

SGUARDO SUI SALARI

disegnare una rotta di crescita

1. INTRODUZIONE

La solida ripresa economica degli scorsi anni, dopo avere innescato una parziale contrazione della disoccupazione, era attesa al varco di un positivo impatto anche sui salari. Dopo un prolungato periodo, durante il quale i salari reali sono stati poco più che stagnanti, era cioè ragionevolmente **attendibile un'inversione di tendenza** e un tangibile incremento retributivo.

Le attese sono però andate in parte deluse. Dopo interessanti accenni prodottisi all'inizio dello scorso anno, si presumeva che il 2008 potesse costituire un autentico "anno cerniera", contraddistinto da una palpabile e generalizzata crescita delle retribuzioni. Questa prospettiva era d'altronde convalidata dagli aumenti degli stipendi concordati e preannunciati nel corso dell'autunno. La brusca impennata di alcuni prezzi, venuta a frapporsi nella fase conclusiva dell'anno, ha finito per prosciugare una consistente fetta di tali rivalutazioni, impedendo una solida inversione di traiettoria. La **ripresa dell'inflazione**, consolidatasi ulteriormente nella prima metà del 2008, ha poi non solo assorbito gli adeguamenti di inizio anno ma sta persino andando ad intaccare il reddito disponibile.

La crescita economica, sulla quale gravano peraltro già non poche nubi, non ha perciò finora consentito, attraverso l'evoluzione dei salari, di diffondere in maniera capillare una più ampia disponibilità di risorse. Non sono mancate cerchie che hanno colto frutti succosi sull'albero della crescita e soprattutto dell'imponente finanziarizzazione dell'economia. Una vasta quota di persone e di famiglie rimane però nella morsa di **pressioni** e difficoltà di reddito, che riflette del resto una accresciuta disparità sociale.

Occorre perciò un'azione organica di **rivalutazione dei salari e del reddito** disponibile, che consenta di coprire adeguatamente i bisogni della corposa fetta di popolazione che non ha potuto beneficiare della ripresa economica. Per il Ticino si pone inoltre un obiettivo supplementare: la necessità di colmare progressivamente il divario rispetto alle medie retributive nazionali.

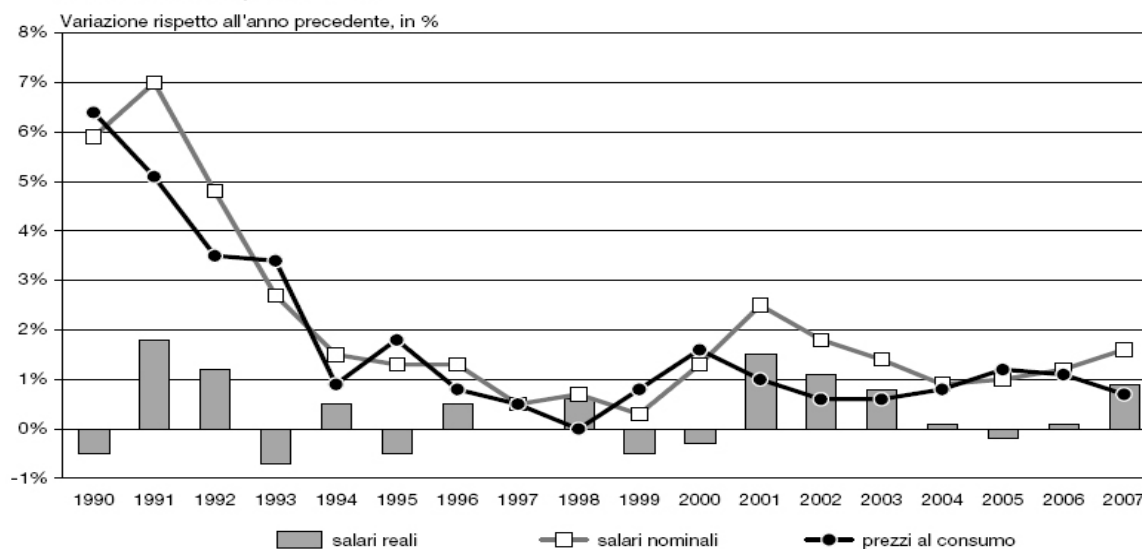
L'OCST, dopo avere posto il tema salariale quale punto chiave degli impegni per il corrente anno, intende additare alcuni **riferimenti e orientamenti**, capaci di guidare l'impegno per un progressivo aumento dei salari ed in particolare per un innalzamento dei salari più bassi. Queste note, che intendono stimolare ulteriori approfondimenti e confronti, mirano a delineare rinnovati obiettivi ed indirizzi per la politica salariale del sindacato in risposta al mutato contesto del mondo del lavoro e della sfera sociale.

2. STAGNAZIONE SALARIALE E EROSIONE DEL REDDITO DISPONIBILE

2.1 Una prolungata stagnazione salariale

Da oltre un decennio i salari reali (dedotta cioè l'inflazione) seguono **una linea pressoché stagnante**. Sull'intero arco di tempo 1990 / 2006 l'aumento reale è stato di circa il 7% complessivo (circa lo 0,4% annuo). La progressione dei salari si è cioè spinta di poco al di là della compensazione del costo della vita.

G3 Evoluzione dei salari nominali, dei prezzi al consumo e dei salari reali, 1990 - 2007



2.2 Fattori di rallentamento

A contenere la crescita dei salari sono stati i profondi mutamenti prodottisi nell'ambito dell'economia e del lavoro.

Per contrastare l'esplosiva **competizione economica** istauratasi su scala mondiale, le imprese sono state indotte a comprimere i costi e lo hanno fatto intervenendo prioritariamente –e non raramente in modo miope- sul costo del lavoro.

L'espansione dei **modelli atipici di lavoro**, che pongono i lavoratori in una condizione di maggiore debolezza contrattuale, così come le **difficoltà occupazionali**, insinuatesi in modo cronico nel mercato del lavoro, hanno anch'esse concorso a togliere ossigeno all'evoluzione dei salari.

Una constatazione analoga vale per il nuovo regime di **libera circolazione** delle persone che, attraverso un reperimento agevolato di manodopera, ha ulteriormente disinnescato qualsiasi spinta al rialzo dei livelli retributivi.

2.3 Dai salari stagnanti all'erosione dei redditi

Per numerose famiglie, il reddito disponibile non solo è risultato stagnante ma si è persino **assottigliato**. Situazioni di disoccupazione o di lavoro precario, che hanno colpito un vasto numero di lavoratori e lavoratrici, hanno decurtato le entrate.

Coloro che non sono stati lambiti né dalla disoccupazione né dal lavoro atipico non hanno comunque motivi di particolare giubilo. Soprattutto le **famiglie con figli** hanno subito incisivi fattori di pressione sul reddito, tra i quali spicca l'aumento costante –superiore al tasso di inflazione- dei premi dell'assicurazione malattia. Una consistente fetta di popolazione ha perciò visto comprimersi il suo tenore di vita.

3. UN RICUPERO STRUTTURALE

3.1 Allineare economia e retribuzioni

L'attesa e la rivendicazione di un recupero salariale sono tanto più fondate poiché l'economia ha attraversato un periodo di solida crescita. E' dal 2003 che l'economia si è posata su un binario di espansione, raggiungendo tassi di crescita da tempo inimmaginabili. L'incremento si è attestato mediamente attorno al 2% annuo.

L'orizzonte è ora diventato più incerto. La crisi innestata dai crediti ipotecari negli Stati Uniti, che sta coinvolgendo in profondità il mondo della finanza con inevitabili ricadute anche sull'economia reale, vi ha addensato nubi preoccupanti. Per il nostro Paese non si parla di recessione ma si prospetta un inevitabile **rallentamento** della crescita.

Le previsioni per il futuro non devono però diventare pretesto per rinviare la presa a carico della condizione tuttora insoddisfacente dei salari e dei redditi. E' indispensabile ottenere un **allineamento** più equo tra l'economia e i salari, che faccia partecipi anche i lavoratori dei frutti della crescita economica prodottasi negli ultimi anni. Questo obiettivo è reso tanto più giustificato dall'incremento della ricchezza intervenuto negli scorsi anni e dalla sua prevalente concentrazione in delimitate fasce e gruppi sociali.

3.2 Allineare le retribuzioni alla produttività

Il recupero salariale è d'altronde avvalorato dall'evoluzione della **produttività** intervenuto nel recente passato. Una parte di quest'ultima è il frutto di investimenti volti a rendere più competitiva l'economia nel confronto internazionale e soprattutto rispetto alle aree di produzione a minori costi salariali; una parte è però il risultato di un più intenso impiego del fattore lavoro. L'indice della produttività del lavoro è aumentato di circa il 15% tra il 1992 e il 2004. In alcuni rami (in particolare nell'industria) l'aumento è stato notevolmente più elevato. E' giunto il momento di tradurre l'incremento della produttività anche in un aumento delle retribuzioni.

3.3 Oltre la congiuntura

L'obiettivo di un tangibile incremento dei livelli salariali possiede una giustificazione ed una validità che oltrepassano le considerazioni di natura congiunturale. Non può cioè essere affidato interamente agli umori oscillanti dell'evoluzione economica. La congiuntura influirà indubbiamente sul ritmo di progressione delle retribuzioni, che sarà tanto più celere in condizioni di crescita economica. L'obiettivo dell'aumento delle retribuzioni, inserendosi in una visione di più **lungo termine** e affondando le radici nei cambiamenti profondi del mondo del lavoro e della realtà sociale, dovrà però preservare un carattere di preminenza e di distinzione rispetto alle oscillazioni di breve termine della congiuntura.

4. UN RIEQUILIBRIO SALUTARE

4.1 Superare una cesura dannosa

La morosità retributiva istauratasi nel più recente passato è anche il frutto di un mutato **rapporto tra capitale e lavoro**, che ha posto quest'ultimo su una china scivolosa di indebolimento e di deprezzamento. Gli interessi del capitale, persino nelle sue espressioni di breve termine e speculative, hanno preso il sopravvento sul fattore lavoro. La fonte più autentica della prosperità delle imprese (il lavoro) è stata posta in una posizione di netta subordinazione rispetto agli obiettivi degli azionisti. E' pure stata messa sotto il giogo di una perversa alleanza tra azionisti e management, che ha esasperato gli obiettivi di breve termine e ha tra l'altro prodotto lo spettacolo ripugnante delle retribuzioni spropositate di troppi managers.

Questa cesura tra capitale e lavoro è visibilmente negativa per la prosperità di lungo termine delle imprese e dell'economia. Corre inoltre di pari passo con una tendenza alla eccessiva finanziarizzazione dell'economia che non è per nulla salutare. Un avvicinamento tra le due componenti (capitale e lavoro) risulterebbe perciò benefica non solo in termini sociali ma anche economici.

Impulsi per i consumi e l'attrattività delle imprese

Il recupero dei livelli retributivi eserciterebbe ulteriori ricadute favorevoli. La **domanda** di beni e prodotti, che è una delle componenti più decisive per l'andamento dell'economia, ne risulterebbe incentivata. I rami e le professioni che offrono livelli salariali particolarmente bassi conquisterebbero inoltre una maggiore attrattività, riuscendo ad attirare una manodopera più qualificata.

Alleviare la spesa sociale

Le difficoltà nelle quali versano numerose persone e famiglie generano un incremento delle **prestazioni sociali** erogate dallo Stato. Sussidi per l'assicurazione malattia, assegni integrativi per i figli e assegni di prima infanzia, prestazioni dell'assistenza sociale riflettono almeno in parte le inadeguatezze di natura salariale dei beneficiari. L'economia scarica cioè sullo Stato e indirettamente sulla collettività una lacuna retributiva, che dovrebbe

invece concorrere a superare. Retribuzioni più elevate consentirebbero perciò di attenuare anche la spesa sociale.

5. UN SALARIO CHE CONSIDERI I BISOGNI DI INDIVIDUI E FAMIGLIE

5.1 Il concetto di salario

Il salario è una contropartita monetaria per una prestazione lavorativa. Compensa cioè l'apporto fornito dal lavoratore. Possiede, da questo profilo, una natura prevalentemente **individuale** poiché riferita alla prestazione del singolo dipendente.

Non può tuttavia essere scordato che ogni prestazione lavorativa concorre al funzionamento del grande "**banco di lavoro**" attorno al quale opera l'intera collettività. E' cioè anche un contributo e un servizio che viene reso all'intera comunità poiché concorre ad accrescerne la ricchezza e il benessere complessivo. Riveste perciò anche un carattere sociale. Come tale deve essere in un rapporto equo rispetto alle retribuzioni medie e deve soprattutto consentire di condurre un tenore di vita sufficientemente decoroso.

Sempre per il suo carattere sociale, il salario, al quale vanno ad aggiungersi i contributi e le agevolazioni appositamente previste per le famiglie, deve anche consentire di coprire i bisogni di un **nucleo familiare**, così da potere garantire anche in questo caso un tenore di vita minimamente decoroso.

5.2 Il fabbisogno minimo

Prendendo come riferimento le tabelle allestite dall'apposita comunità di lavoro svizzera e le indicazioni empiriche tratte dall'esperienza sindacale quotidiana, si può così stimare il fabbisogno necessario al raggiungimento di un tenore di vita minimamente **decoroso**:

individuo solo:	3.500.-/4.000.- franchi al mese
coppia	4.500.-/5.000.- franchi al mese
coppia con 2 figli	5.500.-/6.000.- franchi al mese

5.3 Le soglie statistiche di povertà

Nella valutazione del fabbisogno minimo non può mancare uno sguardo alle soglie del **minimo esistenziale sociale**, che è comprensivo dell'affitto, di un forfait per il mantenimento, del premio di cassa malati e di un importo di 100 franchi per ogni membro dell'economia domestica.

La soglia statistica di povertà (valori medi nazionali) ammonta a 2.200.- franchi mensili per le persone sole, a 3.800.- franchi per le famiglie monoparentali con due figli inferiori a 16 anni e a 4.650.- franchi per le coppie con due figli.

5.4 Verso la definizione di un livello retributivo minimo

La retribuzione minima deve tendere a coprire il fabbisogno necessario alla conduzione di un tenore di vita perlomeno decoroso. Considerando tuttavia che il salario minimo riveste un carattere tendenzialmente transitorio, poiché applicabile a situazioni di particolare svantaggio (inizio dell'attività nell'impresa, non conoscenza dei procedimenti lavorativi aziendali..), è collocabile ad un livello inferiore. Si è optato per una riduzione del 10% rispetto al fabbisogno; come ogni opzione, non sfugge ad un carattere di arbitrarietà ma guardando alla realtà del mercato del lavoro locale presenta un accettabile grado di plausibilità.

5.5 Retribuzione minima

Utilizzando i criteri appena enunciati, la retribuzione minima dovrebbe attestarsi a:

a) *valori auspicati*

salario netto (=fabbisogno)
3.500.- / 4.000.- franchi mensili (x 12)

salario lordo
4.000.- / 4.600.- franchi mensili (x 12)
3.700.- / 4.250.- franchi mensili (x 13)

b) *valori minimi (./. 10%)*

salario lordo
3.600.- / 4.100.- franchi mensili (x 12)
3.350.- / 3.800.- franchi mensili (x 13)

Applicando queste valutazioni al settore dei contratti collettivi di lavoro, si può trarne l'indicazione che i salari minimi dovrebbero almeno attestarsi attorno a 3.500 franchi lordi mensili per tredici mensilità; dovrebbero poi tendere a 4.000 franchi lordi mensili così da consentire un tenore di vita adeguatamente decoroso.

5.6 Retribuzione minima in caso di lavoro qualificato

Fin qui la fissazione di un salario minimo in senso assoluto, valido cioè anche per chi è sprovvisto di una particolare qualifica professionale.

La fissazione di una retribuzione minima per chi dispone invece di una qualifica professionale solleva difficoltà più ampie, poiché i requisiti di professionalità vigenti nelle diverse categorie non sono completamente omogenei.

Mantenendo come obiettivo quello di purtuttavia delineare una retribuzione minima, si è optato per il criterio "unificante" della copertura del fabbisogno familiare. Il salario del lavoratore qualificato dovrebbe cioè consentire di coprire il fabbisogno di una famiglia tipo (genitori e due figli). Si è del parere che laddove un coniuge è qualificato, il suo salario debba consentire di coprire non solo il fabbisogno individuale ma quello dell'intero nucleo.

L'eventuale apporto lavorativo dell'altro coniuge andrebbe in tal modo a incrementare interamente il reddito oltre la soglia minima.

Anche in questo caso è ragionevole collocarsi in una zona intermedia tra il minimo sociale e il fabbisogno per un tenore di vita decoroso. Anche per chi è qualificato vale cioè la constatazione che la retribuzione minima debba tutelare le posizioni più svantaggiate (inizio dell'attività in un'impresa..) e rivestire un prevalente carattere di transitorietà.

Si giunge così a tratteggiare gli importi seguenti:

a) valori auspicati

salario netto, con assegni (=fabbisogno)
5.500.- / 6.000.- franchi mensili (x 12)

salario netto, senza assegni
5.100.- / 5.600.- franchi mensili (x 12)

salario lordo, senza assegni
5.850.- / 6.450.- franchi mensili (x 12)
5.400.- / 5950.- franchi mensili (x 13)

b) valori minimi

salario lordo, senza assegni
5.250.- / 5.800.- franchi mensili (x 12)
4.850.- / 5.350.- franchi mensili (x 13)

Applicando anche in questo caso le citate valutazioni al settore dei contratti collettivi di lavoro, si può stimare che i salari minimi per il personale qualificato dovrebbero attestarsi a 5.000/5.100 franchi lordi mensili per tredici mensilità; si dovrebbe poi mirare ad un salario di 5.500/5.700 franchi lordi per consentire anche ad una famiglia tipo un tenore di vita decoroso.

5.7 Effetti sui nuclei familiari

Diversamente dal nucleo familiare, dove figura almeno un lavoratore qualificato e dove il salario indicato corrisponde circa al fabbisogno dell'intera famiglia, nei nuclei a quattro membri (due genitori con due figli) dove nessun coniuge disponga di una qualifica professionale si rende indispensabile l'apporto del secondo coniuge. Questa entrata andrà almeno in parte a colmare lo scoperto tra il fabbisogno dell'economia domestica e il salario percepito dall'altro coniuge.

Come già indicato, laddove uno dei coniugi è invece qualificato, l'eventuale apporto dell'altro coniuge dovrebbe invece andare interamente ad incrementare il reddito oltre la soglia minima.

Per i nuclei con figli, va tenuto presente che al salario del/dei coniugi vanno aggiunti gli assegni e le agevolazioni in favore delle famiglie.

6. I SALARI EFFETTIVI

6.1 Dove siamo con i salari effettivi

Nei capitoli precedenti l'attenzione è stata rivolta ai salari minimi auspicabili e, nell'allegato 2, a quelli oggi in vigore nelle principali categorie. E' d'altronde sui salari minimi che il sindacato esercita una più diretta influenza. Partecipa infatti alla loro fissazione attraverso i contratti collettivi di lavoro.

Per cogliere la realtà retributiva di un'impresa, di un ramo o di una regione, lo sguardo deve però anche inoltrarsi nel terreno dei salari effettivamente erogati dalle imprese, che superano spesso i livelli minimi. Diversamente dai salari minimi, i salari effettivi sono piuttosto il risultato di una valutazione e pattuizione bilaterale tra datore di lavoro e dipendente; vi influiscono diversi fattori quali segnatamente i margini finanziari dell'impresa, le linee interne di gestione del personale, le qualifiche del lavoratore.

6.2 Dati statistici

I dati statistici disponibili sono il risultato di medie che abbracciano oltretutto categorie relativamente ampie di lavoratori. Non è perciò sempre agevole trarre indicazioni articolate. Consentono tuttavia di offrire un quadro indicativo della realtà retributiva nella nostra regione. La seguente tabella, riferita al settore privato, risulta particolarmente interessante.

Salario mensile lordo (mediana in franchi) nel settore privato, secondo il livello di qualifiche richiesto dal posto di lavoro, il sesso e la divisione economica, in Ticino, nel 2006

	TOTALE			1 + 2			3			4		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Totale	4'824	5'107	4'162	5'964	6'335	5'276	4'941	5'068	4'571	3'862	4'294	3'368
Settore secondario	4'910	5'108	3'440	5'824	5'913	5'298	5'107	5'136	4'524	3'965	4'525	2'861
Attività estrattive	5'262	5'262	...	5'971	4'997	4'997	...
Attività manifatturiere	4'532	4'909	3'302	6'169	6'418	5'328	4'942	5'028	4'548	3'529	4'110	2'853
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	6'116	6'153	6'050	6'155
Costruzioni	5'158	5'168	4'792	5'449	5'463	5'115	5'129	5'142	...	5'027	5'066	...
Settore terziario	4'752	5'145	4'347	6'178	6'889	5'278	4'778	4'901	4'584	3'815	4'018	3'657
Commercio; riparazione	4'383	4'709	3'984	5'600	6'085	4'875	4'333	4'550	3'953	3'875	4'027	3'775
Alberghi e ristoranti	3'569	3'813	3'406	4'286	4'380	4'149	3'710	3'868	3'483	3'294	3'415	3'279
Trasporti e comunicazioni	4'976	5'135	4'485	5'596	5'750	4'714	4'767	4'815	4'565	4'533	4'813	4'144
Attività finanziarie; assicurazioni	7'121	8'753	5'727	11'921	12'789	7'064	6'500	7'333	5'642	5'446	5'633	5'350
Informatica; R-S e altre attività professionali	5'417	6'236	4'637	6'992	7'998	5'573	5'417	5'796	4'956	3'674	4'161	3'388
Ricerca e sviluppo	5'317	5'653	4'852	6'148	6'783
Istruzione	6'032	6'536	5'469	6'598	7'582	5'639	6'324	6'193	6'418	4'093
Sanità e servizi sociali	5'402	6'176	5'181	6'312	7'321	5'963	5'610	6'112	5'423	4'548	4'763	4'518
Altri servizi pubblici e personali	4'312	4'773	3'680	5'200	6'184	4'019	4'507	4'900	3'757	3'680	3'889	3'240

Livello di qualifiche richiesto dal posto di lavoro:

1 = lavori molto esigenti e compiti molto difficili; 2 = lavoro indipendente e molto qualificato; 3 = conoscenze professionali specifiche; 4 = attività semplici e ripetitive

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

Vi si rileva la presenza di aree ancora significative di bassa retribuzione. Pur trattandosi di salari mediani, risultano di poco superiori o tuttora inferiori ai livelli additati nel presente documento come retribuzione minima.

6.3 Indicazioni dalle Commissioni paritetiche

Qualche spunto riguardante i salari effettivi può essere fornito dalle commissioni paritetiche di rami retti da un contratto collettivo di lavoro. Verificando alcuni di questi, per i quali sono disponibili dati puntuali, si riscontra uno scostamento rispetto ai salari minimi contrattuali che si situa attorno al 10/15%. Non mancano tuttavia punte molto più elevate (30/40%), soprattutto in rami, retti soprattutto da contratti nazionali dove il concetto di salario minimo è parzialmente diverso rispetto a quello generalmente vigente in Ticino (ha cioè la funzione di regolare i casi-limite -chi non dispone di nessuna esperienza, chi ha un rendimento debole..-).

I dati delle Commissioni paritetiche utilizzati per la verifica del divario tra salari minimi e salari effettivi sono tuttavia particolarmente circoscritti e non consentono di trarre indicazioni di più ampia portata. Questo aspetto rimane perciò meritevole, in prospettiva, di investigazioni più dettagliate.

7. SALARI NEL CONTESTO NAZIONALE

Da un profilo generale, il Ticino deve pure tendere a riassorbire il divario dei salari erogati dall'economia rispetto alle medie nazionali. Le differenze si aggirano oggi attorno al 15%.

Il ritardo attuale non trova giustificazione in condizioni oggettivamente diverse rispetto al resto del Paese. Il Ticino deve perciò tendere a colmare questo arretramento salariale, che è in parte ricollegabile alla diversa struttura e ripartizione interna dei diversi rami e come tale esige una politica di rafforzamento strutturale dell'economia ma che è certamente anche riconducibile ad una disparità in senso assoluto, che va colmata sul fronte retributivo.

Differenza TI – CH secondo il livello di qualifica (2006)

<u>Uomini</u>		<u>Donne</u>	
livello 1	19 %	livello 1	22 %
livello 2	18 %	livello 2	15 %
livello 3	9 %	livello 3	7 %
livello 4	9 %	livello 4	11 %
<u>totale</u>	<u>15 %</u>	<u>totale</u>	<u>14 %</u>

Livello qualifica:

- 1: lavoro particolarmente esigente e difficile
- 2: lavoro indipendente e molto qualificato
- 3: conoscenze professionali specializzate
- 4: attività semplici e ripetitiva

Fonte: rilevazione svizzera della struttura dei salari 2006, UST

8. SALARI E POVERTA'

L'apparizione di una fascia preoccupante di lavoratori poveri induce a guardare ancora più attentamente ai livelli salariali vigenti nelle diverse categorie professionali. Benché tale condizione non è unicamente riconducibile ai livelli salariali ma è sovente intrecciata con la situazione personale e familiare del lavoratore, emergono gruppi particolarmente esposti al rischio di povertà. Vi sono coinvolti i lavoratori attivi in precisi rami professionali (vendita, ristorazione/alberghi, imprese di pulizia), generalmente senza una qualifica professionale e con una situazione familiare particolare (nuclei monoparentali o famiglie con numerosi figli).

Il tasso di working poors è in Ticino superiore alla media nazionale. Mentre su scala nazionale si attesta al 6,5%, nel nostro Cantone –come già indicato- raggiunge il 12/13% (dati UFS 2002).

9. PRINCIPALI DIREZIONI DI MARCIA

9.1 Salari minimi

Riassumendo le considerazioni finora sviluppate, appare utile muoversi in primo luogo verso il raggiungimento di almeno le seguenti soglie salariali:

- **lavoratori non qualificati:** **fr. 3.500.- al mese (13 mensilità)**
- **lavoratori qualificati:** **fr. 5.000.- al mese (13 mensilità)**

Deve tuttavia trattarsi di un obiettivo intermedio. Tendendo verso livelli retributivi che garantiscano un tenore di vita adeguatamente decoroso, si punterà in particolare a :

- **lavoratori non qualificati:** **fr. 4.000.- al mese (13 mensilità)**
- **lavoratori qualificati:** **fr. 5.500.- al mese (13 mensilità)**

Si tratta evidentemente di un punto di riferimento e di un orientamento generali. Non possono racchiudere l'intera gamma delle situazioni rilevabili nel mercato del lavoro.

9.2 Salari effettivi: colmare il divario rispetto alle medie nazionali

Il Ticino deve porsi parallelamente su una traiettoria di graduale assottigliamento del divario tuttora esistente tra le retribuzioni locali e le medie nazionali. Soprattutto nei rami e nelle imprese sottoposte ad una unica regolamentazione delle condizioni di lavoro, vanno raggiunte le medie svizzere.

Dal profilo della direzione di marcia complessiva, implicano un primo obiettivo di aumento delle retribuzioni effettive che si aggira attorno al **10%**.

9.3 Disparità retributive

I richiami statistici di cui ai capitoli precedenti evidenziano la persistente disparità salariale tra i sessi. Gli obiettivi perseguiti sul terreno dei salari minimi (vedi 9.1) esercitano un implicito effetto di riequilibrio. Occorre tuttavia che il riassorbimento del divario tra i salari degli uomini e delle donne sia parte integrante della politica salariale propugnata dal sindacato.

9.4 Rincaro

Muoversi lungo la traiettoria sopra tratteggiata implica che l'incremento del costo della vita sia assolutamente compensato. Il relativo adeguamento dei salari va poi completato con una progressiva rivalutazione reale, che consenta di tendere agli obiettivi indicati.

10. CAMPI DI IMPEGNO

Nell'intento di delineare ed attuare una linea salariale in sintonia con le considerazioni finora evidenziate, si ritiene opportuno muoversi in particolare nelle direzioni seguenti:

- *contratti collettivi di lavoro*: è lo strumento più efficace per la fissazione di condizioni di lavoro e salariali minime, in consonanza con le soglie retributive qui evidenziate. Si tratta perciò di diffondere i contratti soprattutto nei rami dove vigono condizioni retributive particolarmente modeste o basse. Laddove già esistono si tratta inoltre di puntare ad eliminare le posizioni salariali che non raggiungono le soglie sopra indicate. Per alcuni contratti nazionali si rende opportuna l'adozione di complementi cantonali meglio rispondenti alla realtà salariale locale.
- *formazione professionale*: una adeguata formazione e competenza professionale è un requisito cruciale per usufruire di condizioni salariali più favorevoli. I disagi e la povertà sono raramente presenti tra le persone e le economie domestiche i cui membri dispongono di una buona formazione. Si tratta perciò di promuovere le occasioni di ricupero della formazione professionale da parte dei lavoratori che ne sono tuttora sprovvisti.
- *tirocini raccorciati*: l'apparizione relativamente recente di tirocini raccorciati rispetto alla durata tradizionale, per i quali sono stati fissati salari minimi che denotano differenze anche consistenti rispetto alla retribuzione della qualifica "piena", induce ad una valutazione aggiuntiva tra le parti sociali. Si tratta da un lato di preservare l'attrattività, anche dal profilo salariale, della formazione più completa senza tuttavia istituire figure professionali troppo penalizzate. E' pure opportuno fare in modo che chi ha seguito questi tirocini raccorciati possa agevolmente completare la sua preparazione e, anche grazie all'esperienza nel frattempo acquisita, ottenere la qualifica più elevata.

- *parità uomo-donna*: l'assorbimento del divario salariale tra gli uomini e le donne deve costituire un obiettivo costante e incisivo. Il ritardo salariale che penalizza la donna diviene infatti fonte di acuti disagi soprattutto quando la donna vive sola o in nuclei monoparentali. E' pure una tara sulle prestazioni previdenziali future. Si tratta perciò di progredire nel ricupero dell'odierno divario salariale.
- *sostegni alla famiglia*: siccome il salario è una controprestazione per l'attività svolta dal singolo, è indispensabile che sia completato da apporti che consentano di coprire adeguatamente non solo i bisogni individuali ma anche quelli familiari. Si tratta perciò di potenziare i contributi e le agevolazioni in favore della famiglia, così da consentirle di disporre di un tenore di vita decoroso.
- *strutture di accoglienza*: in linea con le precedenti considerazioni, le strutture di accoglienza per i figli sono un presupposto importante per lo svolgimento di un'attività professionale da parte di entrambi i coniugi. Si tratta perciò di fare un salto qualitativo nell'offerta di tali strutture.
- *libera circolazione*: il nuovo regime di gestione dei flussi di manodopera estera esercita un inevitabile impatto sui livelli salariali. Si tratta perciò di intensificare gli strumenti e le modalità di lotta contro le pressioni al ribasso delle retribuzioni, tanto più consistenti nelle regioni di frontiera come il Ticino.
- *lavoro atipico*: L'incremento delle formule atipiche di lavoro (lavoro su chiamata, lavoro interinale, lavoro a termine..) comportano situazioni di maggiore precarietà anche dal profilo salariale. E' infatti indebolita la forza contrattuale del dipendente. Si tratta perciò di sottoporre questi nuovi modelli di lavoro ad un controllo e ad una regolamentazione rigorosa nell'intento di evitare che siano fonte di indebito disagio e povertà.
- *innovazione e ricerca*: va perseguito un solido potenziamento strutturale dell'economia cantonale attraverso segnatamente un più capillare sostegno all'innovazione e alla ricerca.
- *riqualificazione delle imprese*: in alcune imprese, dipendenti da centri decisionali ubicati oltre Gottardo e impiantate in Ticino per usufruire della disponibilità di manodopera frontaliera a minor costo, vanno esercitate pressioni affinché vengano dislocate in Ticino anche attività a maggiore valore aggiunto e a più elevata retribuzione.

11. CONCLUSIONI

Per la frammentazione delle situazioni produttive ed economiche, l'azione del sindacato in materia salariale deve forzatamente diversificarsi così da riuscire a farsi carico di ogni singola realtà. La riflessione riassunta dal testo presente consente tuttavia di tracciare un **quadro di riferimento**, che contribuisca a conferire organicità, linearità e coerenza all'impegno sul versante dei salari. L'attualità del problema salariale rende tanto più utile la

disponibilità di punti cardinali capaci di meglio incanalare e orientare l'azione rivendicativa del sindacato.

La consapevolezza di muoversi su un terreno particolarmente variegato e complesso rende però anche percepibile la necessità di fare avanzare e maturare ulteriori analisi e confronti. Questo testo va perciò inteso quale **documento iniziale** da correggere, completare e affinare. Come tale viene consegnato al dibattito interno all'OCST.

E' indispensabile che gli obiettivi salariali confluiscono in una **politica complessiva** a tutela di redditi confacenti. Gli odierni mutamenti del mondo del lavoro accentuano i divari e le disparità nell'accesso e nella ripartizione della ricchezza. Gli obiettivi di natura retributiva devono perciò potere confluire in una più complessiva azione a tutela dei redditi e di una equa redistribuzione della ricchezza.

In questo ambito, un'attenzione particolare va rivolta alla famiglia, che deve potere beneficiare di sostegni volti a garantire un tenore di vita adeguato. E' parimenti sul campo della conciliazione tra lavoro e famiglia che vanno acquisiti nuovi traguardi favorevoli al conseguimento di un reddito decoroso senza compromettere l'assolvimento dei compiti familiari.

O C S T
Segretariato cantonale

Allegati:

1. Tabelle budget-conseil Suisse
2. Uno sguardo alla situazione attuale
3. Salari mediani in Ticino
4. Salari in un mercato transfrontaliero

Lugano, settembre 2008

UNO SGUARDO ALLA SITUAZIONE ATTUALE

1. Dove siamo con i salari minimi

Dal profilo salariale, le situazioni sono a tal punto frammentate e diverse da impedire rilevamenti e considerazioni adeguatamente precise. Può tuttavia essere utile gettare uno sguardo sulle diverse realtà per cogliere, seppur in modo approssimativo, la collocazione delle diverse categorie rispetto ai valori minimi auspicabili.

- Edilizia e affini:

L'ampia omogeneità del settore edile (ivi compreso l'artigianato dell'edilizia) e la quasi totale copertura per il tramite di contratti collettivi di lavoro consentono di trarre indicazioni particolarmente complete e precise.

Il fatto di operare nel mercato interno, con una debole (almeno finora) esposizione alla concorrenza esterna; di avere alle spalle una lunga tradizione di contrattazione collettiva; di dovere rimanere attrattivi a compensazione di un'attività molto pesante e logorante, ha condotto a livelli salariali soddisfacenti e già in linea con i valori minimi auspicabili. I salari minimi dei lavoratori qualificati si aggirano attorno a 5.200 franchi; quelli dei lavoratori non qualificati attorno a 4.200 franchi. C'è poi una fascia intermedia (lavoratori semiqualeficati) che si colloca attorno a 4.800 franchi.

- Artigianato dell'edilizia

Benché in parte inferiori all'edilizia, i salari minimi dei qualificati raggiungono i 4.500/4.800 franchi mensili. Inferiori sono invece i salari minimi delle professionalità più recenti, con un tirocinio abbreviato rispetto a quello tradizionale (ad es. nelle installazioni elettriche). In questo caso il salario minimo si colloca tra 3.700 e 4200 franchi. Per i qualificati si impone perciò una rivalutazione, che dovrà prestare un'attenzione particolare al personale dei tirocini abbreviati.

Per i lavoratori non qualificati, in un caso (metalcostruttori) il salario minimo è inferiore ai valori indicati. Questo ritardo è in parte bilanciato dalla presenza di posizioni semiqualeficate, alle quali accedono generalmente i lavoratori sprovvisti di un titolo professionale ma arricchiti dalla pratica, che invece rientrano in tali valori.

- Industria

Diversamente dal settore edile, l'industria è particolarmente variegata. Non solo sono riscontrabili differenze marcate da un ramo all'altro ma anche da impresa a impresa.

Dal profilo contrattuale la situazione è altrettanto disomogenea. Sono coperti abbondantemente i rami tradizionali ad elevata intensità di lavoro (abbigliamento, calzature, orologi). Significativa è pure la copertura nell'industria delle macchine. Gli altri rami sono invece a macchia di leopardo con significative aree ancora scoperte (in particolare: chimica e farmaceutica). Ottimale è, dal profilo geografico, la copertura in alcune zone quali il Mendrisiotto, e le Tre Valli; soddisfacente la situazione nel Locarnese e nel Bellinzonese; nel Luganese sono tuttora numerose le imprese industriali che non soggiacciono ad un contratto collettivo.

Dal profilo salariale va poi evidenziato che, nell'industria metalmeccanica, anche la presenza di un contratto collettivo emblematico (Convenzione nazionale

Allegato 2

dell'industria metalmeccanica ed elettrica) non consente di disporre di salari minimi omogenei poiché il contratto non fissa una scala salariale, lasciando che le retribuzioni vengano definite all'interno di ogni singola impresa.

Dal profilo strutturale, l'industria si è in buona parte appoggiata sulla possibilità di reperire manodopera frontaliera che, soprattutto in passato, ne è stata attratta malgrado i livelli salariali inferiori alle medie svizzere. Questa facilitata reperibilità di manodopera ha d'altronde favorito l'istallarsi in Ticino di attività a più debole valore aggiunto. L'impiego di manodopera frontaliera ha peraltro introdotto un fattore di ambiguità in relazione alle qualifiche professionali ed alla conseguente classificazione del personale. Ciò che in Svizzera è attestato da una qualifica ufficiale (attestato di fine tirocinio) non lo è sovente in forma e misura analoga per chi viene da oltre frontiera. Anche i lavoratori che risultano de facto qualificati per l'esperienza acquisita non vengono sempre considerati come tali ai fini dell'inserimento nella scala salariale.

Per i motivi appena accennati risulta proibitivo qualsiasi tentativo di offrire una panoramica rigorosa e precisa della situazione salariale nell'industria. Ci si può semmai limitare a indicazioni di carattere generale, che devono essere utilizzate con particolare cautela. Possono essere formulate le indicazioni seguenti:

- i salari minimi dei lavoratori qualificati si situano in buona parte tra 3.500 e 4.000 franchi; quelli dei non qualificati tra 2.700 e 3.300 franchi;
- nei rami a più debole valore aggiunto, che fanno prevalentemente capo a manodopera femminile, i salari minimi ruotano attorno a 2.300/2.500 franchi mensili;

- **Altro artigianato**

E' il ramo dell'automobile il più emblematico. Si assiste qui ad una notevole diversità di livelli salariali minimi tra due campi di attività, riconducibili alla diversa fonte e impostazione contrattuale. Nelle carrozzerie appaiono in ritardo sia i salari minimi dei lavoratori qualificati (3.300/3.800 a dipendenza della durata del tirocinio) sia quelli dei non qualificati (3.200 franchi). Diversa è la situazione delle autorimesse dove i salari minimi dei non qualificati (3.450 circa) sono in linea con i minimi auspicabili e quelli dei qualificati, pur necessitando di una rivalutazione, non sono eccessivamente distanti (4.750 circa). Inferiori sono invece, come indicato anche in qualche ramo dell'artigianato dell'edilizia, i salari di professionalità con un tirocinio inferiore a quello tradizionale di riferimento (con salari di 3.900/4.200 franchi).

- **Impiego pubblico e parastatale**

Per i dipendenti del Cantone, i salari minimi delle categorie meno retribuite si avvicinano ai valori auspicati, ma non li raggiungono in tutte le categorie. I salari iniziali del personale non qualificato si situano attorno ai 3.900 franchi; quelli di chi dispone di un attestato federale di fine tirocinio si posizionano tra i 4.400 e i 4.900 franchi secondo la professione. È anche da biasimare che il Consiglio di Stato stia applicando dal 1997 una sistematica riduzione dello stipendio iniziale ai candidati al primo impiego (due classi in meno pari a ca. il 10% dello stipendio) a tutte le nuove assunzioni (impiegati e docenti). Analogamente è stato ridotto del 3% per un anno lo stipendio ai neo-assunti (nominati o incaricati) con esperienza professionale, rispettivamente del 20% quello dei supplenti assunti con contratto di personale ausiliario.

Infine deve essere stigmatizzata la posizione del personale di pulizia che viene retribuito a salario orario (comprensivo dell'indennità per vacanza) e ha subito nel

Allegato 2

2005 una decurtazione delle ore assegnate corrispondente a una riduzione salariale del 30-40%. Questa attività è anche stata in parte esternalizzata.

Benché ogni Comune abbia una sua scala salariale, la valutazione applicabile al Cantone vale anche per i Comuni.

Positiva è parimenti la situazione nell'ampio settore sanitario e sociale. Istituti ospedalieri pubblici e privati, Case di riposo convenzionate, Servizi di assistenza e cura a domicilio, Istituti sociali hanno condizioni di lavoro e salariali rette da contratti collettivi di lavoro grosso modo corrispondenti a quelli del personale statale.

I salari minimi del personale non qualificato si situano, con una progressione dipendente dagli anni di servizio, tra 3.100 e 4.100 franchi; quelli di chi dispone di un tirocinio tra 3.600 e 5.600 franchi.

- **Servizio pubblico**

Nelle ex-regie federali si rileva una situazione che presenta molte analogie con il settore pubblico. Nelle posizioni retributive inferiori non si va al di sotto di salari attorno a

- **Terziario privato**

Nel terziario tradizionale sussistono condizioni salariali modeste. Nella vendita, dove la contrattazione collettiva è relativamente recente e copra solo una parte del ramo, le distanze rispetto ai minimi auspicabili sono ancora rilevanti. Solo nelle grandi catene di distribuzione il personale non qualificato risulta in linea con detti parametri (attorno a 3.500/3.600 franchi) mentre quello qualificato è anche qui in ritardo (attorno a 4.000 franchi per chi dispone di un tirocinio quadriennale). Nei piccoli negozi i salari minimi dei qualificati si attestano a circa 3.100 franchi (tirocinio di due anni) e 3.300 franchi (tirocinio di tre anni); i non qualificati attorno a 2.900 franchi. Va tuttavia rilevato che, in parallelo alla consistente diversità di questa categoria, nei fatti esistono condizioni salariali anche pari o superiori a quanto auspicato in un certo numero di negozi.

Nella ristorazione e negli alberghi, dove vige un contratto collettivo di obbligatorietà generale, i salari minimi del personale non qualificato si collocano a circa 3.250 franchi; quelli del personale qualificato tra 3.700 e 4.400 circa.

Nelle imprese di pulizia, dove si è appena ottenuto un contratto collettivo che si sta ora cercando di diffondere, il personale non qualificato si situa attorno a 2.800/3.200 franchi; quello qualificato attorno a 4.000 franchi.

Nelle attività impiegate la situazione è molto diversificata e frammentata. Non è possibile fornire indicazioni che abbiano un sufficiente grado di rappresentatività.

Nel vasto settore bancario, finanziario e assicurativo le condizioni superano i minimi auspicabili.

2. Le fasce più problematiche

I rami e le fasce dove si riscontra una condizione salariale ancora particolarmente lontana dalle soglie minime indicate sono soprattutto i seguenti:

- alcuni rami del terziario tradizionale (vendita, ristorazione/alberghi, imprese di pulizia..);
- i rami industriali a più alta intensità di lavoro, sviluppatasi in Ticino soprattutto per la prossimità della frontiera e la disponibilità di manodopera frontaliera;
- le lavoratrici non qualificate occupate nell'industria.

Salario mensile lordo (mediana in franchi)^{1,2} nel settore privato, secondo il livello di qualifiche richiesto dal posto di lavoro³, il sesso e la divisione economica, in Ticino, nel 2006

		Totale			1+2			3			4				
		Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne		
Totale		4'824	5'107	4'162	5'964	6'335	5'276	4'941	5'068	4'571	3'862	4'294	3'368	Totale	
01	Ortofroricoltura	3'765	3'880	2'611	4'525	4'705	...	3'962	3'986	...	3'467	3'581	...	01	Ortofroricoltura
Settore secondario		4'910	5'108	3'440	5'824	5'913	5'298	5'107	5'136	4'524	3'965	4'525	2'861	Settore secondario	
10-14	Attività estrattive	5'262	5'262	...	5'971	4'997	4'997	...	10-14	Attività estrattive
15-37	Attività manifatturiere	4'532	4'909	3'302	6'169	6'418	5'328	4'942	5'028	4'548	3'529	4'110	2'853	15-37	Attività manifatturiere
15	Industrie alimentari e delle bevande	4'129	4'292	3'207	5'390	5'743	4'815	4'449	4'467	4'154	3'453	3'821	2'876	15	Industrie alimentari e delle bevande
16	Industria del tabacco	16	Industria del tabacco
17	Industria tessile	3'943	17	Industria tessile
18	Confezione di vestiario e di pellicce	3'232	4'056	2'923	4'233	...	3'577	2'940	...	2'847	18	Confezione di vestiario e di pellicce
19	Industria del cuoio e della calzatura	19	Industria del cuoio e della calzatura
20	Industria del legno e dei prodotti in legno	5'146	5'155	...	5'343	5'350	...	5'210	5'212	...	4'537	20	Industria del legno e dei prodotti in legno
21	Industria della carta e del cartone	4'821	4'990	21	Industria della carta e del cartone
22	Editoria, stampa e riprod. supporti registrati	5'240	5'561	4'590	6'344	6'717	5'592	5'206	5'400	4'671	3'792	...	3'850	22	Editoria, stampa e riprod. supporti registrati
23,24	Fabbricazione di prodotti di cokeria; industria chimica	5'142	5'308	4'658	6'630	7'392	6'218	5'145	5'142	5'149	3'832	4'349	3'466	23,24	Fabbricazione di prodotti di cokeria; industria chimica
25	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	4'685	4'844	3'699	6'246	6'769	...	4'749	4'850	...	4'253	4'540	2'640	25	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
26	Fabbricazione di altri prodotti minerali non metalliferi	5'972	5'972	...	7'163	5'956	5'959	...	5'327	5'327	...	26	Fabbricazione di altri prodotti minerali non metalliferi
27,28	Produzione e fabbricazione di prodotti in metallo	4'324	4'402	3'601	5'413	5'555	4'947	4'526	4'565	4'047	3'677	3'813	3'045	27,28	Produzione e fabbricazione di prodotti in metallo
29,34,35	Fabbricazione di macchine e mezzi di trasporto	5'242	5'430	3'996	6'791	7'066	5'159	5'268	5'325	4'711	4'117	4'582	2'760	29,34,35	Fabbricazione di macchine e mezzi di trasporto
30-32	Fabbricazione di apparecchi elettrici, meccanica di precisione	4'298	4'885	3'405	6'574	6'980	...	4'657	4'690	4'625	3'543	4'032	3'189	30-32	Fabbricazione di apparecchi elettrici, meccanica di precisione
33	Fabbricazione di apparecchi med. e di precisione; fabbr. di orologi	3'855	4'987	2'702	6'536	7'034	4'734	4'983	5'124	4'171	2'943	4'594	2'580	33	Fabbricazione di apparecchi med. e di precisione; fabbr. di orologi
36,37	Altre industrie manifatturiere	4'216	4'475	3'308	5'707	5'879	...	4'453	4'547	4'021	3'495	3'883	2'928	36,37	Altre industrie manifatturiere
40,41	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	6'116	6'153	6'050	6'155	40,41	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
45	Costruzioni	5'158	5'168	4'792	5'449	5'463	5'115	5'129	5'142	...	5'027	5'066	...	45	Costruzioni
Settore terziario		4'752	5'145	4'347	6'178	6'889	5'278	4'778	4'901	4'584	3'815	4'018	3'657	Settore terziario	
50-52	Commercio; riparazione	4'383	4'709	3'984	5'600	6'085	4'875	4'333	4'550	3'953	3'875	4'027	3'775	50-52	Commercio; riparazione
50	Commercio e riparazione di autoveicoli	4'415	4'862	3'661	5'159	5'221	...	4'487	4'545	...	3'557	3'721	3'440	50	Commercio e riparazione di autoveicoli
51	Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio	4'908	5'037	4'713	6'902	7'500	5'659	4'715	4'701	4'728	4'078	4'140	3'954	51	Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio
52	Commercio al dettaglio e riparazioni	4'127	4'518	3'827	5'005	5'662	4'595	4'085	4'492	3'765	3'870	3'996	3'820	52	Commercio al dettaglio e riparazioni
55	Alberghi e ristoranti	3'569	3'813	3'406	4'286	4'380	4'149	3'710	3'868	3'483	3'294	3'415	3'279	55	Alberghi e ristoranti
60-64	Trasporti e comunicazioni	4'976	5'135	4'485	5'596	6'184	4'714	4'767	4'815	4'565	4'533	4'813	4'144	60-64	Trasporti e comunicazioni
60	Trasporti terrestri, trasporti mediante condotte	5'004	5'044	4'745	6'260	6'383	...	4'789	4'783	5'417	4'876	4'945	...	60	Trasporti terrestri, trasporti mediante condotte
61	Trasporti per vie d'acqua	61	Trasporti per vie d'acqua
62	Trasporti aerei	62	Trasporti aerei
63	Attività ausiliarie dei trasporti; agenzie di viaggio	4'918	5'212	4'408	5'322	5'322	4'659	4'587	4'795	4'450	4'268	4'528	3'792	63	Attività ausiliarie dei trasporti; agenzie di viaggio
64	Poste e telecomunicazioni	64	Poste e telecomunicazioni
65-67	Attività finanziarie; assicurazioni	7'121	8'753	5'727	11'921	12'789	7'064	6'500	7'333	5'642	5'446	5'633	5'350	65-67	Attività finanziarie; assicurazioni
65	Attività finanziarie	7'092	8'714	5'786	12'446	13'095	7'274	6'500	7'452	5'645	5'591	5'721	5'507	65	Attività finanziarie
66	Assicurazioni	66	Assicurazioni
67	Servizi ausiliari delle attività finanziarie e delle assicurazioni	7'150	9'060	5'600	10'196	11'375	7'042	6'345	6'868	5'655	4'825	...	4'705	67	Servizi ausiliari delle attività finanziarie e delle assicurazioni
70-74	Informatica; R-S e altre attività professionali	5'417	6'236	4'637	6'992	7'998	5'573	5'417	5'796	4'956	3'674	4'161	3'388	70-74	Informatica; R-S e altre attività professionali
70,71	Attività immobiliari; noleggio di macchinari e attrezzature	5'000	5'298	4'626	6'000	6'608	5'417	4'571	...	4'507	4'151	...	4'148	70,71	Attività immobiliari; noleggio di macchinari e attrezzature
72,74	Informatica; attività professionali ed imprenditoriali	5'469	6'276	4'637	7'145	8'171	5'584	5'526	5'890	4'992	3'611	4'058	3'365	72,74	Informatica; attività professionali ed imprenditoriali
73	Ricerca e sviluppo	5'317	5'853	4'852	6'148	6'783	73	Ricerca e sviluppo
80	Istruzione	6'032	6'536	5'469	6'598	7'582	5'639	6'324	6'193	6'418	4'093	80	Istruzione
85	Sanità e servizi sociali	5'402	6'176	5'181	6'312	7'321	5'963	5'610	6'112	5'423	4'548	4'763	4'518	85	Sanità e servizi sociali
90-93	Altri servizi pubblici e personali	4'312	4'773	3'680	5'200	6'184	4'019	4'507	4'900	3'757	3'680	3'889	3'240	90-93	Altri servizi pubblici e personali
90	Smaltimento rifiuti e acque di scarico	4'386	4'402	4'169	4'176	...	90	Smaltimento rifiuti e acque di scarico
91	Attività di organizzazioni associative	5'589	6'065	5'038	6'872	7'619	6'476	5'302	...	4'895	91	Attività di organizzazioni associative
92	Attività ricreative, culturali e sportive	4'915	5'064	4'529	6'252	6'498	5'252	4'915	4'999	4'990	3'823	3'857	3'823	92	Attività ricreative, culturali e sportive
93	Servizi personali	3'200	3'738	3'110	3'566	...	3'333	3'120	...	3'000	3'143	...	3'048	93	Servizi personali

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.

³ Livello di qualifiche richiesto dal posto di lavoro: 1 = lavoro molto esigente e compiti molto difficili; 2 = lavoro indipendente e molto qualificato; 3 = conoscenze professionali specifiche; 4 = attività semplici e ripetitive.

SALARI IN UN MERCATO TRANSFRONTALIERO

1. Possibili eccezioni?

In talune categorie, i salari usuali ed anche i salari minimi fissati dal rispettivo contratto collettivo di lavoro **si scostano** in misura visibile dalle soglie elencate precedentemente. E' il caso segnatamente in rami produttivi ad elevata intensità di lavoro, che subiscono la diretta concorrenza dei Paesi a bassi salari verso i quali si è peraltro già spostata una consistente fetta della produzione (in particolare: industria dell'abbigliamento e delle calzature).

E' importante innescare una traiettoria di progressiva rivalutazione dei salari. Qualora non sia possibile raggiungere in modo generalizzato i livelli salariali indicati in precedenza pena il pericolo di una vasta cancellazione di impieghi indotta dalla concorrenza dei Paesi a basso costo del lavoro, si dovrà verificare che i lavoratori e le lavoratrici conseguano un sufficiente tenore di vita nel Paese di residenza.

Va peraltro tenuto presente che queste attività possono costituire, per i lavoratori, una passerella verso una qualifica professionale attestata oppure verso attività meglio remunerate.

La valutazione di queste imprese e rami deve inoltre considerare se e in quale misura le posizioni meno remunerate siano affiancate da funzioni più qualificate. La presenza di un corposo comparto di mansioni qualificate e l'indotto generato da tali imprese induce a valutare in modo più complessivo l'apporto da esse fornito.

2. Frontalieri parimenti coinvolti

I rami accennati hanno potuto finora prosperare soprattutto grazie alla disponibilità di manodopera frontiera, che per effetti valutari e per un diverso costo della vita riusciva a conseguire un reddito soddisfacente. E' tuttavia oggi rilevabile una netta **inversione di tendenza**. Le difficoltà di reddito stanno estendendosi anche ai lavoratori frontalieri, sia per un accresciuto costo della vita sulla spinta dell'introduzione dell'euro, sia per il mutato rapporto tra le due monete (franco e euro). La perdita di valore del franco svizzero rispetto all'euro porta a galla le situazioni di bassa remunerazione. Le imprese e i rami, la cui esistenza e sopravvivenza è finora ruotata attorno alla possibilità di usufruire di condizioni salariali al di sotto della media, non possono sottrarsi ad un percorso di rivalutazione delle retribuzioni. Solo in questo modo riusciranno d'altronde a preservare una certa attrattività verso la manodopera.

3. Libera circolazione

Il passaggio ad un regime di libera circolazione inietta nel mercato del lavoro una **pressione** aggiuntiva sulle retribuzioni. La maggiore disponibilità di manodopera comprime infatti le tendenze al rialzo che si manifestano quando si è in presenza di penuria di manodopera. Si tratta perciò di vigilare e rafforzare gli strumenti volti a combattere le pressioni abusive sui livelli salariali. In questo contesto acquisisce ancora maggiore rilevanza la definizione di una linea salariale coerente e il suo perseguimento.