

DIFFERENZE SALARIALI TRA TICINO E RESTO DELLA SVIZZERA

Maurizio Bigotta e Vincenza Giancone

Ufficio di statistica (Ustat)

Il presente contributo analizza i dati della Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) 2020 – i più recenti – al fine di illustrare le differenze tra i salariati in Ticino e i salariati nel resto della Svizzera. Uno dei fattori che potrebbe giustificare la differenza salariale, che vede il Ticino in difetto di oltre il 20% rispetto al resto del Paese, è quello della struttura del mercato del lavoro. Questo contributo applica quindi una metodologia che permette di scomporre la differenza salariale in due parti: una spiegata dai fattori strutturali considerati nel modello e una non spiegata da questi fattori. I risultati mostrano come anche a parità di condizioni la differenza salariale tra Ticino e resto della Svizzera rimane sostanzialmente invariata.

Il risultato complessivo si conferma anche tenendo conto delle diverse caratteristiche individuali e settoriali considerate, ma si osservano alcune particolarità interessanti. I residenti in Ticino registrano per esempio differenze salariali minori con il resto della Svizzera rispetto ai frontalieri, questo anche a parità di condizioni.

Introduzione e contesto

Questo articolo si inserisce in una serie di lavori che analizzano la struttura e l'evoluzione dei salari (vedi bibliografia per la serie completa). In questo caso ci si concentra sulle differenze salariali tra il Ticino e il resto della Svizzera nel 2020¹. Come negli articoli precedenti, l'approccio metodologico e concettuale rimane lo stesso. In particolare, relativamente alla differenza salariale, il modello applicato permette di separare la parte spiegata dalla componente strutturale (cioè legata alle differenze di struttura tra i gruppi analizzati, caratterizzate da una serie di fattori inclusi nel modello) da quella non spiegata.

Non dovrebbe sorprendere che in Ticino si registrano salari inferiori rispetto alle altre grandi regioni. Nel 2020, la mediana salariale² del settore privato in Ticino è di 5.203 franchi, mentre nel resto della Svizzera – escluso il Ticino – è di 6.414 franchi, ossia superiore del 23,3% rispetto al salario ticinese³ [T. 1]. Osservando l'evoluzione tra il 2010 e il 2020, si nota come la mediana del Ticino sia aumentata del 3,7% (188 fr.), mentre quella del resto della Svizzera del

7,3% (439 fr.). Oltre a essere situata a un livello inferiore, la mediana ticinese si sta allontanando da quella del resto del Paese [F. 1]. Nel 2010 infatti lo scarto rispetto al resto della Svizzera, pari a 960 franchi, era più basso e corrispondeva al 19,1% del salario mediano ticinese.

Questa differenza non riguarda solo il valore mediano, ma è presente anche per gli altri indicatori della distribuzione salariale [Riquadro 2]: ai livelli superiori e inferiori alla mediana la differenza relativa risulta leggermente più alta, per l'indicatore del novantesimo percentile si registra uno scarto del 23,9%, mentre per il decimo del 25,6% [T. 1]. A differenza della mediana, l'evoluzione decennale degli altri indicatori della distribuzione è stata maggiore e più simile a quella del resto della Svizzera: il decimo percentile (p10) ticinese è cresciuto del 7,8%, quello del resto della Svizzera del 9,1%. Mentre, il novantesimo percentile (p90) è cresciuto maggiormente in Ticino, del 12,4%, rispetto al 9,7% del resto della Svizzera [T. 1]. L'evoluzione appare simile per tutti i livelli, ad eccezione dei salari più alti, per i quali la differenza è diminuita nel tempo (dal 27,0% al 23,9%) [T. 1].

¹ Importante sottolineare che le cifre che seguono riguardano il “resto della Svizzera”, concetto geografico raramente utilizzato in quanto solitamente si fa riferimento a tutta la Svizzera, compreso il Ticino. Le cifre che seguono sono quindi diverse da quelle che abitualmente si leggono. Questa scelta è necessaria per un confronto metodologicamente corretto.

² Il salario misurato è il salario mensile lordo standardizzato [v. Riquadro 1 per maggiori informazioni sulla definizione].

³ In tutto l'articolo le differenze salariali in percentuale sono calcolate rispetto al salario ticinese, sono di segno negativo per coerenza con la metodologia che segue.

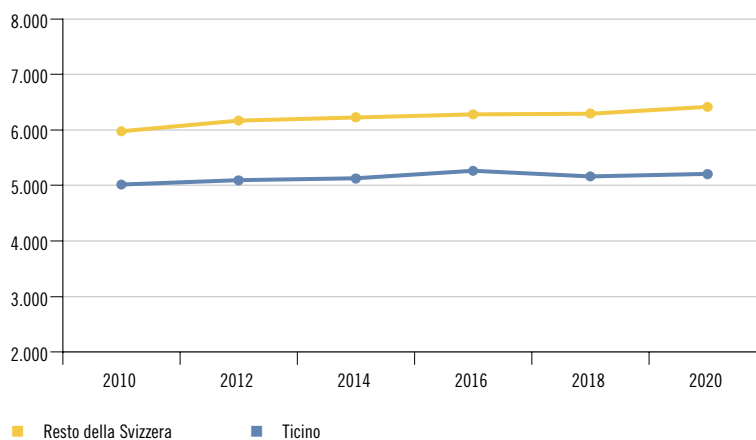
T. 1
Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in % del salario ticinese) nel settore privato, in Ticino e nel resto della Svizzera, nel 2010 e nel 2020

	2010			2020		
	Resto della Svizzera	Ticino	Differenza osservata	Resto della Svizzera	Ticino	Differenza osservata
p10	3.973	3.200	-24,2	4.333	3.449	-25,6
p25	4.731	3.933	-20,3	5.125	4.099	-25,0
p50 (mediana)	5.975	5.015	-19,1	6.414	5.203	-23,3
p75	7.857	6.356	-23,6	8.510	6.736	-26,3
p90	10.887	8.574	-27,0	11.948	9.640	-23,9

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

I motivi di questo divario, che raggiunge il suo massimo nel confronto con Zurigo, ma vede il Ticino in difetto rispetto a tutte le altre grandi regioni Svizzere, sono molteplici e vengono evocati nel dibattito pubblico in maniera più o meno marcata. Tra i fattori menzionati c'è il costo della vita che risulta inferiore in Ticino rispetto al resto della Svizzera. Questo potrebbe determinare un salario, che risulta dall'incontro tra domanda e offerta di lavoro, più basso rispetto al resto della Svizzera. A questo si aggiunge l'importante presenza di manodopera frontaliera (in Ticino rappresenta oltre un terzo degli occupati) che, con un costo della vita inferiore rispetto a quello ticinese, eserciterebbe – sempre secondo il dibattito pubblico – una pressione al ribasso sui salari dei residenti. Questi due fattori, oltre ad avere un impatto sulle dinamiche economiche che determinano l'incontro tra domanda e offerta, sono considerati anche da chi definisce dei salari settoriali o aziendali a livello nazionale. Basta pensare alla presenza di salari differenziati per il Ticino (ma non solo) in alcuni contratti collettivi come quello nazionale mantello per l'edilizia principale, che offre salari inferiori rispetto al resto della Svizzera. Questi fattori portano, in modo più o meno diretto, a livelli salariali più bassi rispetto al resto della Svizzera. Un'ulteriore questione spesso evocata per giustificare il divario del Ticino con il resto della Svizzera riguarda la composizione del mercato del lavoro. Ad esempio, grazie alla vicinanza con l'Italia, la struttura economica attuale del cantone si fonda sulla presenza storica

F. 1
Evoluzione dei salari mediani (in fr.), in Ticino e nel resto della Svizzera, dal 2010 al 2020



Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

e sempre più consistente di manodopera straniera a basso costo. Si tratta di una caratteristica specifica del Ticino. L'articolo ha lo scopo di identificare quest'ultimo aspetto, scomponendo la differenza salariale osservata tra il Ticino e il resto della Svizzera in una parte spiegata da fattori strutturali e una non spiegata da questi fattori. Come annunciato inizialmente, la metodologia è la stessa di quella utilizzata nei precedenti lavori (per una descrizione più esaustiva si veda Bigotta e Giancone, 2022a). Di seguito si confrontano quindi i salariati attivi in Ticino con quelli attivi nel resto della Svizzera che risultano paragonabili sulla base di determinate caratteristiche socio-demografiche e profes-

Riquadro 1 – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

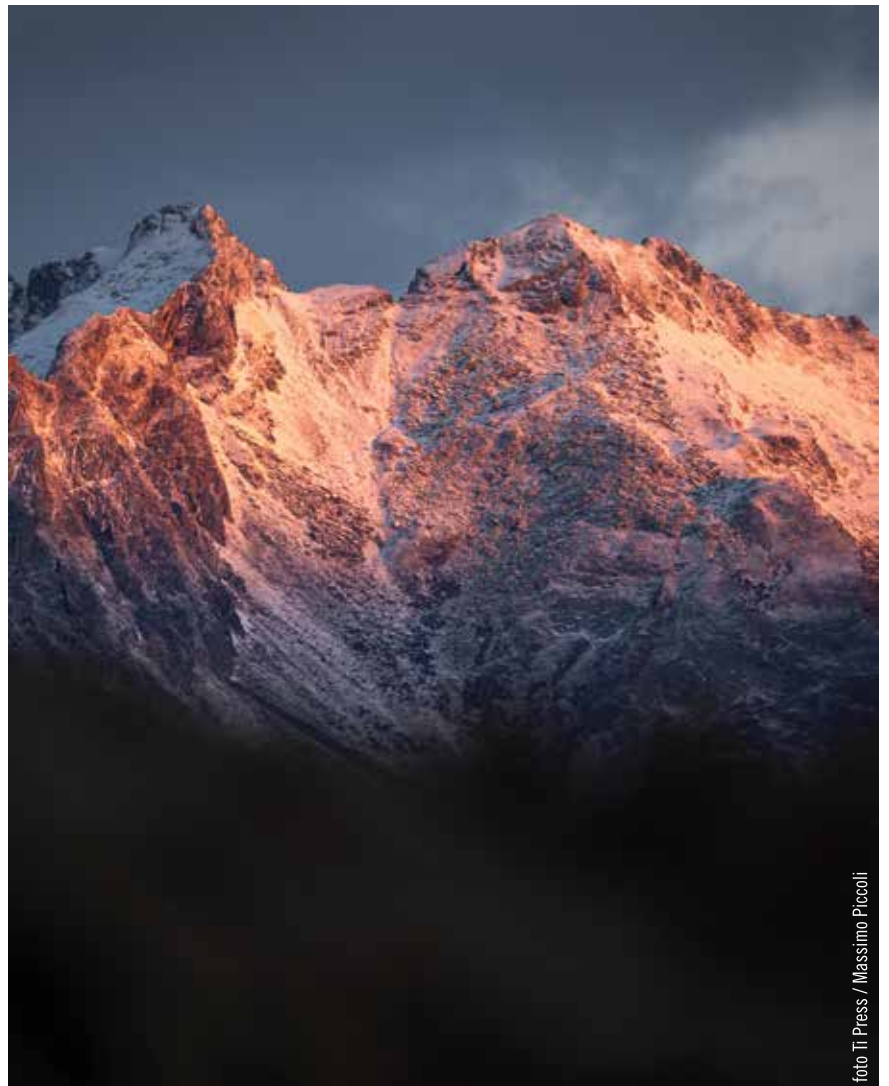
La **Rilevazione della struttura dei salari (RSS)** è un'indagine campionaria biennale svolta per la prima volta nel 1994 e sottoposta a revisione nel 2012. È rilevata presso circa 35.000 imprese e amministrazioni private e pubbliche a cui viene inviato un questionario. La partecipazione è obbligatoria 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.

sionali, come per esempio l'età, la formazione e la posizione professionale. In concreto, nella prima fase si stabilisce il cosiddetto **supporto comune**, ossia l'insieme di salariati con le stesse caratteristiche presenti sia in Ticino sia nel resto della Svizzera. Successivamente si procede con la scomposizione della differenza tra i salari ticinesi e quelli del resto della Svizzera in due parti: una **parte spiegata** dalla diversa struttura dei due gruppi analizzati in termini di fattori individuali e settoriali, e una **parte non spiegata**, che dipende da fattori non osservabili o non osservati come potrebbero essere per esempio il costo della vita, la pressione salariale generata dalla presenza di frontalieri o altre dimensioni. Dopo questa breve introduzione metodologica presentiamo i primi risultati della scomposizione.

Scomposizione della differenza salariale tra Ticino e resto della Svizzera

In questo paragrafo si affronta la parte più innovativa dell'analisi, quella della scomposizione della differenza salariale nelle due parti: spiegata e non spiegata. Dopo l'esclusione dei soggetti salariati senza un corrispettivo in entrambi i gruppi analizzati, il supporto comune conta ancora il 93,0% delle osservazioni iniziali. In questo articolo le variabili considerate per un confronto al netto della struttura sono: sesso, età, residenza, posizione professionale, formazione, tempo di lavoro, tipo di contratto e attività economica [per la descrizione delle variabili incluse nel modello si veda il Riquadro 3].



Riquadro 2 – 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.

T.2

Salari mensili lordi standardizzati (in fr.) e differenze salariali (in fr. e in % del salario ticinese), nel settore privato, in Ticino e nel resto della Svizzera, nel 2020

Percentili	Supporto comune				Differenza non spiegata	
	Resto della Svizzera		Ticino		Differenza	in %
	in fr.		in fr.	in fr.		
p10	4.333		3.450	-883	-25,6	-24,2
p25	5.123		4.106	-1.017	-24,8	-23,6
p50 (mediana)	6.396		5.213	-1.183	-22,7	-21,9
p75	8.454		6.750	-1.704	-25,2	-24,8
p90	11.908		9.674	-2.234	-23,1	-22,0

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.

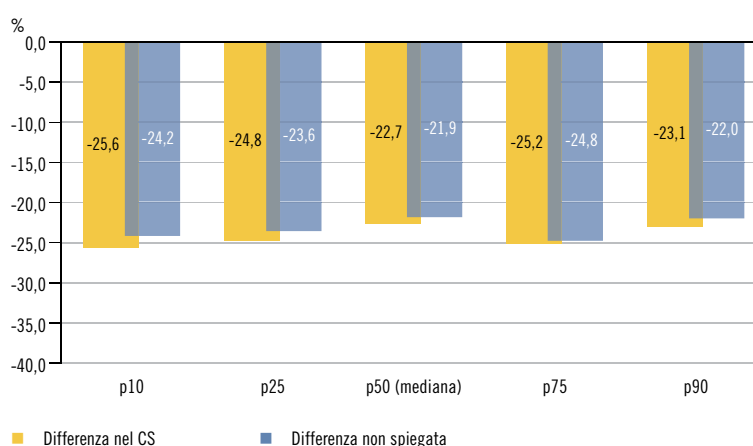
Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

All’interno del supporto comune si osserva, per il 2020, una mediana salariale di 5.213 franchi per il Ticino e di 6.396 franchi per il resto della Svizzera, registrando così una differenza corrispondente al 22,7% del salario ticinese. La scomposizione mostra un divario giustificato dalla diversa composizione del mercato del lavoro ticinese rispetto al resto della Svizzera dello 0,8%, mentre la differenza a parità di condizioni, quindi la parte non spiegata, equivale al 21,9%. Anche relativamente all’intera distribuzione del supporto comune, si nota come la differenza osservata in termini di salario rimane superiore al 20%, oscillando dal 22,7% della mediana al 25,6% del decimo percentile. Lo stesso si evidenzia in termini di differenza non spiegata, che oscilla dal 21,9% della mediana al 24,8% del settantacinquesimo percentile [T.2 e F.2]. In sintesi, lungo tutta la distribuzione dei salari, si registra una differenza tra i salari percepiti in Ticino e nel resto della Svizzera quasi totalmente non giustificata da differenze strutturali.

Rispetto alla stessa analisi relativa al 2010, le differenze salariali risultano cresciute su tutta la distribuzione sia in termini di differenze osservate sia in termini di differenze non spiegate; fanno eccezione i salariati meglio pagati, per i

F.2

Differenze salariali tra Ticino e resto della Svizzera (in % del salario ticinese) nel supporto comune e non spiegate, nel settore privato, 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

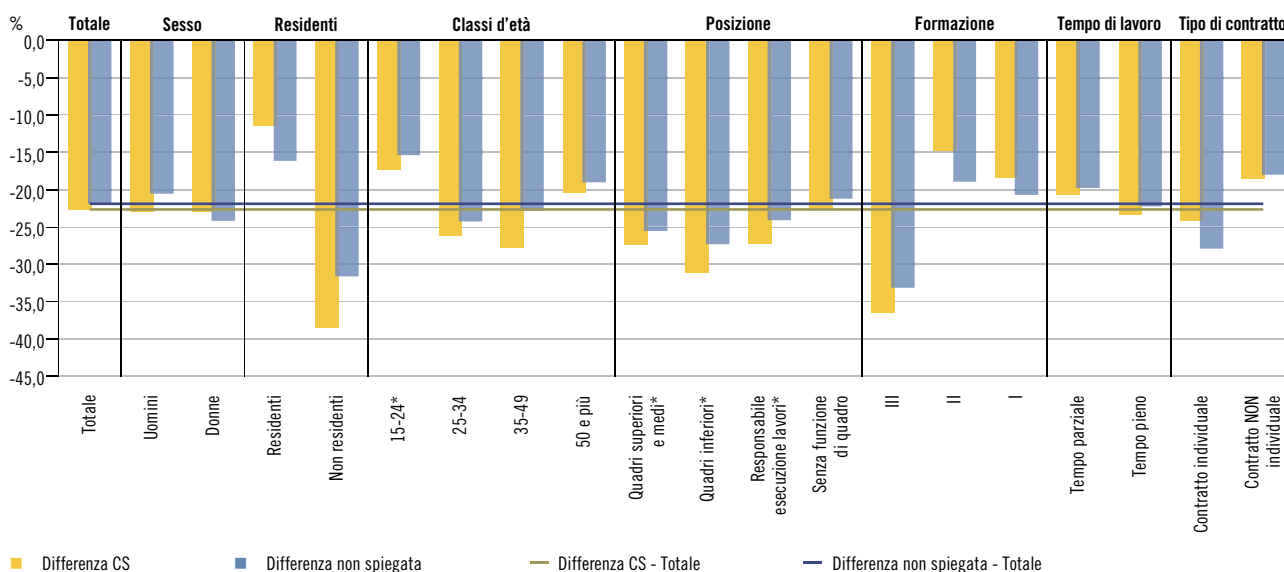
** Risultati del supporto comune composto da meno dell’80% della popolazione.

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

Fonte: RSS, UST; elaborazione Ustat

quali le differenze risultano più basse. La componente strutturale risulta invece più grande nel 2010, anche se sempre di dimensioni minime e inferiori al 2%.

F.3
Differenze salariali tra le mediane del Ticino e del resto della Svizzera (in % del salario ticinese), nel supporto comune e non spiegate, nel settore privato, secondo diverse caratteristiche, 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; elaborazione Ustat

Eterogeneità secondo alcune variabili demografiche

I risultati appena mostrati si possono differenziare anche secondo alcune variabili socio-demografiche. Tutte le variabili considerate confermano grossomodo i risultati apparsi a livello complessivo: sia in termini di differenze osservate sia in termini di differenze a parità di condizioni, in Ticino si percepiscono salari inferiori al resto della Svizzera [F. 3].

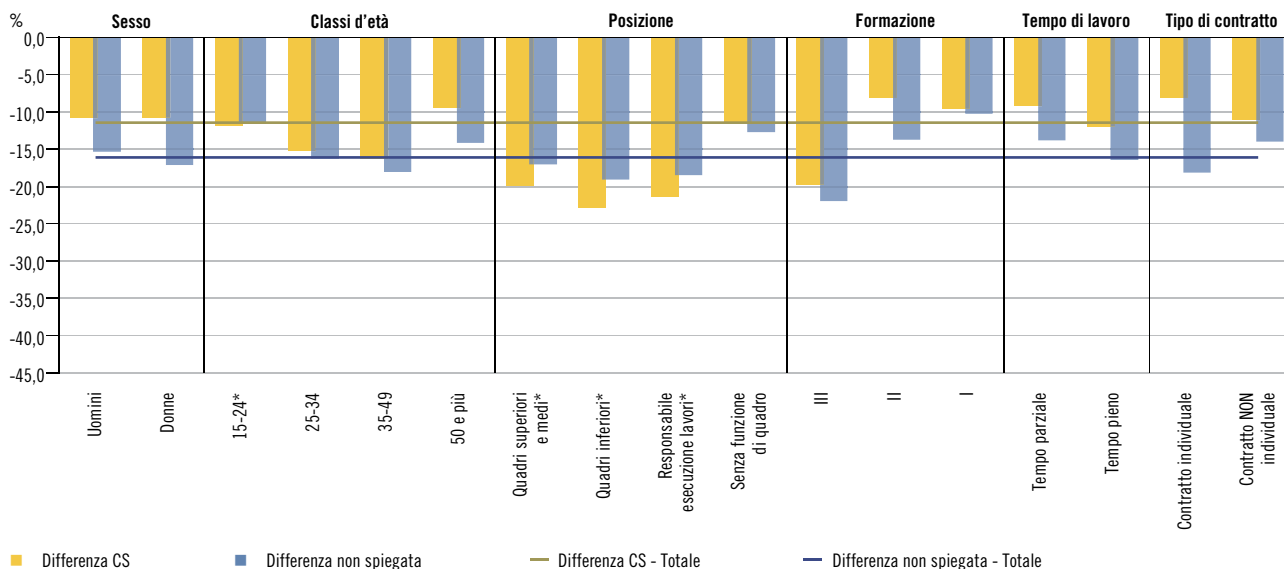
In alcuni casi si evidenziano dei divari che si discostano da quello cantonale complessivo. Per esempio, la distinzione tra residenti e frontalieri mostra come questi due gruppi abbiano dinamiche specifiche. Tra i salariati residenti si evidenzia una differenza inferiore tra il Ticino e il resto della Svizzera che nel supporto comune è pari all’11,5% e che a parità di condizioni cresce fino al 16,1%. In maniera opposta, tra i frontalieri attivi in Ticino e quelli del resto della Svizzera si evidenziano differenze molto più elevate, pari al 38,5% nel supporto comune. La differenza viene ridimensionata a parità di condizioni, anche se resta elevata (31,6%). In sostanza, in Ticino i residenti occupano le posizioni meglio retribuite, ciò grazie all’importante presenza storica dei frontalieri, che invece occupano quelle meno retribuite (Bigotta e Giancone, 2022b). Nel resto della Svizzera, dove i frontalieri rappresentano una quota decisamente inferiore della manodopera, invece i residenti occupano tutte le posizioni sul mercato del lavoro. Se i residenti nel resto della Svizzera avessero la stessa struttura di quelli in Ticino – occupando quindi più frequentemente le posizioni meglio retribuite – la differenza sarebbe superiore, come si

evidenzia nei risultati appena citati e in quelli che seguiranno. Come già evidenziato in altri contributi (Bigotta e Giancone 2022a), i residenti ticinesi si mostrano più allineati alle dinamiche salariali del resto del Paese, per questo nella parte finale di questo paragrafo ci si concentra su di loro.

Un’altra situazione interessante si riscontra distinguendo il livello di formazione: in particolare i salariati del resto della Svizzera che hanno una formazione terziaria percepiscono un salario mediano superiore del 36,6% rispetto ai salariati in Ticino. A parità di condizioni, la differenza rimane alta anche se leggermente più contenuta (33,2%). Per coloro che invece hanno conseguito una formazione secondaria e primaria la differenza salariale osservata nel supporto comune risulta sempre inferiore rispetto al resto del Paese (rispettivamente 14,7% e 18,4%), ma i valori sono almeno dimezzati rispetto a chi ha una formazione terziaria. A parità di condizioni la differenza con il resto della Svizzera aumenta, al 18,9% per chi ha grado di formazione secondario e al 20,7% per coloro con una formazione primaria [F. 3]. Questo risultato mostra delle dinamiche già osservate nei precedenti articoli: i profili meglio pagati sono anche quelli dove le differenze sono maggiori (che siano tra genere, residenti o frontalieri o, in questo contributo, tra salariati in Ticino o nel resto della Svizzera) anche se la struttura ne giustifica almeno una parte. Nel caso del confronto con il resto del Paese la struttura spiega solo una minima parte del risultato, così a parità di condizioni i salariati con una formazione terziaria attivi nel resto della Svizzera percepiscono salari superiori di un terzo rispetto a quelli degli attivi in Ticino.

F.4

Differenze salariali tra le mediane del Ticino e del resto della Svizzera (in % del salario ticinese) dei residenti, nel supporto comune e non spiegate, nel settore privato, secondo diverse caratteristiche, 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; elaborazione Ustat

Anche tra i giovani le differenze salariali sono inferiori rispetto al risultato complessivo ticinese. A parità di condizioni i salariati dai 15 ai 24 anni del resto del Paese guadagnano il 15,4% in più rispetto agli attivi in Ticino [F. 3].

Approfondimento: i residenti

Si è osservato sopra che uno dei fattori che maggiormente differenziano i risultati è quello relativo alla residenza. Nello specifico i residenti in Ticino hanno un costo della vita (incluso anche la tassazione e la cassa malati) superiore ai frontalieri attivi nello stesso cantone, questo potrebbe portarli a negoziare dei salari migliori o ad auto-selezionarsi in professioni meglio remunerate. Questo è stato analizzato e confermato nell'analisi precedente che studiava le differenze salariali tra residenti e frontalieri da cui si è visto come in Ticino, nel 2020, la manodopera pendolare straniera percepisce a parità di condizioni un salario mediano dell'8,2% inferiore a quello dei residenti (Bigotta e Giancone, 2022b). Come anticipato, il costo della vita è un fattore che viene spesso chiamato in causa, in quanto potrebbe rappresentare uno dei motivi della differenza salariale. La diversità salariale tra i residenti in Ticino e gli individui delle altre grandi regioni potrebbe quindi dipendere da questo fattore (Arioldi e Maggi, 2016).

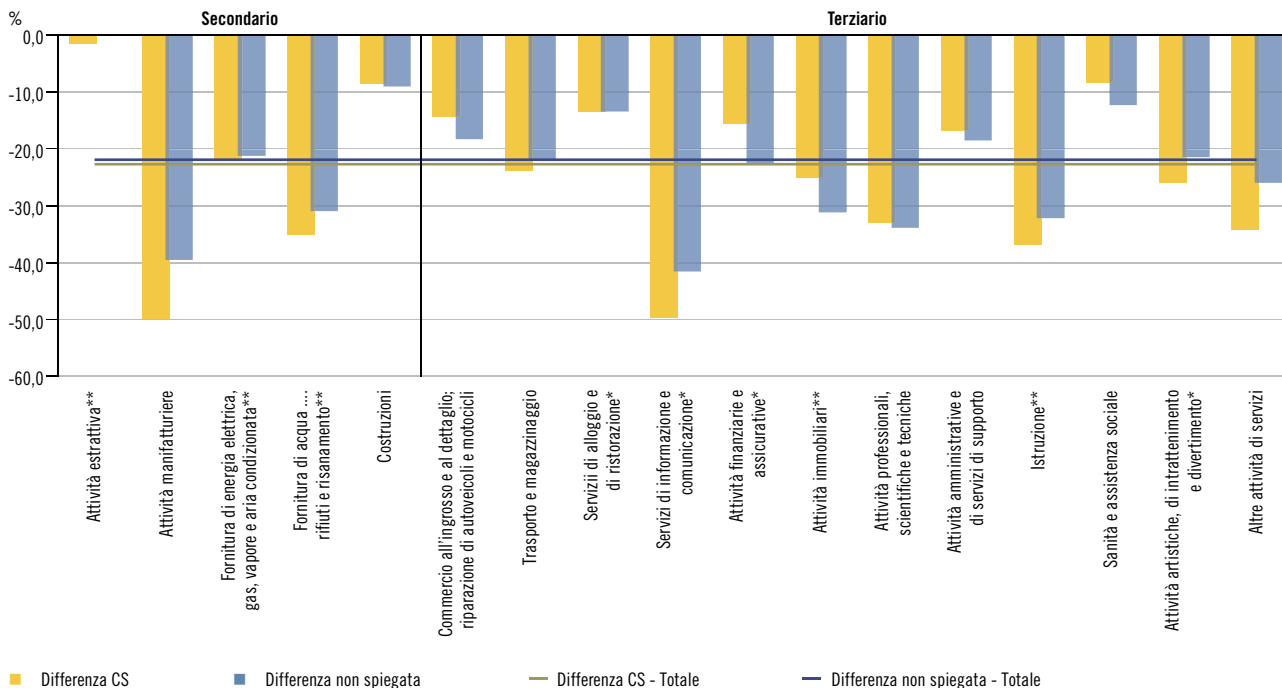
Questa ipotesi sembrerebbe confermata dai risultati relativi ai salariati residenti, che evidenziano ancora una differenza a sfavore del Ticino, ma inferiore rispetto al dato complessivo cantonale [F. 3]. Diventa quindi interessante osservare le differenze salariali di questa categoria in partico-

lare (salariati residenti) secondo le variabili socio-demografiche scelte nel modello [F. 4]. In generale, anche in questo caso, si confermano i risultati complessivi, anche se con percentuali più basse, inoltre il divario non spiegato aumenta in quasi tutti i gruppi studiati (eccetto per chi ha una funzione con delle responsabilità), il che ci conferma come i residenti in Ticino occupino posizioni meglio retribuite dei residenti nel resto del Paese.

Eterogeneità secondo i settori economici

Analizzando le differenze per settore economico emergono alcune specificità, in parte riscontrate già nelle precedenti analisi. Tra le sezioni economiche dove si riscontrano le differenze salariali più importanti spiccano le attività manifatturiere e quelle dei servizi di informazione e comunicazione: in entrambi i casi i salariati del resto del Paese percepiscono un salario superiore di quasi la metà rispetto agli attivi in Ticino. A parità di condizioni le percentuali calano, anche se rimangono alte e rispettivamente pari al 39,5% e al 41,5% [F. 5]. Questi risultati così elevati non sorprendono e si inseriscono coerentemente nei risultati mostrati finora. Nello specifico, in entrambe le sezioni – a parità di condizioni – si osservavano salari inferiori per i frontalieri in Ticino rispetto a quelli attivi nel resto della Svizzera, ma anche rispetto ai residenti in Ticino (Bigotta e Giancone, 2022b). Inoltre, nelle medesime sezioni i lavoratori frontalieri attivi in Ticino rappresentano una quota nettamente maggiore dei salariati rispetto che nel resto della Svizzera.

F.5
Differenze salariali tra le mediane del Ticino e del resto della Svizzera (in % del salario ticinese), 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; elaborazione Ustat

Le sezioni dove invece le differenze sono notevolmente più basse sono le costruzioni (8,6%) e la sanità e assistenza sociale (8,3%). Questi risultati, come già mostrato nei contributi precedenti, sono frutto da una parte della presenza di contratti collettivi che fissano dei livelli salariali a livello nazionale e dall'altra di una penuria di manodopera che va quindi ricercata al di fuori del mercato del lavoro locale portando a livelli salariali più elevati e omogenei. In queste attività le differenze a parità di condizioni sarebbero leggermente superiori rispetto a quelle osservate, rispettivamente il 9,1% e il 12,3%, pur rimanendo sempre più contenute rispetto alle altre sezioni. Tra le sezioni con differenze relativamente contenute appare anche quella dei servizi di alloggio e ristorazione, attività in cui la percentuale di scarto non spiegata risulta identica a quella osservata (13,4%). Anche nel caso della ristorazione esiste un contratto collettivo nazionale che impone dei salari minimi e che giustifica, almeno in parte, la differenza più contenuta tra i due livelli geografici.

Un'ulteriore caso interessante riguarda le sezioni per le quali la differenza non spiegata con il resto del Paese cresce in maniera importante. Oltre alla sanità già citata sopra, si evidenziano le attività finanziarie e assicurative e quelle del commercio: nel primo caso la differenza osservata del 15,6% cresce, a parità di condizioni, al 22,8%; nel secondo caso invece si passa dal 14,3% al 18,3% a parità di struttura.



foto: TI Press / Alessandro Crinari

Riquadro 3 – 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>.

Come mostrato in precedenza, quando il divario aumenta a parità di condizioni si può concludere che i salariati attivi in Ticino ricoprono posizioni meglio retribuite rispetto a quelli attivi nella rimanente Svizzera. Nel caso delle attività finanziarie e assicurative, si osserva, ad esempio, che in Ticino i salariati con una funzione di

quadro superiore o medio rappresentano circa il 30% di tutti i salariati, mentre quelli senza una funzione quadro rappresentano il 40%. Nel resto della Svizzera queste percentuali corrispondono rispettivamente al 24% e al 50%, mostrando quindi una minore presenza di funzioni medie e alte.

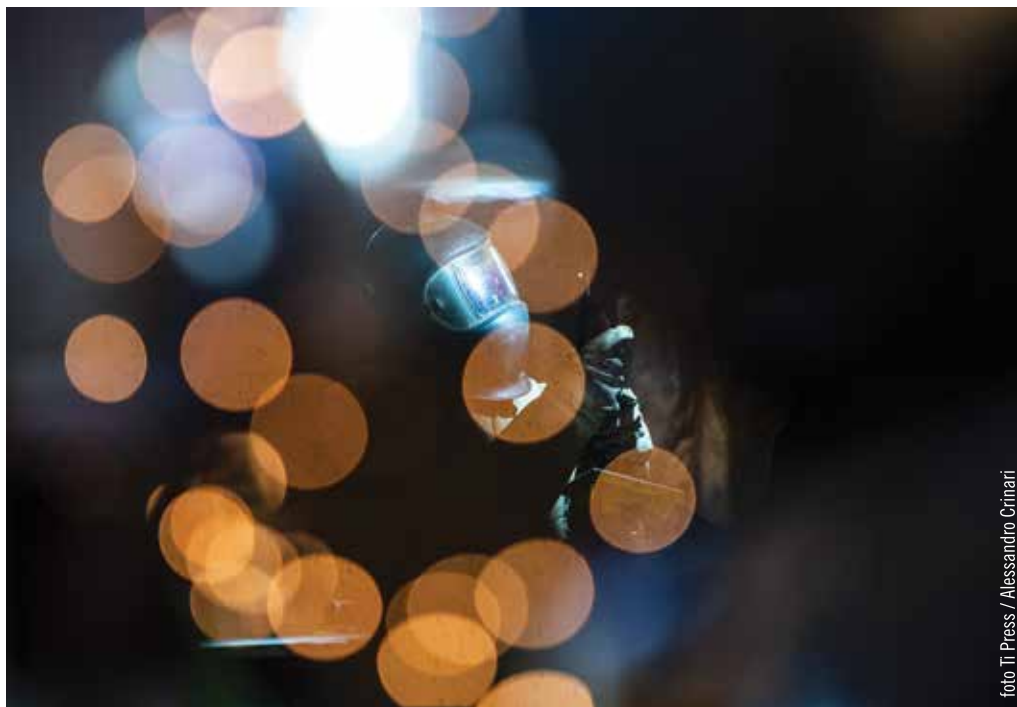


foto T Press / Alessandro Crinari

Conclusioni

Alla fine di questa analisi il risultato principale illustra come i salari nel resto della Svizzera (escluso il Canton Ticino) sono superiori di oltre il 20% rispetto a quelli in Ticino e come la diversa struttura del mercato del lavoro ticinese spieghi solo una minima parte del differenziale osservato. Questo risultato complessivo si conferma anche distinguendo secondo diverse caratteristiche socio-demografiche e settoriali.

In alcuni casi la differenza a parità di condizioni – una volta considerata la struttura del mercato del lavoro – risulta più alta, in particolare distinguendo i salariati residenti da quelli frontalieri. Tra i residenti le differenze salariali tra i due livelli geografici appaiono decisamente più basse. A parità di condizioni queste differenze si accentuano, mostrando come i residenti in Ticino ricoprano più frequentemente le posizioni meglio retribuite rispetto ai corrispettivi del resto del Paese. Tra i frontalieri le differenze con il resto del Paese sono ancora più marcate e la struttura ne giustifica una quota non indifferente, anche se a parità di condizioni la differenza rimane importante.

Tra i settori economici si riscontrano sezioni in cui le differenze salariali sono più basse, come costruzioni e sanità e assistenza sociale, grazie anche a contratti collettivi nazionali e alla carenza di manodopera. Altre sezioni, come le attività manifatturiere e quelle dei servizi informatici e di comunicazione, mostrano differenze maggiori, queste almeno in parte da ricondurre alla presenza importante – più che nel resto della Svizzera – di manodopera frontaliera.

In sintesi quindi, la struttura della manodopera nel mercato del lavoro ticinese giustifica solo in piccola parte le differenze con il resto del Paese. Se è vero che le caratteristiche scelte nel

nostro modello non sono esaustive è anche possibile che queste non catturino tutte le eterogeneità regionali. Ad esempio un salariato con una funzione quadro potrebbe avere responsabilità maggiori – in termini ad esempio di dimensione del team o del budget da gestire – che potrebbero giustificare salari superiori, anche a parità delle altre caratteristiche considerate nel nostro modello. Vi sono poi altri fattori non inclusi nel modello (perché non misurati o misurabili) da considerare: ad esempio il costo della vita, inferiore in Ticino rispetto al resto della Svizzera, che porterebbe a livelli salariali più bassi sul mercato del lavoro ticinese; e ancora il costo della vita dei frontalieri, che in Italia è inferiore a quello ticinese (anche solo considerando la tassazione agevolata e l'assenza del premio delle casse malati). Proprio nella presenza storica e importante di lavoratori frontalieri in Ticino si può trovare un'altra giustificazione per questo divario che non sembra trovare spiegazioni nella struttura; di fatto il mercato del lavoro attuale si è sviluppato nei decenni anche grazie alla possibilità di avere accesso a un'importante riserva di lavoratori stranieri a costo più basso rispetto ai residenti. Questo, secondo le teorie economiche, non può che portare a livelli salariali più bassi.

Bibliografia

Arioldi, D., & Maggi, R. (2016). *Are regional differences in nominal wages compensated by a different cost of living in the Swiss regions?*. Lugano: Istituto di ricerche economiche (IRE) - USI, 1-19.

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). *La differenza salariale tra residenti e frontalieri*. Extra Dati 6, Ufficio di Statistica, Bellinzona.