nel settore privato ticinese, la mediana salariale dei residenti equivale a 5.740 franchi, mentre quella dei frontalieri è di 4.582 franchi. La differenza di 1.158 franchi equivale al 20,2% del salario mediano dei residenti. Osservando gli altri indicatori scelti si comprende come questa differenza salariale aumenti all'aumentare dei salari: al decimo percentile si osserva una differenza del 14,7%, mentre al novantesimo percentile – all'altra estremità – si registra una differenza del 33,9% [F.1 e/o T.1].

F.1

Salari mensili lordi standardizzati nel settore privato (in fr.), secondo lo statuto, in Ticino, nel 2010 e nel 2020



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

Un risultato interessante dell'analisi sull'evoluzione salariale dal 2010 al 2020 (Bigotta e Giancone, 2022a) è che l'andamento salariale dei residenti risulta più dinamico rispetto a quello

T.2

Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in %) nel supporto comune, nel settore privato, secondo lo statuto, in Ticino, nel 2020

Percentili	Supporto comune			Differenza non spiegata	
	Residenti	Frontalieri	Differenza	in %	in %
	in fr.	in fr.	in fr.		
p10	3.862	3.261	601*	15,6	10,0
p25	4.655	3.674	981*	21,1	12,2
p50 (mediana)	5.792	4.601	1.191*	20,6	8,2
p75	7.716	5.806	1.910*	24,8	7,5
p90	11.339	7.426	3.913*	34,5	7,8

Avvertenze: le cifre tra parentesi “(cifra)” indicano un’affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera “x” maiuscola indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall’80% al 89,9% della popolazione

** Risultati del supporto comune composto da meno dell’80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

dei frontalieri: nel decennio analizzato il salario mediano dei primi è cresciuto del 7,9%, mentre quello dei frontalieri è sostanzialmente rimasto invariato, salendo appena del 2,1%. Sempre in termini di mediana, si è passati da una differenza tra i due gruppi del 15,7% nel 2010 a una del 20,2% nel 2020. La differenza al p90 invece è salita dal 30,0% al 33,9%, in controtendenza quella del p10 che è calata dal 18,5% nel 2010 al 14,7% nel 2020.

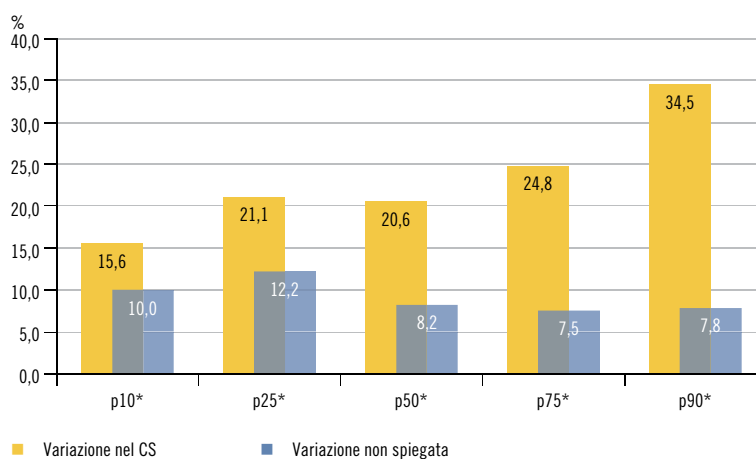
Come anticipato nell’introduzione, la presente analisi ha come obiettivo quello di andare oltre le cifre osservate e presentate fino adesso, cercando di isolare quella parte di differenza salariale spiegata da una diversa composizione della manodopera frontaliere rispetto a quella della manodopera residente. In sostanza, lo scopo è quello di capire se i frontalieri occupano più frequentemente professioni diverse e meno retribuite da quelle dei residenti, spiegando quindi una parte del divario osservato, oppure se ci sono effettivamente degli andamenti che creano distorsioni e pressioni sul mercato del lavoro. Pressioni che possono anche spiegare una situazione e un’evoluzione diverse da quelle nazionali, questo però sarà il tema del quarto ed ultimo capitolo analitico sul tema dei salari in programma per il 2022².

La scomposizione del divario salariale in Ticino

Per applicare la scomposizione della differenza salariale tra le due parti: spiegata e non spiegata, il primo passo consiste nell’identificare quelle persone che hanno un salariato omologo nei due gruppi (residenti e frontalieri). In questo caso il supporto comune è composto dall’88,2% dei salariati del settore privato, che risultano confrontabili in base alle variabili identificate nel modello [Riquadro 1]. Con l’esclusione di poco più del 10% dei salariati – quelli per cui non è possibile un confronto – lo scarto osservato tra le mediane di residenti e frontalieri sale a 1.191 franchi (da 1.158 franchi, osservato per tutta la popolazione).

F.2

Differenze salariali (in %) nel supporto comune e non spiegate, nel settore privato, in Ticino, nel 2020



Avvertenze: le cifre tra parentesi “(cifra)” indicano un’affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera “x” maiuscola indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall’80% al 89,9% della popolazione

** Risultati del supporto comune composto da meno dell’80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

Una volta identificato il supporto comune, il secondo passo scompone lo scarto mediano (e degli altri indicatori) in due parti: una pari a 477 franchi, non giustificata dalla diversa struttura dei salariati residenti e frontalieri e un’altra, pari a 714 franchi, che è invece spiegata dalla diversa struttura dei frontalieri. In pratica, il 59,9% del divario tra residenti e frontalieri nel supporto comune è dovuto a questioni strutturali, mentre il 40,1% – pari all’8,2% del salario mediano dei residenti del supporto comune – rimane non giustificato [F.2, T.2].

Considerando tutta la distribuzione, si rileva come la differenza salariale nel supporto comune cresca all’aumentare del livello salariale: si passa dal 15,6% del decimo percentile al 34,5% del novantesimo percentile. La scomposizione di queste differenze rimarca inoltre un risultato già emerso nello studio sulle disparità di genere (Bigotta e Giancone 2022b): maggiore è la remunerazione, maggiore è la parte spiegata dalla composizione della popolazione. La struttura spiega infatti il 35,6% del divario salariale tra residenti

² <https://www4.ti.ch/dfe/dr/ustat/chi-siamo/programma-dattivita/programmazioni-annuali/>.

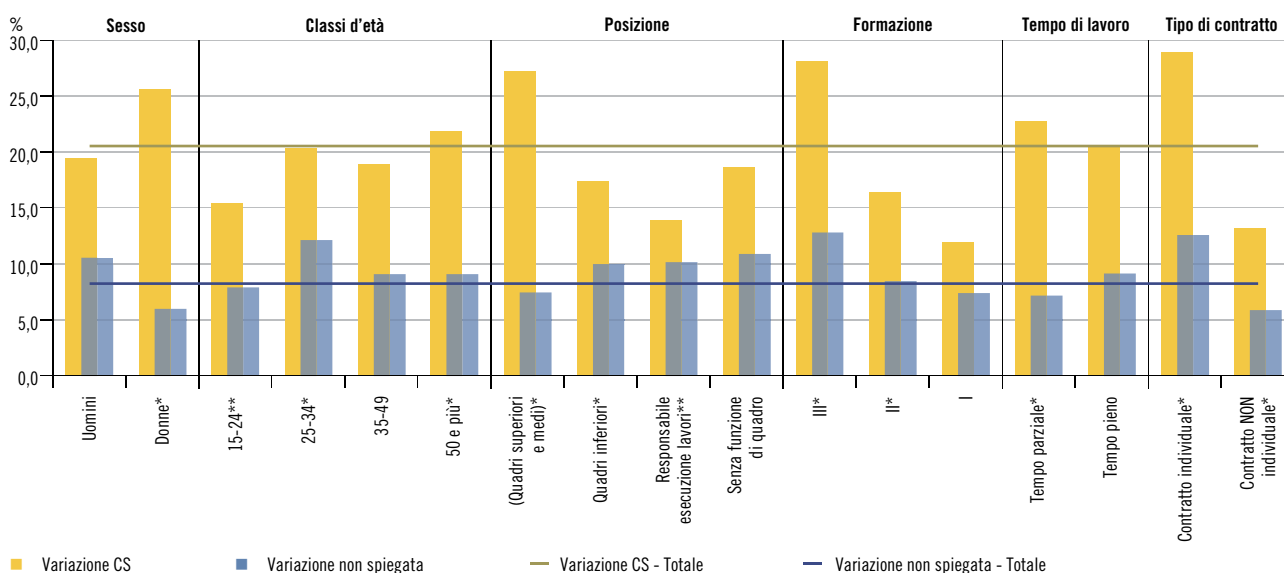
Riquadro 3 – Indicatori di distribuzione

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.

F.3

Differenze salariali (in %) nel supporto comune e non spiegate, nel settore privato, secondo diverse caratteristiche, in Ticino, nel 2020



Avvertenze: le cifre tra parentesi "(cifra)" indicano un'affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera "x" maiuscola indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall'80% al 89,9% della popolazione

** Risultati del supporto comune composto da meno dell'80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

e frontalieri per il decimo percentile, mentre ne spiega il 77,3% per il novantesimo. Guardando l'altra faccia della medaglia, ossia alla parte non spiegata, si può quindi affermare che, a parità di condizioni, i residenti guadagnano più dei frontalieri per tutti i livelli salariali, ma lo scarto non giustificato rappresenta meno dell'8% del p75 e del p90 dei residenti, mentre per il p10 siamo di poco oltre al 10% e per il p25 oltre al 12%.

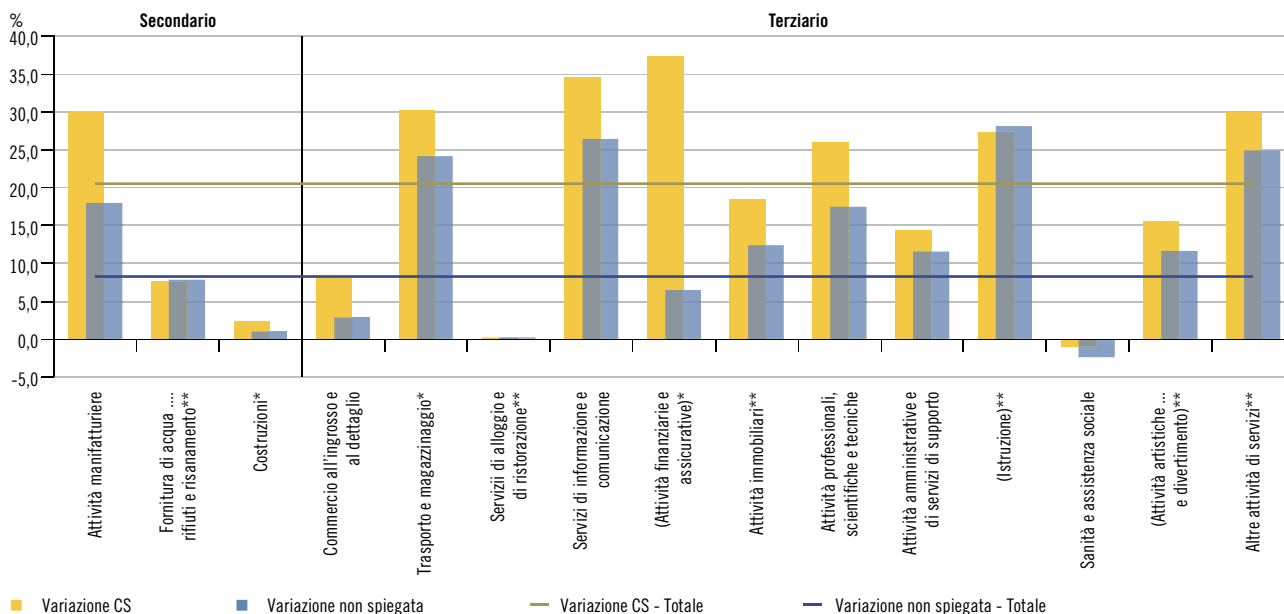
I risultati appena descritti celano eterogeneità anche importanti tra la popolazione analizzata. Per esempio, nel supporto comune, le differenze osservate tra le mediane delle residenti e frontalieri donne risultano più importanti rispetto alle differenze tra residenti e frontalieri uomini (25,6% rispetto al 19,5% degli uomini). Il modello, però, spiega una parte più importante per le donne,

tanto che, a parità di condizioni, la differenza tra queste ultime risulta inferiore (6,0% rispetto al 10,6% degli uomini) [F.3]. Per le donne c'è quindi una componente strutturale molto importante che influenza il loro livello di retribuzione: le salariate frontalieri sono di fatto concentrate nel settore manifatturiero, il 32% di esse è in questa sezione contro il 7% delle residenti e il medesimo settore è caratterizzato da salari relativamente bassi, in particolare tra il sesso femminile.

Le differenze salariali osservate tra residenti e frontalieri in base ad altre variabili specifiche (età, posizione professionale, livello di istruzione, ecc.) mostrano risultati in linea con quanto già emerso nei precedenti contributi citati all'inizio dell'articolo: al crescere delle competenze e delle responsabilità – e quindi dei livelli sala-

F.4

Differenze salariali (in %) nel supporto comune e non spiegate, nel settore privato, secondo la sezione economica, in Ticino, nel 2020



Avvertenze: le cifre tra parentesi "(cifra)" indicano un'affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera "x" maiuscola indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall'80% al 89,9% della popolazione

** Risultati del supporto comune composto da meno dell'80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

riali – da una parte aumentano i divari osservati tra residenti e frontalieri e dall'altra aumentano le diversità strutturali che spiegano una quota importante del divario osservato. Per esempio, osservando i residenti e frontalieri con posizioni di quadro superiore o medio si osserva una differenza salariale più alta che tra residenti e frontalieri senza una funzione di responsabilità (27,3% contro il 18,6%). Ma, a parità di condizione, la disparità salariale risulta minore tra i primi (7,4%) rispetto ai secondi (10,9%).

Si evidenzia anche il ruolo delle contrattazioni collettive (o non individuali): i salariati legati da un contratto di lavoro che definisce il salario in maniera individuale registrano differenze osservate e non spiegate superiori a chi invece ha una contrattazione collettiva. La contrattazione individuale del salario porta i frontalieri a percepire, a parità di struttura, un salario mediano del 12,6% inferiore ai corrispettivi residenti, il doppio rispetto a quanto riscontrato tra chi invece ha una contrattazione collettiva.

Risultati eterogenei emergono pure tra le sezioni economiche che, come già visto precedentemente (Bigotta e Giancone 2022a), registrano livelli salariali molto diversi. Differenze che si riscontrano anche tra residenti e frontalieri. Si inizia dalle due sezioni principali del secondario, il manifatturiero e le costruzioni, per le quali si registrano andamenti molto contrastanti: l'industria manifatturiera riporta una differenza osservata tra le mediane di residenti e frontalieri del 30,2% che scende al 18,0% quando si tiene conto della diversa struttura; nelle costruzio-

ni invece la differenza osservata è appena del 2,4%, e quella non spiegata scende ulteriormente all'1,0%. In questo caso si segnalano due fattori determinanti e già visti in precedenza: da una parte la presenza di contratti collettivi storici nelle costruzioni e dall'altra la presenza importante di donne frontaliere nel manifatturiero [F.4].

Nel settore terziario, settore che ha visto una crescita importante nel numero dei frontalieri nel periodo recente, la situazione è altrettanto eterogenea: nei servizi di alloggio e ristorazione, ma anche nella sanità e assistenza, dove il bisogno di manodopera frontaliere è importante, si registrano salari allineati tra residenti e frontalieri, sia da un semplice confronto sia a parità di condizioni. Dall'altro estremo, settori come il trasporto e magazzinaggio, i servizi di informazione e comunicazione o l'istruzione, mostrano disparità elevate che rimangono tali anche tenendo conto della diversa struttura tra salariati residenti e frontalieri. Si segnala anche la sezione delle attività finanziarie che, pur essendo caratterizzata da una percentuale di frontalieri più contenuta, registra il divario salariale osservato più elevato (pari al 37,4% del salario dei residenti). Una volta tenuto conto della struttura, questo risultato appare però ridimensionato e pari al 6,5% del salario dei residenti. Questo significa che i frontalieri attivi in questa sezione percepiscono salari molto più contenuti rispetto ai residenti, questo non tanto perché vi siano comportamenti diversi in fase di contrattazione, bensì perché i frontalieri occupano effettivamente posizioni professionali differenti e meno retribuite.

Il confronto con le altre grandi regioni di confine

La presenza di manodopera frontiera non è una realtà puramente ticinese. In tutti gli altri cantoni sono presenti dei lavoratori frontalieri, partendo dal Canton Uri che conta appena una trentina di frontalieri fino a Ginevra che invece ne conta circa 100.000.

I mercati del lavoro regionali sono caratterizzati da specificità proprie, dettate da realtà e strutture economiche create negli anni. Di conseguenza anche i livelli salariali di residenti e frontalieri sono ben diversi a seconda delle regioni analizzate.

Essendo la RSS rappresentativa a livello di grandi regioni ci si concentra su quelle che sono caratterizzate dalla presenza più importante di frontalieri tra i salariati³. Si parla del Ticino, la regione con la percentuale più elevata (42,6%), la regione del lago Lemano (con il 17,0%) e la Svizzera nordoccidentale (12,4%). Da sole – queste tre grandi regioni – contano più di tre quarti dei frontalieri complessivi.

La regione del Lemano include i cantoni che si affacciano sul lago, in particolare Ginevra, Vaud e Vallese. Il primo dei tre – Ginevra – è quello che ha il peso maggiore di frontalieri, ed essendo uno dei cantoni che densifica il campione⁴ della RSS è possibile avere dei risultati significativi anche a livello cantonale. Si è quindi deciso di scorporare i suoi risultati da quelli degli altri due cantoni e mostrarli accanto a quelli della regione del Lemano. La regione della Svizzera nordoccidentale, composta dai due cantoni di Basilea (Città e Campagna) e dal cantone Argovia, invece, non offre la possibilità di isolare alcun cantone; nel suo caso ci si limita all'analisi su grande regione.

Rispetto al Ticino, le altre due regioni sono caratterizzate da livelli salariali più elevati. In particolare, l'area di Basilea ha una mediana complessiva del settore privato di 6.575 franchi, mentre la regione del Lemano registra un indicatore di 6.320 franchi, ma Ginevra spicca nella grande regione con un salario mediano di 6.841 franchi.

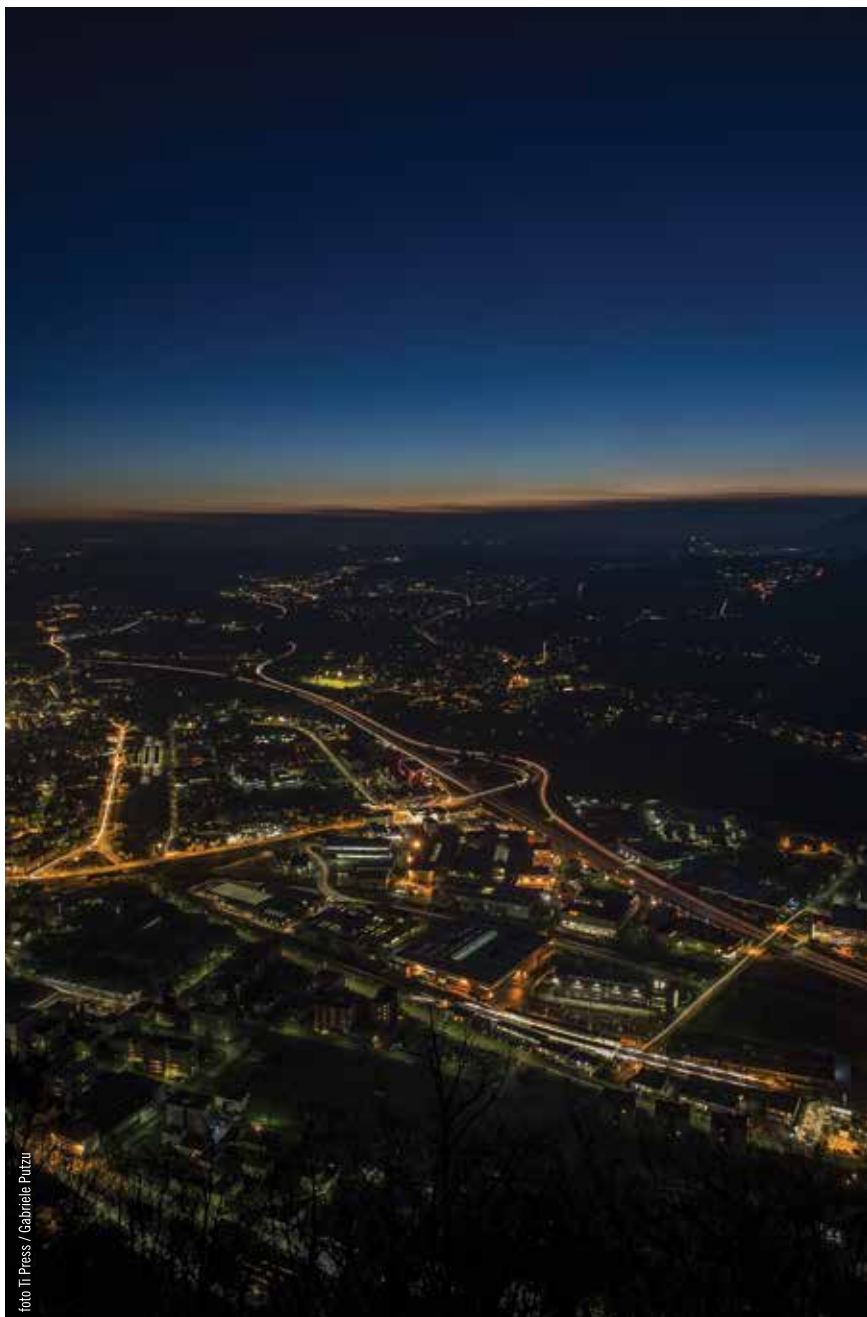


foto: T. Press / Gabriele Putzu

La differenza salariale tra residenti e frontalieri tra questi mercati del lavoro regionali è pure diversa. Questo è già stato studiato in passato (Bigotta, 2017) ed è confermato dalle statistiche della RSS relative al 2020. Come si è visto sopra, in Ticino i frontalieri hanno una mediana salariale pari a 4.582 franchi, del 20,2% inferiore a quella dei residenti. Nella Svizzera nordoccidentale invece i frontalieri percepiscono un salario mediano di 6.796 franchi, che in maniera opposta al Ticino è addirittura superiore a quello dei residenti del 4,0%. A metà strada si trova la regione del Lemano con una mediana per i frontalieri di 6.271 franchi, inferiore dell'1,0% rispetto alla mediana dei residenti. Tuttavia, come già detto, Ginevra ha una situazione particolare all'interno della stessa grande regione e infatti, i frontalieri attivi nel cantone hanno una mediana di 6.452 franchi che è inferiore a quella dei residenti del 9,7%.

³ Attenzione che la STAF, statistica ufficiale per il conteggio del numero di frontalieri, riporta cifre diverse da quelle della RSS. L'universo delle aziende considerate, come le definizioni di salariati e addetti delle due fonti sono alla base delle differenze che si riscontrano tra i due risultati. Nel testo vengono riportate le sole percentuali provenienti dalla RSS e quindi relative ai salariati.

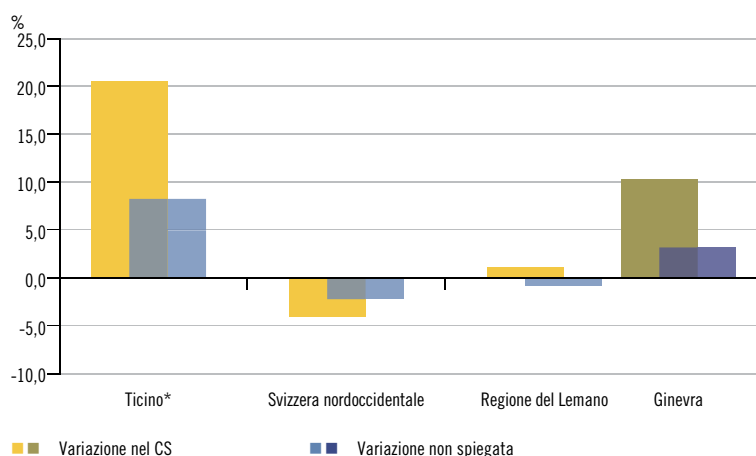
⁴ Il campione di popolazione intervistato viene esteso per le regioni che vogliono dei dati rappresentativi anche per il loro territorio, questo permette quindi di concentrare le analisi anche su territori specifici più piccoli delle grandi regioni.

Come per il Ticino, anche nelle altre regioni la struttura della manodopera gioca un ruolo nelle differenze osservate e, anche se i profili dei frontalieri sono meno distanti da quelli dei residenti, pure nelle altre regioni è importante applicare la metodologia usata nella prima parte del presente articolo. Nella regione di Basilea il salario dei frontalieri risulta leggermente superiore a quello dei residenti anche tenendo conto della struttura; in quest'ultimo caso, nel supporto comune si registra un differenziale del -2,2% tra i due gruppi. Nella regione sul Lemano la differenza tra residenti e frontalieri – a parità di condizione – è del -0,8%, dunque anche qui in favore dei frontalieri. Tuttavia, a Ginevra il differenziale tra i due gruppi rimane positivo, sia in termini di differenza osservata (10,3%) sia in termini di differenza a parità di condizioni (3,2%), anche se quest'ultima risulta più ridimensionata [F. 5].

Queste differenze regionali possono essere giustificate da diversi fattori: da quelli più storici, come il ruolo degli accordi bilaterali (Losa et. al 2012), a quelli più strutturali, come i profili dei frontalieri che sono più simili a quelli dei residenti nel resto della Svizzera rispetto che in Ticino. Ma sono da considerare anche alcuni aspetti culturali: Ginevra e Basilea sono i poli attrattivi regionali, mentre il Ticino è di dimensioni ben più contenute della vicina Lombardia e delle province limitrofe, per le quali il frontaliero ha una dimensione relativamente marginale.

In generale, le tre regioni prese in considerazione hanno strutture economiche diverse e i frontalieri si inseriscono in modo più omogeneo nel Lemano e nella Svizzera nordoccidentale, andando ad occupare professioni simili a quelle dei residenti in tutti i rami economici. Mentre, in Ticino i frontalieri sono occupati in professioni e settori economici meno retribuiti. Il sistema produttivo ticinese si è quindi sviluppato fondandosi su una presenza importante di manodopera a basso costo, cosa che incentiva la creazione di un'economia fondata su profili bassi dei lavoratori invece che su profili alti con produttività più elevate (González e Ortega, 2011). Negli ultimi anni, anche a seguito della liberalizzazione del

F. 5
Differenze salariali (in %) nel supporto comune e non spiegate, nel settore privato, per grande regione o cantone, nel 2020



Avvertenze: le cifre tra parentesi "(cifra)" indicano un'affidabilità statistica del dato relativa.

La lettera "x" maiuscola indica che il dato non è stato pubblicato per motivi legati alla protezione dei dati.

* Risultati del supporto comune composto dall'80% al 89,9% della popolazione

** Risultati del supporto comune composto da meno dell'80% della popolazione.

I risultati del supporto comune senza segni (* o **) si riferiscono ad una popolazione che corrisponde al 90% o più.

Fonte: RSS, UST

mercato del lavoro, si è osservato un miglioramento nei profili dei frontalieri pure in Ticino (Bigotta e Pellegrin, 2021), questo non è però bastato a ridurre le differenze tra i residenti e i frontalieri e nemmeno tra le regioni.

Conclusioni

I risultati, relativamente sintetici, mostrati nel presente articolo e relativi alle differenze salariali tra residenti e frontalieri si inseriscono in una serie di analisi prodotte da Ustat in relazione ai dati più recenti della RSS. Anche nel 2020 si osserva un livello retributivo mediano inferiore per i salariati frontalieri rispetto a quelli residenti. Rispetto al passato questa differenza è però cresciuta – nel 2010 era di poco superiore al 15% mentre nel 2020 supera il 20% – perché i due gruppi hanno registrato evoluzioni distinte: da un lato gli stipendi dei residenti hanno seguito l'andamento di quelli del resto del Paese, dall'altro, gli stipendi dei frontalieri sono rimasti grossomodo stabili.



foto IT Press / Carlo Reguzzi

La metodologia applicata – importante parte di questo lavoro e dei precedenti – ha permesso di andare oltre questa analisi e di comprendere che tre quinti della differenza sono da ricondurre alla diversa struttura della manodopera frontaliera mentre due quinti sono dovuti a fattori non osservabili (o non osservati), quali ad esempio la capacità o la possibilità di contrattare il proprio stipendio. Emergono però alcune specificità: se è vero che la differenza osservata risulta maggiore tra i salariati meglio pagati, è anche vero che per questi gruppi la componente strutturale spiega gran parte della disparità. Si è visto, per esempio, come nelle attività assicurative e finanziarie, la disparità mediana osservata del 37,4%, scende al 6,5% una volta tenuto conto della componente strutturale. L'analisi per attività economica ha mostrato tre tipologie di divisioni: in primo luogo quelle dove i salari dei residenti e frontalieri sono allineati, come le costruzioni o la sanità, grazie alla contrattazione collettiva o al bisogno di attrarre manodopera in un settore che fatica a colmare i suoi bisogni sul mercato del lavoro locale; in secondo luogo, divisioni come quella dei servizi finanziari che registrano una grande differenza tra residenti e frontalieri che però è spiegata da fattori strutturali; e infine divisioni che registrano differenze importanti anche a parità di condizioni. Queste ultime, che includono i rami dell'informatica, dell'istruzione o del trasporto, hanno visto delle dinamiche importanti al loro interno quali la crescita del numero di frontalieri in nuove professioni come il *coaching* o i corsi di lingue, il food delivery ecc.

Nella seconda parte dell'articolo si sconfina dal territorio cantonale presentando i risultati sulle differenze salariali tra residenti e frontalieri di altre due grandi regioni svizzere: la Svizzera nordoccidentale e la Regione del Lemano, in quest'ultima analizzando nel dettaglio il Canton Ginevra. Queste regioni, come il Ticino, rappresentano zone di frontiera caratterizzate da una percentuale elevata di manodopera frontaliera. A

confronto con le altre regioni il Ticino mostra dei risultati diversi: nella regione del lago Lemano il divario tra residenti e frontalieri è praticamente inesistente, sia in termini osservati sia a parità di condizioni, mentre nella regione della Svizzera nordoccidentale si registrano salari maggiori tra i frontalieri, anche considerando la componente strutturale. Il Canton Ginevra riporta invece risultati più allineati al Ticino, con differenze di salario a favore dei residenti piuttosto che dei frontalieri. Ma, sia in termini di differenze osservate sia in termini di differenze a parità di condizioni, le disparità di Ginevra risultano più contenute rispetto a quelle del Ticino. Questo dimostra realtà regionali e cantonali diverse, frutto di distinti fattori storici, strutturali e culturali.

Bibliografia

Bigotta, Maurizio. (2017). Il differenziale salariale tra residenti e frontalieri in Ticino. *Migrazione e integrazione: focus sul Ticino*, Forum, N.9.

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

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

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2022a). Struttura ed evoluzione dei salari 2020. *Extra Dati 4*, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2022b). Disparità salariale di genere. L'importanza della struttura della manodopera. *Extra Dati 5*, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

González, L., & Ortega, F. (2011). How do very open economies adjust to large immigration flows? Evidence from Spanish regions. *Labour Economics*, 18, 57–70.

Losa, Fabio, Bigotta, Maurizio e Gonzalez, Oscar. (2012). Libera circolazione: gioie o dolori? Valutazione degli impatti sul mercato del lavoro svizzero dell'abolizione della priorità d'impiego ai lavoratori indigeni. *Analisi*, Ufficio di Statistica, Bellinzona.