

Conosci tu il paese dove i salari scendono?

I salari ticinesi registrano un trend positivo dal 2000: ma come si distribuisce questa crescita? La risposta nell'articolo che segue, basato in buona parte su un contributo dell'Ufficio cantonale di statistica che apparirà a metà giugno - assieme ad altri approfondimenti sul tema - nella rivista *Dati, statistiche e società*, curata dallo stesso Ufficio.

Quali sono i livelli salariali in Ticino? Quali le differenze rispetto al resto del Paese? E tra uomini e donne, tra svizzeri e stranieri, per livello di qualifiche e settore economico? A questi interrogativi fornisce interessanti risposte la Rilevazione sulla struttura dei salari, un'indagine per campione svolta ogni due anni presso le imprese dei settori secondario e terziario dall'Ufficio federale di statistica. Dal 2000 l'indagine offre infatti dati rappresentativi anche a livello delle sette grandi regioni in cui è divisa la Svizzera, una delle quali è proprio il Ticino: nel 2004 (anno dell'ultima rilevazione) l'indagine ha coinvolto a sud delle Alpi 2696 imprese per 40.826 dipendenti. I dati raccolti nel Cantone sono stati oggetto di un recente contributo ana-

litico curato dall'Ufficio cantonale di statistica (Ustat), che verrà pubblicato nel prossimo numero della rivista *Dati, statistiche e società* e che è alla base di quanto esposto nelle righe che seguono. «Nel 2004 il salario mediano lordo nel settore privato ticinese si è fissato a 4.740 franchi mensili, un valore del 3,8% superiore al dato del 2002 (4.567 franchi). La generale tendenza al rialzo delle retribuzioni non ha fatto altro che confermare quanto rilevato nel biennio precedente (+4,8% nel 2002 rispetto al 2000), tanto che sui quattro anni la variazione percentuale è stata pari all'8,8%», spiega l'autore dello studio Davide Perozzi, collaboratore scientifico presso l'Unità delle statistiche economiche dell'Ustat, «a livello nazionale si è registrato un andamento

analogo, ciò che ha di fatto mantenuto invariato il differenziale salariale che separa le retribuzioni del nostro cantone da quelle del resto della Svizzera. Nel 2004 la differenza tra il salario mediano del nostro cantone e quello a livello nazionale era pari al 13,8%, ossia 760 franchi in meno al mese».

Per interpretare questa differenza Siegfried Alberton, responsabile del Centro per l'Osservazione delle dinamiche economiche dell'Istituto di ricerche economiche, cita un recente articolo presentato alla Conferenza annuale della Società svizzera di economia e statistica, tenutasi quest'anno all'Usi di Lugano, nel quale gli autori - Gonzalez, Maggi e Rosas - analizzano i differenziali salariali tra le regioni svizzere a partire dai dati della statistica federale sulla struttura dei salari del 2002. «Per gli autori i differenziali hanno due componenti principali; la prima cattura i differenziali dovuti alle caratteristiche dei lavoratori (dotazione regionale), mentre la seconda spiega i differenziali in termini di remunerazione di queste stesse caratteristiche», spiega Alberton, «dalle stime econometriche risulta che, per quanto riguarda il differenziale salariale tra la regione del Ticino e la regione di Zurigo, il 45% di questo differenziale è dovuto alla prima componente, mentre il 55% del medesimo è dovuto alla



Davide Perozzi, collaboratore scientifico presso l'unità delle statistiche economiche dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino.

Salario mensile lordo (mediana)^{1,2} nei principali settori dell'economia privata in Ticino nel 2004

	Totale	Donne	Uomini
Totale	4'740	4'089	5'027
Settore secondario	4'804	3'179	5'025
Attività estrattive	5'725	...	5'725
Industrie alimentari e delle bevande	4'169	3'434	4'336
Industria tessile	3'766	2'988	4'110
Confezione di vestiario e di pellicce	2'996	2'818	4'034
Industria del legno e dei prodotti in legno	5'096	...	5'113
Industria della carta e del cartone	4'754	...	5'135
Editoria, stampa e riprod. supporti registrati	5'171	4'333	5'327
Fabbricazione di prodotti di cokeria; industria chimica	4'896	4'440	5'200
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	4'653	3'573	4'730
Fabbricazione di altri prodotti minerali non metalliferi	5'110	...	5'171
Produzione e fabbricazione di prodotti in metallo	4'178	3'372	4'258
Fabbricazione di macchine e mezzi di trasporto	5'022	3'930	5'164
Fabbricazione di apparecchi elettrici, meccanica di precisione	3'976	2'812	5'073
Fabbricazione di apparecchi med. e di precisione; fabbr. di orologi	3'683	2'788	4'727
Altre industrie manifatturiere	3'858	2'954	4'470
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	5'991	...	6'006
Costruzioni	5'100	4'901	5'114
Settore terziario			
Commercio; riparazione	4'313	3'875	4'643
Commercio e riparazione di autoveicoli	4'412	3'515	4'651
Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio	4'942	4'739	5'038
Commercio al dettaglio e riparazioni	3'977	3'678	4'433
Alberghi e ristoranti	3'521	3'353	3'703
Trasporti e comunicazioni	4'903	4'496	5'042
Trasporti terrestri, trasporti mediante condotte	4'834	4'333	4'914
Attività ausiliarie dei trasporti; agenzie di viaggio	4'976	4'524	5'182
Attività finanziarie; assicurazioni	6'825	5'476	8'491
Attività finanziarie	6'837	5'522	8'451
Assicurazioni	5'714
Servizi ausiliari delle attività finanziarie e delle assicurazioni	6'866	5'243	9'425
Informatica; R-S e altre attività professionali	5'336	4'678	6'190
Attività immobiliari; noleggio di macchinari e attrezzature	4'952	4'591	5'345
Informatica; attività professionali ed imprenditoriali	5'393	4'690	6'240
Ricerca e sviluppo	5'554	...	5'997
Istruzione	5'803	5'349	6'340
Sanità e servizi sociali	5'300	5'069	6'248
Altri servizi pubblici e personali	4'123	3'545	4'550
Attività di organizzazioni associative	5'700	5'209	5'916
Attività ricreative, culturali e sportive	4'690	4'333	4'779
Servizi personali	3'122	3'001	3'619

1 Salario lordo mensile standardizzato (equivalente a tempo pieno basato su 4 1/3 settimane a 40 ore di lavoro). 2 La mediana è quel valore centrale che taglia in due parti uguali una distribuzione di frequenza: metà dei posti di lavoro hanno un salario standardizzato che si situa al di sotto della mediana; l'altra metà un salario che si situa al di sopra di essa.

I working poor in Ticino

Fabio B. Losa, responsabile dell'Unità delle statistiche economiche dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino, è autore, assieme ad Emiliano Soldini (Supsi), del volume *Working but poor in Ticino*, un'analisi statistica svolta sulla base dei dati della Rilevazione sulle forze di lavoro, condotta dall'Ufficio federale di statistica nel 2003.

Lo studio offre un approfondito quadro della povertà lavorativa in Ticino e fornisce dettagliate indicazioni sulle dimensioni del fenomeno, sui fattori determinanti e sul modo in cui questi fattori interagiscono nel determinare il rischio di cadere tra i lavoratori poveri. «Working poor sono le persone di età compresa tra i 20 e i 59 anni che svolgono



Fabio B. Losa, responsabile dell'Unità delle statistiche economiche dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino.

seconda. Il mercato di Zurigo valuta le stesse caratteristiche in modo diverso e con un peso diverso. Zurigo, per esempio, remunera di più rispetto al Ticino la durata degli studi e l'esperienza lavorativa, così come la durata del lavoro (part time per esempio).

un'attività lavorativa remunerata per almeno 36 ore alla settimana, ma che nel contempo non riescono a garantirsi un reddito disponibile (reddito lordo dedotti gli oneri sociali e le imposte) superiore alla soglia di povertà, che in Ticino per un nucleo familiare composto da una persona sola è pari a 2.400 franchi mensili, mentre per una coppia con due bambini si situa a 4.526 franchi», spiega Losa, «in base a questi valori in Ticino nel 2003 vi erano 12.500 lavoratori poveri, per un tasso - sul totale delle persone occupate - pari al 10,3%, rispetto ad un tasso del 7,4% a livello nazionale».

I fattori che contribuiscono a determinare il rischio di povertà lavorativa sono diversi:

-la formazione: passando dal livello d'istruzione elementare a quelli superiori, la probabilità relativa di appartenere alla categoria dei working poor è ridotta di circa 7 volte;

-ogni persona in più in famiglia aumenta di 1,8 volte la probabilità di essere working poor;

-la nazionalità: uno straniero ha una probabilità circa 2,4 volte superiore a quella di uno svizzero di diventare working poor;

-l'offerta di lavoro familiare, fattore che compare quando ci si concentra sui soli dipendenti, per cui un incremento del 50% dell'occupazione contrae in media di un terzo la probabilità relativa di finire sotto la soglia di povertà;

-la durata del contratto: tra i dipendenti il lavoratore di nuova assunzione ha una probabilità relativa più che doppia, rispetto a chi è impiegato nell'azienda da più tempo, di finire tra i working poor;

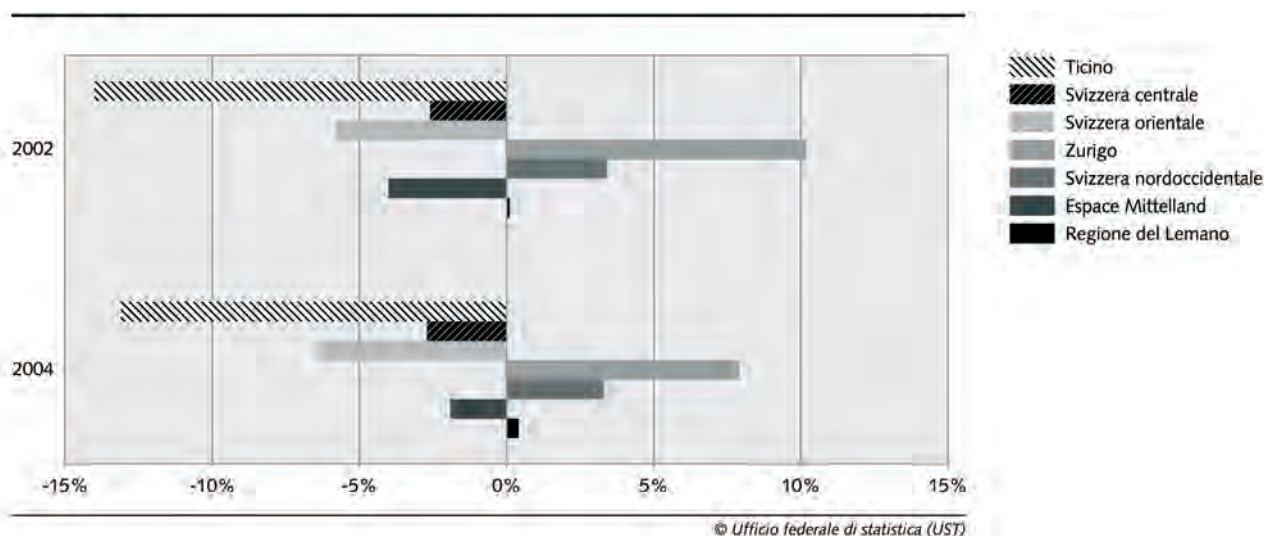
-la posizione nella professione (dipendente/indipendente): un indipendente ha generalmente una probabilità 2,5 volte superiore a un dipendente di non riuscire ad eludere una situazione di povertà.

Partendo da questi risultati gli autori suggeriscono alcune misure di politica del lavoro e di politica sociale in grado di mitigare il problema: incentivazione della politica formativa, rafforzamento delle misure a beneficio delle famiglie numerose, incentivazione dell'offerta di lavoro femminile, garanzia di condizioni di lavoro che sappiano coniugare flessibilità a sicurezza e stabilità occupazionali e retributive, applicazione rigorosa delle misure di accompagnamento degli accordi bilaterali sulla libera circolazione delle persone.

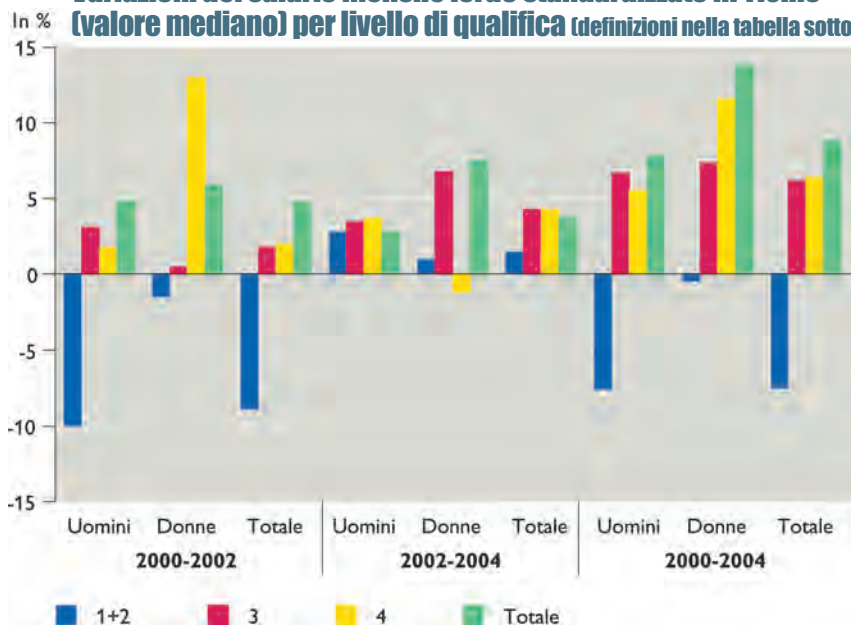
MONTI STUPENDI



Differenze percentuali dei salari regionali rispetto al salario lordo svizzero (valore centrale), settori privato e pubblico (Confederazione) insieme, 2002 e 2004



Variazioni del salario mensile lordo standardizzato in Ticino (valore mediano) per livello di qualifica (definizioni nella tabella sotto)



Rimane il fatto che il 45% del differenziale è causato da problemi strutturali regionali interni al cantone Ticino (diversa struttura settoriale, diverso livello di qualifiche e competenze, ecc.). Le differenze sono quindi in parte giustificate».

Uomini e donne. L'evoluzione dei salari percepiti dalle donne è stata migliore rispetto a quella dei colleghi uomini negli ultimi quattro anni (vedi tabella): i loro salari mediани sono aumentati del 7,5% rispetto al 2002 (contro un +2,8% degli uomini), passando da 3.804 franchi a 4.089 (gli uomini da 4.892 a 5.027), e del 13,8% rispetto al 2000 (+7,8% per i colleghi maschi). Questa differenza nell'evoluzione si riscontra un po' in tutti i livelli di qualifica: per le qualifiche alte, alla contrazione registrata nel

Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro e sesso, in Ticino, dal 2000

Livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro	2000			2002			2004		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Totale
1 + 2 Qualifica elevata (Lavoro partic. esigente e difficile e lavoro indep. e molto qualificato)	6.890	5.389	6.489	6.198	5.308	5.912	6.369	5.363	6.000
3 Qualifica media (Conoscenze professionali e specializzate)	4.717	4.202	4.600	4.862	4.225	4.684	5.032	4.514	4.886
4 Qualifica bassa (Attività semplici e ripetitive)	4.027	2.897	3.564	4.098	3.273	3.636	4.250	3.234	3.793
Totale	4.662	3.593	4.356	4.892	3.804	4.567	5.027	4.089	4.740

Fonte: Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel

Salari e libera circolazione

La Rilevazione sulla struttura dei salari è una base informativa fondamentale per esaminare gli effetti della libera circolazione delle persone, dettata dal relativo accordo bilaterale con l'Ue, sui livelli salariali. «Il fatto che le prime sostanziali modifiche delle disposizioni concernenti il mercato del lavoro siano entrate in vigore nel giugno del 2004, unito al fatto che la Rilevazione viene condotta in ottobre, quindi a brevissima distanza dall'introduzione di queste nuove disposizioni, fanno sì che i dati del 2004 non possano essere esaminati, a mio avviso, per rilevare eventuali effetti sui salari derivanti dall'apertura dei mercati del lavoro. Si presuppone infatti che questi eventuali processi di trasformazione/adattamento necessitino di un certo tempo di maturazione», indica Perozzi, «per questa ragione non ci sembra scientificamente corretto, sulla

base dei dati del 2004, avvalorare una o l'altra delle ipotesi relative alla relazione tra libera circolazione dei lavoratori e livello salariale in Ticino. Per far ciò bisognerà perlomeno attendere i dati della Rilevazione del 2006».

Siegfried Alberton, che dirige l'Osservatorio del mercato del lavoro, rileva dati contrastanti: «Pressioni salariali sono state riscontrate, in occasione dei controlli effettuati in ossequio alla legge sui distaccati, per quanto concerne i settori non coperti da contratti collettivi di obbligatorietà generale (nel settore informatico per esempio). Per quanto concerne, invece, i salari dei frontalieri di nuova entrata, pur rimanendo inferiori ai salari lordi mediani rilevati nel 2004 attraverso l'inchiesta federale sulla struttura dei salari, dal 2004 ad oggi si sono constatati aumenti interessanti, anche per le persone con qualifiche basse».

campo dei salariati di sesso maschile ha fatto da contraltare una sostanziale stabilità dei salari femminili; nel caso delle qualifiche medie e basse, invece, le donne registrano tassi di crescita più elevati rispetto a quelli maschili (+7,4% contro +6,7% nei posti di la-

voro che richiedono qualifiche medie; +11,6% contro +5,5% nei posti a qualifiche basse).

«Il miglior andamento delle retribuzioni femminili rispetto a quelle maschili ha generato una riduzione del differenziale salariale, che rimane co-

munque notevole. Nel 2000, il salario mediano femminile rappresentava il 77% del salario maschile, per una differenza in termini assoluti di 1.069 franchi; nel 2004, il salario femminile era l'81% di quello maschile, pari a 938 franchi in meno al mese», spiega

MONTI STUPENDI, SECONDO ME

Facili da raggiungere, con la nuova Jeep Commander da CHF 60 400.-*.



THE NEW JEEP COMMANDER

3 file di sedili | posto per 7 passeggeri | Quadra Drive II® | trazione integrale | eccellenti prestazioni su strada | ESP, ABS, ASR | controllo della pressione dei pneumatici | 3 potenti motorizzazioni: 3.0l-V6-CRD con filtro antiparticolato (FPD), 4.7l-V8, 5.7l-V8 HEMI® | Jeep-Swiss Free Service – servizio gratuito fino a 6 anni o 60 000 km | ulteriori informazioni presso il concessionario Jeep | www.jeep.ch

Modello illustrato: Jeep Commander Limited 3.0l-V6-CRD da CHF 72 050.-. Categoria di efficienza energetica D, consumo di carburante nel percorso misto 10.8 l/100 km, emissioni CO₂ 284 g/km. *Tutti i prezzi sono da considerare indicativi e non vincolanti, IVA compresa. Jeep-Swiss Free Service – servizio gratuito fino a 6 anni o 60 000 km (vale il primo dei criteri raggiunti).

Jeep[®]

Perozzi, «alla base di questa differenza vi sono molteplici cause: qualifiche mediamente più basse, meno anni di servizio (in seguito al ruolo assunto all'interno della famiglia), occupazioni in settore d'attività a remunerazione mediamente inferiore e, aspetto non da escludere, comportamenti discriminatori in termini di minori opportunità di fare carriera e di inferiore retribuzione del fattore lavoro».

Livelli di qualifiche. Nel 2002, rispetto al 2000, si era registrata una forte riduzione degli stipendi nei posti di lavoro che richiedono qualifiche elevate. «Un motivo che spiega quella consistente diminuzione può essere ricercato nella difficile congiuntura economica che ha contraddistinto quegli anni. Una componente importante del salario di questa categoria di lavoratori è in effetti data dai bonus e dai premi speciali che sono spesso legati all'andamento dell'impresa e di riflesso dell'economia», nota Perozzi. I dati del 2004 evidenziano come questa tendenza non si sia protratta nel biennio successivo e che in tutte le tipologie di posti di lavoro si sia verificato un aumento, più o meno rilevante, del salario mediano (vedi tabella e grafico). Unica eccezione in questo panorama è la categoria delle donne impiegate in posti di lavoro che richiedono basse qualifiche, dove il salario è diminuito dell'1,2% rispetto al 2002. All'altro estremo, l'aumento più sostanzioso si è avuto nella categoria dei posti di lavoro che richiedono qualifiche medie occupati da donne, con



Siegfried Alberton, responsabile del Centro per l'osservazione delle dinamiche economiche dell'Istituto di ricerche economiche.

beneficiario di aumenti salariali: i primi nell'ordine del 3,4%, i secondi dell'1,5% (vedi tabella). Tra gli addetti con funzioni dirigenziali sono stati i quadri superiori a beneficiare dell'incremento più sostanzioso con un +11,2% che è andato a recuperare la contrazione del biennio precedente (-6,4%).

un incremento del salario mediano di quasi il 7% in due anni.

«Il bilancio del quadriennio 2000-2004 attesta aumenti del 6,2% nei posti di lavoro a qualifica media (che richiedono conoscenze professionali e specializzate) e del 6,4% nei posti a bassa qualifica (attività semplici e ripetitive), mentre per quanto attiene ai posti che richiedono qualifiche elevate il recupero del biennio 2002-2004 è stato solo parziale, decretando su tutto il periodo una flessione del livello mediano dei salari pari al 7,5%», sintetizza Perozzi.

Posizione professionale. L'analisi dei dati secondo la posizione professionale, che distingue principalmente i lavoratori con funzione di quadro da quelli senza funzione quadro, fornisce risultati che rispecchiano a grandi linee quanto emerso dall'esame per livello di qualifiche.

Rispetto al 2002 sia gli addetti senza funzione di quadro che i quadri hanno

2000-2004, si segnala una lieve flessione della mediana salariale dei lavoratori con funzione quadro - da 6.284 a 6.211 franchi (-1,2%) - frutto dell'importante contrazione avvenuta nel primo biennio e del solo parziale recupero dal 2002 (6.120 franchi), e un incremento del 7,5% per gli addetti senza funzioni dirigenziali (con addirittura un +11,5% per le donne)», illustra Perozzi.

Settori economici. I dati rappresentati nel grafico a pag. 48 evidenziano come tra il 2000 e il 2004 l'evoluzione positiva dei salari abbia contraddistinto praticamente tutta l'economia ticinese. Solo nel primario il salario mediano è passato da 3.849 franchi nel 2000 a 3.829 quattro anni più tardi (-0,5%); nel secondario è invece salito da 4.459 a 4.802 (+7,7%) e nel settore dei servizi da 4.273 a 4.658 (+9%).

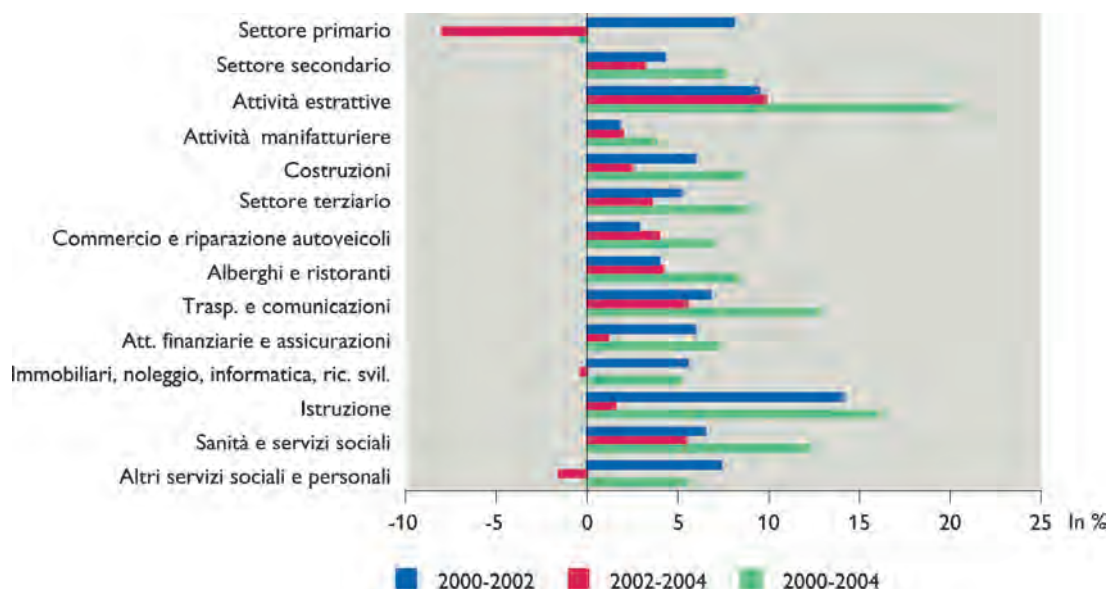
La crescita generalizzata registrata nel biennio 2000-2002 ha trovato sostanziale conferma nei dati del 2004:

Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per posizione nella professione e sesso, in Ticino, dal 2000

Posizione professionale	2000			2002			2004		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Con funzione quadro	6.693	5.365	6.284	6.619	5.222	6.120	6.707	5.396	6.211
Quadri superiori	8.666	6.551	8.321	8.157	6.627	7.791	9.035	6.701	8.666
Quadri medi	6.962	5.850	6.640	6.993	5.598	6.529	7.042	5.821	6.608
Quadri inferiori	5.603	4.935	5.371	5.461	4.767	5.253	5.608	5.002	5.365
Senza funzione quadro	4.370	3.358	4.078	4.587	3.553	4.240	4.685	3.744	4.385
Responsabile dell'esecuzione lavori	4.808	4.333	4.676	5.099	4.334	4.892	5.147	4.532	4.983
Senza funzioni di quadro	4.282	3.213	3.957	4.491	3.451	4.117	4.587	3.604	4.271

Fonte: Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel

Variazioni percentuali del salario mensile lordo standardizzato (valore mediano) in Ticino, per settore

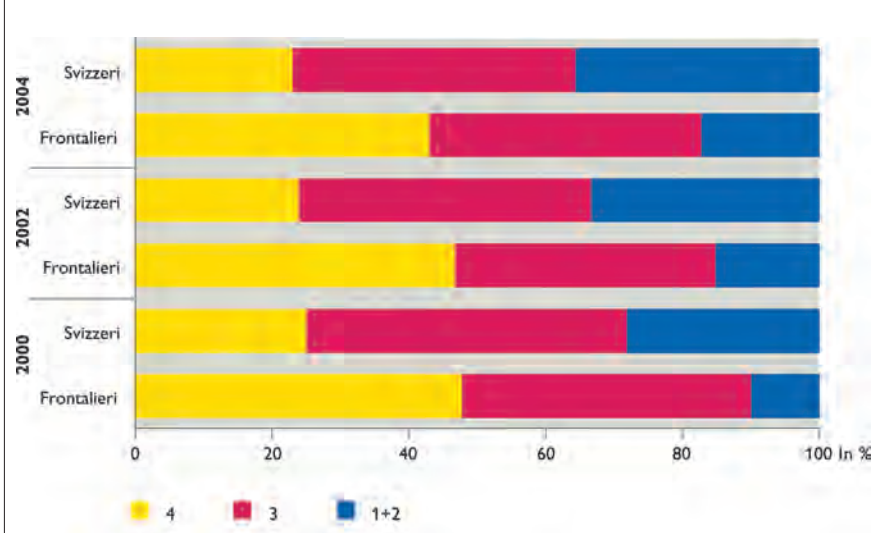


Salario mensile lordo standardizzato, in franchi (valore mediano), per livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro e nazionalità, in Ticino, dal 2000

Livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro	2000			2002			2004		
	Svizzeri	Stranieri	Totale	Svizzeri	Stranieri	Totale	Svizzeri	Stranieri	Totale
1 + 2 Qualifica elevata (Lavoro partic. esigente e difficile e lavoro indep. e molto qualificato)	6.729	6.071	6.493	6.283	5.417	5.910	6.310	5.633	6.000
3 Qualifica media (Conoscenze professionali e specializzate)	4.683	4.529	4.602	4.875	4.544	4.684	5.106	4.738	4.886
4 Qualifica bassa (Attività semplici e ripetitive)	3.756	3.479	3.566	4.008	3.512	3.636	4.165	3.669	3.798
Totale	4.781	4.124	4.357	5.016	4.270	4.568	5.210	4.436	4.742

Fonte: Rilevazione sulla struttura dei salari (RSS), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel

Percentuale di svizzeri e frontalieri per livello di qualifica in Ticino



uniche eccezioni sono stati il settore primario e due sezioni del settore terziario - attività immobiliari, noleggio, informatica e R&S e servizi pubblici, sociali e personali - che hanno evidenziato una contrazione.

«Per quanto riguarda il settore primario, l'evoluzione rispecchia purtroppo una tendenza in atto da anni in seguito ai profondi mutamenti strutturali che - anche se il fatto non è consolante - tocca il settore primario anche a livello nazionale e internazionale», nota Alberton, «relativamente agli altri due settori del terziario, non è possibile azzardare ipotesi serie sulla base di una flessione occorsa solo dal 2002 al 2004. La flessione potrebbe avere cause di tipo congiunturale (ipotesi

plausibile per il settore informatico dopo la crisi della new economy) dato che, se consideriamo l'evoluzione 2000-2004, questi settori hanno conosciuto comunque una crescita del salario mensile mediano standardizzato attorno al 5%».

Nel confronto tra settori, il differenziale negativo tra il primario e gli altri due (secondario e terziario) è aumentato di intensità. «Nel 2000, il distacco dal secondario era di 610 franchi, mentre nel 2004 è aumentato a 973 franchi. Rispetto al terziario, il divario è passato dai 424 franchi del 2000 agli 829 franchi del 2004», ricorda Alberton, «il differenziale, positivo stavolta, tra il settore secondario e quello terziario tende invece a diminuire, passando dai 186 franchi del 2000 ai 144 franchi del 2004».

Svizzeri e stranieri. Dal 2002 al 2004, il salario mediano dei lavoratori stranieri e quello degli svizzeri hanno registrato un aumento identico (+3,9%). Per i primi è passato da 4.270 franchi a 4.436, per i secondi da 5.016 a 5.210.

A fronte di un biennio 2000-2002


contraddistinto da una maggiore crescita per gli svizzeri, il bilancio del quadriennio decreta una crescita del 9,0% per gli svizzeri contro un 7,6% per gli occupati di origine straniera.

«A seguito di questa evoluzione, il differenziale salariale che contraddistingue il confronto tra svizzeri e stranieri è passato da un 13,7% nel 2000 all'attuale 14,9%; detto in altre parole, il salario mediano di uno straniero è pari all'85,1% di quello di uno svizzero. Anche in questo caso, come già evidenziato nel raffronto tra uomini e donne, le cause di questo importante scarto possono essere molteplici, da differenze nella struttura dell'offerta (formazione, età, ecc.) e/o della domanda a differenze nella retribuzione del fattore lavoro», nota Perozzi.

Una categoria di particolare rilevanza per il mercato del lavoro ticinese è quella dei lavoratori frontalieri. I frontalieri nel quadriennio in esame hanno beneficiato del generale aumento delle retribuzioni (+6,1%), anche se in misura leggermente inferiore rispetto al complesso della manodopera straniera

(1,5 punti percentuali in meno) e di quella svizzera (3 punti in meno).

«Un dato interessante che si può estrapolare dall'analisi dei dati per nazionalità riguarda la composizione dei frontalieri per tipologia d'impiego (qualifica richiesta). La Rilevazione sulla struttura dei salari evidenzia come i frontalieri, nel periodo in esame, sono stati impiegati sempre più in posti di lavoro che richiedono un livello di qualifica elevato», sottolinea Perozzi. Mentre infatti nel 2000 più del 47% dei frontalieri era occupato in attività semplici e ripetitive e il 42% in posti di lavoro che richiedono qualifiche medie, queste quote nel 2004 sono scese al 43%, rispettivamente al 39%. Ciò ha cagionato un significativo incremento della proporzione di frontalieri occupati a svolgere mansioni particolarmente esigenti e difficili o lavori indipendenti e molto qualificati: la loro quota parte è salita dal 10% al 17% (vedi grafico). Questo cambiamento nella composizione dei posti di lavoro occupati dai frontalieri è riscontrabile anche nelle altre categorie.



Per voi sono
prioritarie le
ordinazioni.

Per noi è pure
importante
ottimizzare la
vostra liquidità.

Impiegate al meglio la vostra liquidità eccedente con soluzioni professionali.
Contattate il vostro consulente commerciale o il Business Center: 0800 88 88 73.
Saremo lieti di offrirvi la nostra consulenza.
www.credit-suisse.com/clienticommerciali

Nuove Prospettive. Per Voi.

CREDIT SUISSE 

Nel caso degli svizzeri, nel quadriennio in esame è stata però meno pronunciata.

Fattori che determinano il salario.
«Per analizzare approfonditamente la positiva evoluzione generalizzata dei salari che emerge dai dati raccolti si devono considerare perlomeno due macrofattori che concorrono e interagiscono nel determinare il salario dei dipendenti: la componente relativa alla retribuzione del fattore lavoro e la componente che potremmo definire strutturale, in quanto legata alla composizione dell'offerta, in termini di caratteristiche dell'individuo (formazione, esperienza, professione, ecc.), e di composizione della domanda, in

termini di caratteristiche del posto di lavoro (qualifiche richieste, tipo di contratto, ramo economico dell'impresa, ecc.)», nota Perozzi, «in altre parole, i salari potrebbero essere cresciuti per variazioni della prima componente, a seguito ad esempio delle negoziazioni salariali e delle revisioni dei contratti collettivi di lavoro o della migliore congiuntura economica nel secondo biennio rispetto al primo, e/o per variazioni nella composizione dell'offerta (ad esempio: dipendenti meglio formati, dipendenti con maggiore esperienza) e/o della domanda (ad esempio: il livello di competenza richiesto è cresciuto). Al di là di questi

interessanti quesiti, rimane il fatto estremamente positivo di una crescita del livello salariale mediano di cui ha beneficiato quasi la totalità degli occupati in imprese con sede in Ticino».

Costi del lavoro e rischio dumping.

Ci si può a questo punto chiedere se l'economia cantonale sarà in grado anche in futuro di sostenere gli attuali livelli salariali - anche sotto il profilo dell'incidenza del fattore 'costo del lavoro' - o se i timori di un possibile dumping salariale generalizzato - spesso evocati da parte sindacale - hanno un loro fondamento. Secondo Alberton, importanti differenziali salariali tra regioni possono essere lette secondo ottiche contrastanti. «Da una parte, ed è il caso del Ticino rispetto alla media nazionale, un basso livello salariale può significare un importante vantaggio competitivo per le imprese. I costi di produzione risultano infatti più bassi. Questo tipo di vantaggio è tipico di regioni o economie che impostano la propria competitività secondo una strategia prettamente improntata sul controllo dei costi». L'economista ricorda però anche come ad un basso livello salariale, a fronte di costi sociali importanti e a prezzi al consumo in aumento, corrisponde un basso reddito disponibile e, quindi, conseguenze negative per la crescita economica e il benessere sociale. Inoltre un basso livello salariale può essere dovuto anche a un basso livello di produttività del fattore lavoro e ciò, di nuovo, ha conseguenze negative sulla crescita economica. Un basso salario può essere poi determinato da una serie di caratteristiche che possono essere definite non ottimali, concernenti il posto di lavoro (qualifica richiesta, grado di occupazione, posizione professionale per esempio), i lavoratori (esperienza, età, formazione, tra le altre) e l'impresa (settore di attività, dimensione, forma giuridica). «Queste caratteristiche possono incidere negativamente o addirittura compromettere la produzione e il mantenimento di altri vantaggi competitivi che, per il mondo occidentale e, quindi, anche per la Svizzera e il Ticino, di fronte alla concorrenza di Paesi come la Cina e l'India, o di Paesi dell'Est Europeo, sono almeno altrettanto fondamentali di quelli sviluppati attraverso il con-

LUDOVICO CARRACCI (Bologna 1555-1619)
Salmaci e Ermafrodito (particolare)
Olio su tela
114.3 x 151.8 cm.
£800,000-1,200,000
(€1,143,000-1,715,000)
Aste di Christie's Londra, 6 & 7 luglio 2006

Per informazioni ed eventuali valutazioni
Nina Skunca
nskunca@christies.com
Tel: 091 922 20 31

ESPOSIZIONE DI IMPORTANTI
DIPINTI ANTICHI

Venerdì 19 maggio, 8.30-17.00
Sabato 20 maggio, 10.00-17.00

Banca del Gottardo, Lugano
Viale S. Franscini 8

BANCA DEL GOTTARDO

CHRISTIE'S
SINCE 1766

trollo dei costi: si tratta, segnatamente, di vantaggi derivanti dalla diversificazione o, meglio, dall'innovazione. Per questi motivi, sul lungo periodo, il dumping salariale non è una strategia pagante per nessuno», nota Alberton.

Ma vediamo di confrontare, in termini di costo del lavoro, la competitività cantonale rispetto a quella del resto del paese e a quella delle vicine regioni italiane. Alberton cita i dati prodotti dall'Istituto Bak di Basilea, che permettono di fare un confronto tra i costi del lavoro per unità prodotta in Ticino e nelle altre regioni svizzere ed estere. «Nel 2004, il costo del lavoro per unità prodotta nell'economia ticinese era del 10% inferiore rispetto al costo medio svizzero, ma del 22% superiore a quello dell'economia lombarda e del 4% maggiore rispetto a quella piemontese», ricorda Alberton, «il vantaggio competitivo rispetto alla Svizzera è ancora presente, e tiene nel tempo. La Lombardia mantiene il suo vantaggio competitivo nei nostri confronti, mentre lo perde, tendenzialmente, il Piemonte. Ma esistono sfumature set-

toriali molto importanti. Per esempio nel confronto con la Lombardia e, ancor di più con il Piemonte, i costi del lavoro unitari nel settore secondario ticinese sono competitivi. Negli ultimi anni, in Lombardia e in Piemonte i costi crescono a ritmi molto superiori a quelli ticinesi. Per quanto riguarda il settore dei servizi, ad eccezione del settore del commercio e delle riparazioni, la situazione è invece diametralmente opposta».

Salari e potere d'acquisto. Un ulteriore aspetto da affrontare - che meriterebbe di essere trattato a parte e che qui affrontiamo solo in estrema sintesi - è quello del rapporto che intercorre tra l'evoluzione dei salari e quella del potere d'acquisto.

Alberton ricorda come in Svizzera l'indice dei salari nominali, dopo una breve tregua tra il 1999 e il 2001, ha ripreso la tendenza al ribasso, innescata a partire dai primi anni 1990: tra il 2001 e il 2004 la crescita è stata dell'1,6%. Anche l'indice dei salari reali, dopo la fase altalenante degli anni 1990 e fino al 2000, dal 2001 ha

cominciato a regredire: tra il 2001 e il 2004 è aumentato dello 0,9%. Nel frattempo, tra il 2001 e il 2004, l'indice dei prezzi al consumo è cresciuto mediamente dello 0,8%, mentre l'indice dei premi dell'assicurazione malattia è progredito, sempre nello stesso periodo, mediamente del 5,5%. «Questi aumenti hanno decurtato i redditi delle famiglie ed eroso il loro potere d'acquisto. Sfortunatamente, non esistono i corrispettivi indici per il Cantone Ticino, per cui si possono fare solo ipotesi in merito all'evoluzione del potere d'acquisto. Nonostante l'evoluzione positiva dei salari, tra il 2000 e il 2004 il differenziale salariale tra Ticino e Svizzera rimane importante. Inoltre, da alcuni anni gli aumenti dei premi dell'assicurazione malattia sono più cospicui in Ticino rispetto alla media nazionale. Se l'indice dei prezzi al consumo è aumentato similmente alla media svizzera, è probabile che anche il potere d'acquisto ticinese abbia subito delle contrazioni», conclude il responsabile del Centro per l'Osservazione delle dinamiche economiche.

E-mail mobile per i più esigenti.

BlackBerry®: comunicare con efficienza, lavorare con successo.

Se, quando siete in viaggio, desiderate comunicare con stile, BlackBerry® non rappresenta la prima scelta solamente per telefonare. Grazie alla comoda funzione Push, infatti, anche casella di posta, agenda degli appuntamenti, rubrica ed elenco delle attività sono automaticamente sempre aggiornati. Per informazioni su ulteriori soluzioni e-mail è possibile rivolgersi alla **Business Hotline gratuita 0800 88 99 11**, al proprio consulente oppure consultare il sito www.swisscom-mobile.ch/blackberry

* Presupposti: licenze BlackBerry® e integrazione nell'infrastruttura IT. Abbonamento NATEL® corporate (max. CHF 73.-/mese/collegamento) e nuova sottoscrizione del servizio supplementare BlackBerry® (max. CHF 82.-/mese/collegamento). La licenza di base per il server per 5 utenti costa solo CHF 460.- anziché CHF 1380.- (una tantum).



BlackBerry® 8700v **EDGE**

BlackBerry® per i nuovi arrivati:
attivate almeno 5 nuovi utenti entro il
31 luglio 2006 e risparmierete CHF 920.-
sulle licenze per il server!*

BlackBerry™

BlackBerry® from **vodafone**

swisscom mobile

Capirsi, semplicemente.