

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Signori
Simona Zürcher Arrigoni
Angelica Lepori Sergi
Matteo Ponzini
Per MPS-POP-Indipendenti
Deputati al Gran Consiglio

Interpellanza n. 2038 del 4 settembre 2020

Donne sempre più discriminate in Ticino, e non solo a causa del Covid: perché in Ticino la parità di genere indietreggia invece di avanzare?

Signori deputati,

tramite interpellanza del 4 settembre 2020 formulate una serie di domande relative alla parità di genere in Ticino. Di seguito rispondiamo in forma scritta ai quesiti posti.

1. Come mai in Ticino, contrariamente a quanto è avvenuto in Svizzera, solo gli impieghi femminili sono calati nel corso della crisi sanitaria?

La statistica, in particolare quella di natura congiunturale, che si prefigge in primo luogo di mettere a disposizione dati in tempi rapidi, restituisce una fotografia della situazione, ma solo raramente offre indicazioni sulle logiche e i motivi che l'hanno determinata. In questo senso non è possibile rispondere alla domanda così come è posta.

Qualche elemento supplementare può però essere fornito se guardiamo l'evoluzione degli impieghi femminili nel lungo periodo. In particolare, rileviamo che in Ticino, come nel resto della Svizzera, da anni si osserva un aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro: nel primo trimestre del 2020 l'aumento degli impieghi femminili è stato del 18,1% rispetto allo stesso trimestre del 2008, a fronte di un +9,1% degli uomini. In Svizzera nello stesso periodo si sono registrate evoluzioni simili e pari al 17,9% e 10,8% per donne e uomini rispettivamente. In questa lettura più ampia si osserva come la crescita degli impieghi femminili in Ticino è venuta a mancare a partire dal 2016: rispetto al primo trimestre 2016, gli impieghi maschili sono cresciuti del 4,3% mentre quelli femminili si sono contratti dell'1,7%. Nel periodo più recente si registrano andamenti che spiegano in parte i risultati dei primi trimestri 2020: a partire dal secondo trimestre del 2018 gli impieghi femminili in Ticino sono tornati ad aumentare, registrando la cifra più alta mai registrata nel secondo trimestre del 2019, per poi iniziare una contrazione già prima della crisi sanitaria.

Sembrerebbe dunque che la crisi sanitaria abbia di fatto accelerato un'evoluzione già in atto, facendo registrare, nel secondo trimestre del 2020, dei livelli di impiego femminile nuovamente in contrazione e arrestando la crescita di quelli maschili. A livello svizzero l'evoluzione è più regolare e i cambiamenti di direzione nell'evoluzione degli impieghi sono meno marcati e evidenti. Grossomodo si osservano però gli stessi trend di lungo periodo, mentre la tendenza del medio termine costituisce una specificità ticinese. Per comprendere i veri effetti della crisi sanitaria andranno monitorati i risultati dei prossimi trimestri.

Fonte:

STATIMP, metadato > <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/6929/masterTabellaUstat> >
https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/tabella/T_030203_04C.xlsx

2. Perché i salari delle donne sono calati di più rispetto a quelli degli uomini negli anni del “miracolo economico” malgrado le cifre attestino un grado di formazione sempre più elevato delle lavoratrici?

L'evoluzione dei salari va letta su una scala temporale più lunga. Un recente articolo pubblicato da Ustat il 14 settembre 2020 si concentra sull'evoluzione salariale nel decennio 2008-2018, scomponendo la stessa evoluzione in due parti: una parte causata dai cambiamenti strutturali e una seconda parte dovuta al cambiamento reale dei livelli salariali. In termini di genere lo studio riporta che: *“...le donne hanno registrato un aumento maggiore degli uomini, non tanto perché i livelli salariali sono cresciuti maggiormente, ma perché negli ultimi dieci anni hanno vissuto un cambiamento strutturale che ha portato molte di loro ad entrare in ambiti professionali meglio pagati. In particolare più donne risultano avere un livello di istruzione elevato: se nel 2008 quelle ad avere una formazione terziaria erano il 18,2%, nel 2018 sono salite al 27,3%, così come è aumentata la quota di donne con una formazione secondaria (41,7% nel 2018 contro 38,8% del 2008). Si tratta di un fenomeno conosciuto e che ha interessato in particolare le donne nate negli anni Sessanta e Settanta (Geronimi, 2018). Questo si è poi tradotto in una maggiore rappresentazione di donne in funzioni di quadro medio e superiore”*.

Fonte:

<https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=pubblicazioni.dettaglioVolume&t=1&idCollana=3&idVolume=2541>

3. Come mai anche fra il 25% delle retribuzioni più elevate quelle delle donne calano mentre quelle degli uomini aumentano?

Come per la domanda 1, risulta molto difficile rispondere a questo quesito solo basandosi sulla Rilevazione della struttura dei salari. Lo studio citato nella risposta precedente offre però qualche indicazione interessante in particolare precisando che: *“Si osservano importanti differenze anche ai due capi della distribuzione dei salari. Se i livelli salariali per gli uomini meno pagati sono rimasti sostanzialmente stabili, le donne registrano invece un importante aumento. Il decimo percentile osservato nel supporto comune registra un aumento di 391 franchi (+14,1%) che, a differenza del*

valore mediano, risulta interamente dovuto all'evoluzione dei livelli salariali (parte non spiegata), mentre i cambiamenti strutturali non modificano questo indicatore. La situazione è diversa ai livelli salariali più elevati, dove gli uomini registrano un aumento nel novantesimo percentile di quasi il 14,8% (1.326 franchi), per metà giustificato dai cambiamenti di distribuzione nelle caratteristiche tra il 2008 e il 2018. Le donne registrano anche un aumento, ma questo risulta più contenuto, pari all'8,8% (618 franchi), principalmente dovuto a cambiamenti nella composizione (+6%) e meno all'evoluzione dei livelli salariali (+2,8%)".

Di fatto le donne che percepiscono salari più elevati beneficiano di un aumento salariale inferiore rispetto agli uomini. I cambiamenti strutturali fanno aumentare i livelli salariali delle donne e degli uomini di percentuali simili (per il settantacinquesimo percentile +4,4% per le donne e + 4,3% per gli uomini), mentre l'incremento reale dei salari percepiti (parte non spiegata) è inferiore per le donne (+2,7% a fronte di un +6,0% degli uomini).

4. A cosa è imputabile il tasso di sottoccupazione femminile quadruplo rispetto a quello maschile?

I sottoccupati conteggiati nella statistica pubblica sono definiti come: "occupati a tempo parziale, che lavorano complessivamente meno del 90% e che vorrebbero lavorare di più e sarebbero disposti ad assumere un lavoro con un grado di occupazione superiore entro tre mesi successivi". Le donne sono maggiormente conteggiate tra i sottoccupati perché maggiormente presenti tra i lavoratori a tempo parziale.

Nel 2019, i lavoratori a tempo parziale erano il 16,3% degli uomini e il 56,6% delle donne. Il tasso di sottoccupazione, come citato nel testo dell'interrogazione, viene calcolato riportando il numero di lavoratori sottoccupati alla popolazione attiva. Volendo riportare il numero di sottoccupati agli occupati a tempo parziale, si trovano proporzioni simili tra uomini e donne.

Nel 2019, le donne sottoccupate rappresentavano il 30,8% degli occupati a tempo parziale, mentre gli uomini erano il 31,7%. Circa un lavoratore e una lavoratrice a tempo parziale su tre, uomo come donna, lavorerebbe di più.

5. Durante la campagna per la riforma fiscale cantonale da più parti è stato assicurato che l'aumento dei posti disponibili nelle strutture di accoglienza per i bambini avrebbe migliorato l'occupazione femminile, come mai quindi nel 2019 si è raggiunto un tasso record di sottoccupazione femminile?

I dati fanno riferimento allo stesso anno (2019) in cui sono entrate in vigore le misure sociali della riforma cantonale e questa finestra di tempo è troppo breve per valutare gli eventuali effetti sull'occupazione femminile.

6. Quale è la percentuale di lavoratrici con contratti atipici e senza sicurezza di impiego?

Il concetto di lavoratori atipici è da definire, non esiste come concetto nella statistica pubblica svizzera. Lo stesso vale per la sicurezza di impiego, che può fare riferimento

a più criteri come ad esempio la durata del contratto di lavoro (vedi sotto i risultati per tipologia di contratto di lavoro). Nella tabella seguente viene indicato il peso di alcune di queste forme di lavoro.

	Totale		Uomini		Donne	
1. Durata indeterminata	115.4	69.2%	61.2	66.4%	54.2	72.8%
2. Durata determinata (3 anni o più)	(1.5)	0.9%	(0.8)	0.8%	(0.7)	0.9%
3. Durata determinata (da 6 mesi a 3 anni)	8.8	5.3%	(4.0)	4.4%	4.7	6.3%
4. Durata determinata (fino a 6 mesi)	4.9	2.9%	(2.9)	3.1%	(2.0)	2.7%
5. Altre forme contrattuali	(0.4)	0.2%		0.0%	(0.1)	0.2%
99. Non risponde/Non sa	(0.5)	0.3%	(0.2)	0.2%	(0.3)	0.4%
991. Apprendisti	5.0	3.0%	3.4	3.7%	(1.6)	2.2%
992. Indipendenti	26.2	15.7%	17.7	19.2%	8.6	11.5%
993. Collaboratori familiari	(4.1)	2.5%	(1.9)	2.1%	(2.2)	3.0%

Occupati (in migliaia e in %) per tipologia e durata del contratto, in Ticino, nel 2019

Fonte: RIFOS, 2019, elaborazione Ustat

7. Quante donne che hanno perso il lavoro nella prima metà dell'anno hanno diritto alle indennità di disoccupazione?

In data 8 settembre 2020, le donne che si sono iscritte all'URC come cercatrici di impiego tra il 01.01.2020 e il 30.06.2020, a beneficio di indennità di disoccupazione sono 1'363.

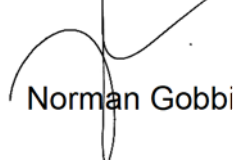
8. A cosa è imputabile la variazione percentuale degli impieghi femminili più consistente rispetto a quella degli uomini?

Per la risposta a questa domanda rimandiamo alla risposta fornita alla domanda 1.

Vogliate gradire, signore e signor deputati, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:


Norman Gobbi

Il Cancelliere:


Arnaldo Coduri