

Inchiesta 2013 sui salari degli impiegati di banca

L'inchiesta sui salari viene condotta dall'ASIB ogni due anni.

Il salario è una parte essenziale del contratto di lavoro. Nelle banche, gli stipendi vengono concordati per lo più individualmente. Informazioni sull'effettivo ammontare degli stipendi offrono agli impiegati di banca un'importante base di argomentazione per le relative trattative. L'ASIB conduce pertanto ogni due anni un'inchiesta sui salari al fine di conseguire una maggiore trasparenza. L'inchiesta di quest'anno perseguiva lo scopo di delineare lo sviluppo degli stipendi nell'attuale periodo di crisi. Si pongono inoltre a confronto le risposte delle donne e quelle degli uomini intervistati. Qui di seguito presentiamo i risultati

dell'inchiesta sui salari 2003, illustrandoli con tabelle e diagrammi. diese Ergebnisse der Salärumfrage 2013 vorgestellt und mit Tabellen und Grafiken visualisiert.

Anche se l'inchiesta è stata svolta online e la selezione delle persone intervistate non corrisponde quindi a criteri prettamente scientifici, le tendenze estrapolate possono senz'altro essere considerate significative. Il rilevamento dei dati è stato eseguito dall'istituto online-umfragen.com in forma completamente anonima.

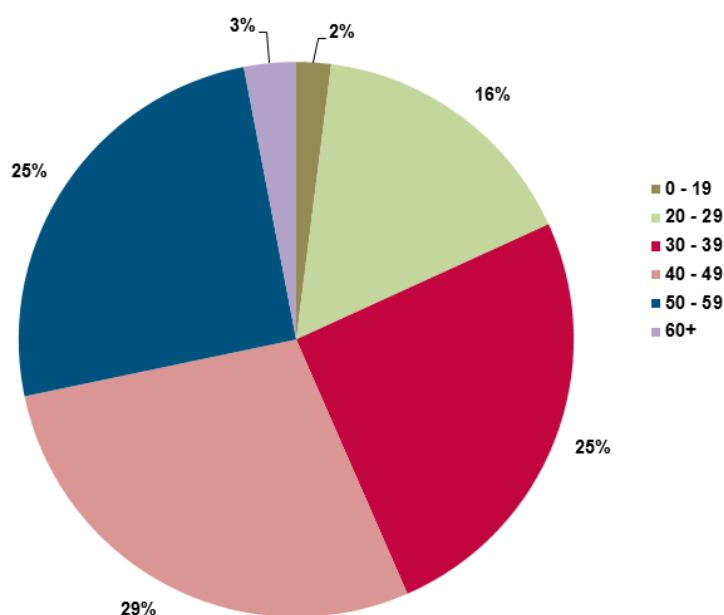
1. I partecipanti all'inchiesta sui salari

Dall'8 aprile al 20 maggio 2013 hanno partecipato al sondaggio online complessivamente 3'745 persone. Ciò corrisponde a un benvenuto aumento di oltre il 50% rispetto al 2011 (2'345 partecipanti).

Età

Nel periodo dell'inchiesta, il 28% degli intervistati rientrava nella fascia d'età tra i 40 e i 49 anni, il 25% nella fascia tra i 30 e i 39 anni e un ulteriore 25% nella classe d'età tra i 50 e i 59 anni.

Ripartizione fasce d'età degli intervistati



Sesso

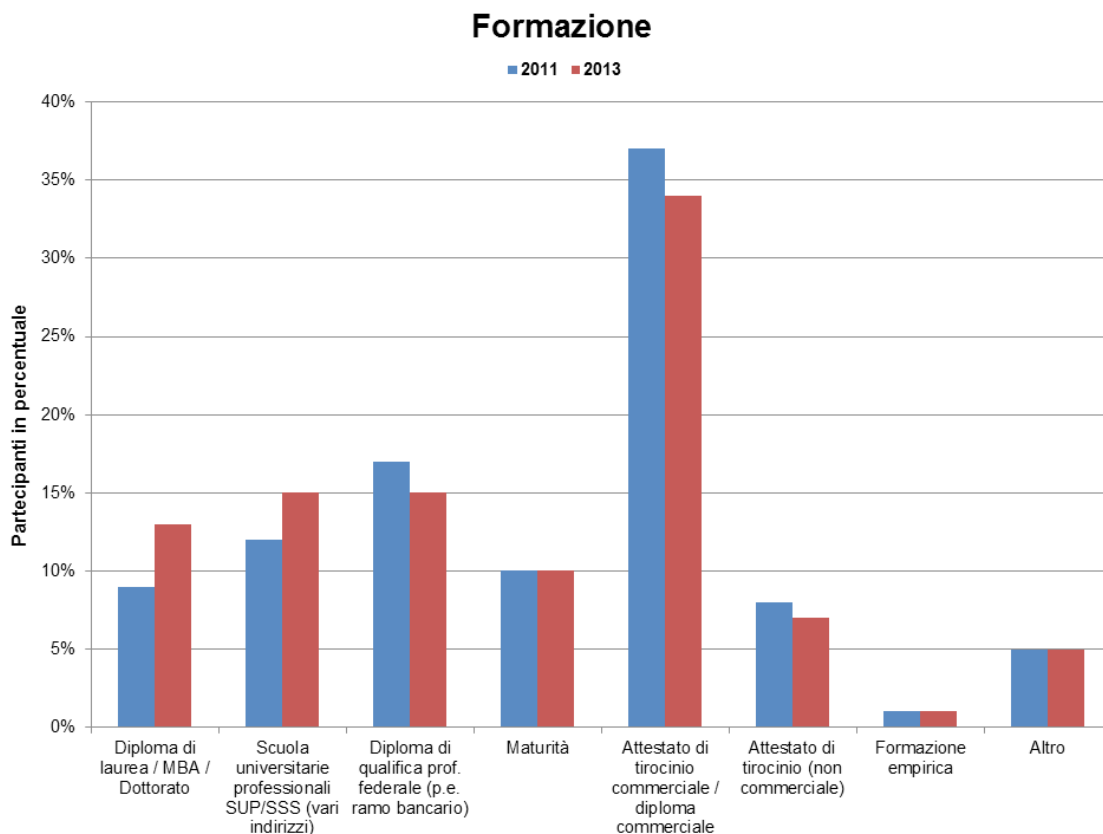
Il 37% delle persone intervistate è di sesso femminile (in regresso rispetto al 39% del 2011). Ciò corrisponde all'incirca ai dati statistici della Banca Nazionale Svizzera in base ai quali la quota delle donne impiegate nelle banche ha subito un leggero calo scendendo dal 38% nel 2011 al 37,8% nel 2012 (cfr. statistica Banca nazionale Svizzera, Le banche in Svizzera, 2012, 97° anno).

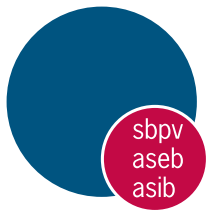
Madrelingua

Il 70% dei partecipanti ha dichiarato come madrelingua il tedesco, il 13% il francese, o l'italiano (1% inglese e 3% altre lingue).

Formazione

Circa un terzo (34%) degli intervistati ha concluso un tirocinio o ha conseguito un diploma commerciale. Rispetto al 2011, i risultati del sondaggio evidenziano un incremento dei diplomi a livello universitario (13% vs. 9%) e dei diplomi di istituti tecnici superiori (15% vs. 12%). Si segnala invece una tendenza in calo per i diplomi federali di qualifica (15% vs. 17%) e per i tirocini nell'ambito del commercio (34% vs. 37%). Vedi relativo diagramma qui di seguito:

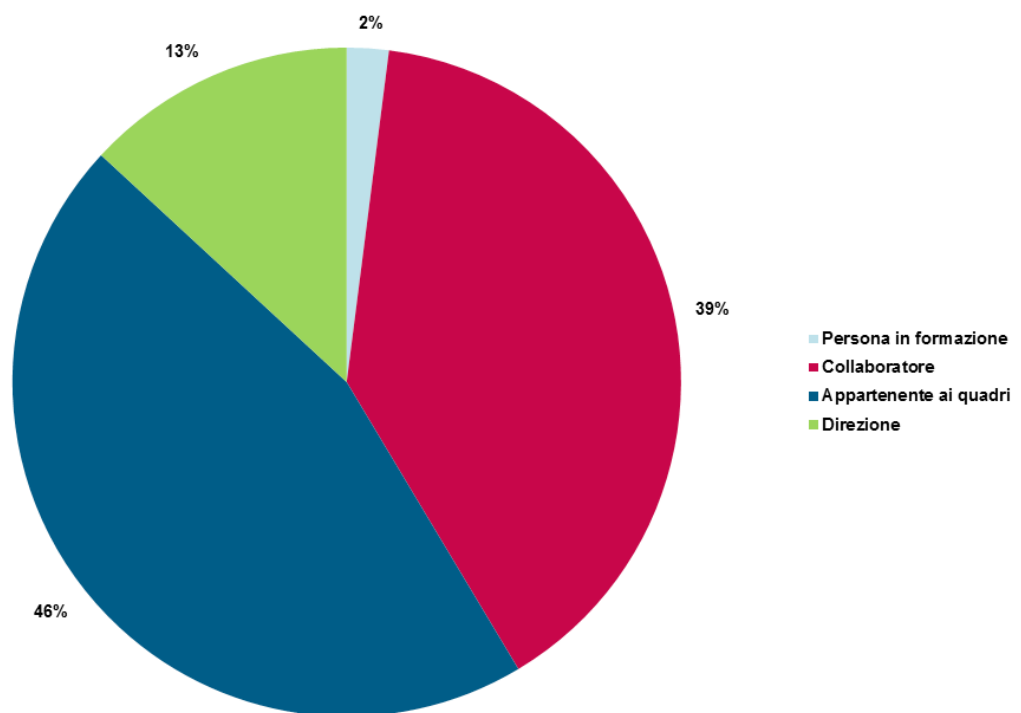




Rango

Il 46% degli intervistati esercita una funzione quadro (delegato, procuratore ecc.), il 39% è impiegato come collaboratore e il 13% rientra tra i membri della direzione generale o aziendale. Soltanto il 2% dei partecipanti è rappresentato da persone in formazione.

Ripartizione in base al rango



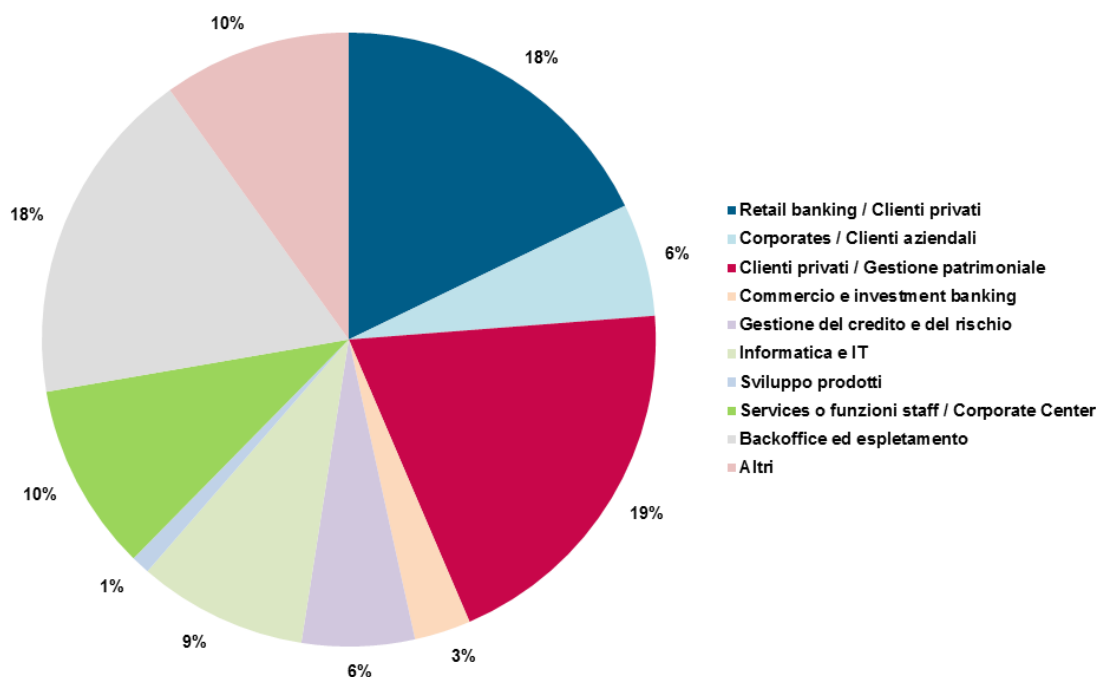
Tipo d'impiego e contratto di lavoro

L'80% degli intervistati ha affermato di lavorare al 100%. Il risultato corrisponde a quello dei sondaggi precedenti (2011: 79%, 2010: 81%). La maggior parte degli intervistati, segnatamente il 94%, ha un impiego fisso a tempo indeterminato. Anche qui non si rilevano quindi cambiamenti rispetto agli anni precedenti (2011 e 2010: 93%).

Segmentazione clienti

La ripartizione degli intervistati in base alla segmentazione dei clienti è visualizzata dalla seguente grafica:

Ripartizione per segmento clienti



Adesione alla CIB

Il 63% dei partecipanti ha affermato che il loro istituto aderisce alla Convenzione sulle condizioni di lavoro per gli impiegati di banca (CIB). Il 10% ha dichiarato che l'istituto non aderisce e il 27% non lo sa.

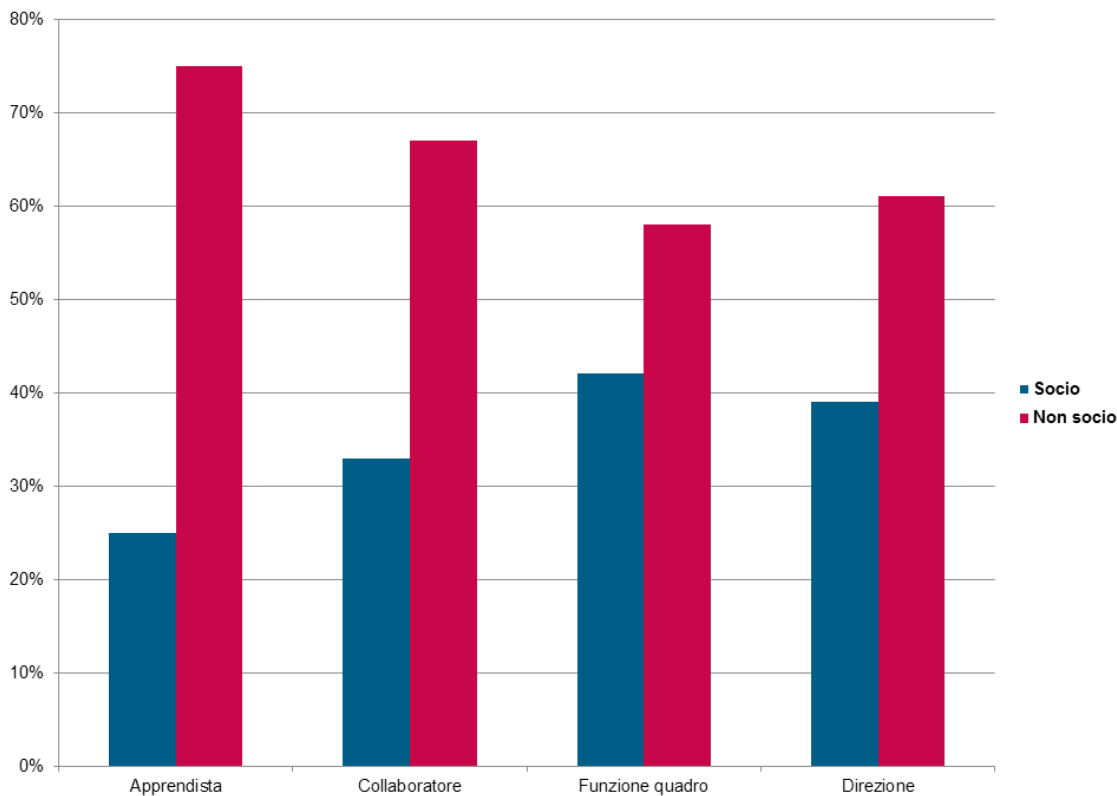
Adesione a un'associazione di categoria

Il 37% degli intervistati è iscritto a un'associazione di categoria, di cui l'87% all'ASIB, il 14% alla SIC Svizzera e il

9% ad altre associazioni, per la maggior parte associazioni del personale in seno alle banche.

Tra gli appartenenti ai quadri si riscontra, con il 42%, il maggior numero di soci di un'associazione di categoria, seguito dai membri della direzione con il 39%.

Appartenenza a un'associazione di categoria (ripartiz. per rango)

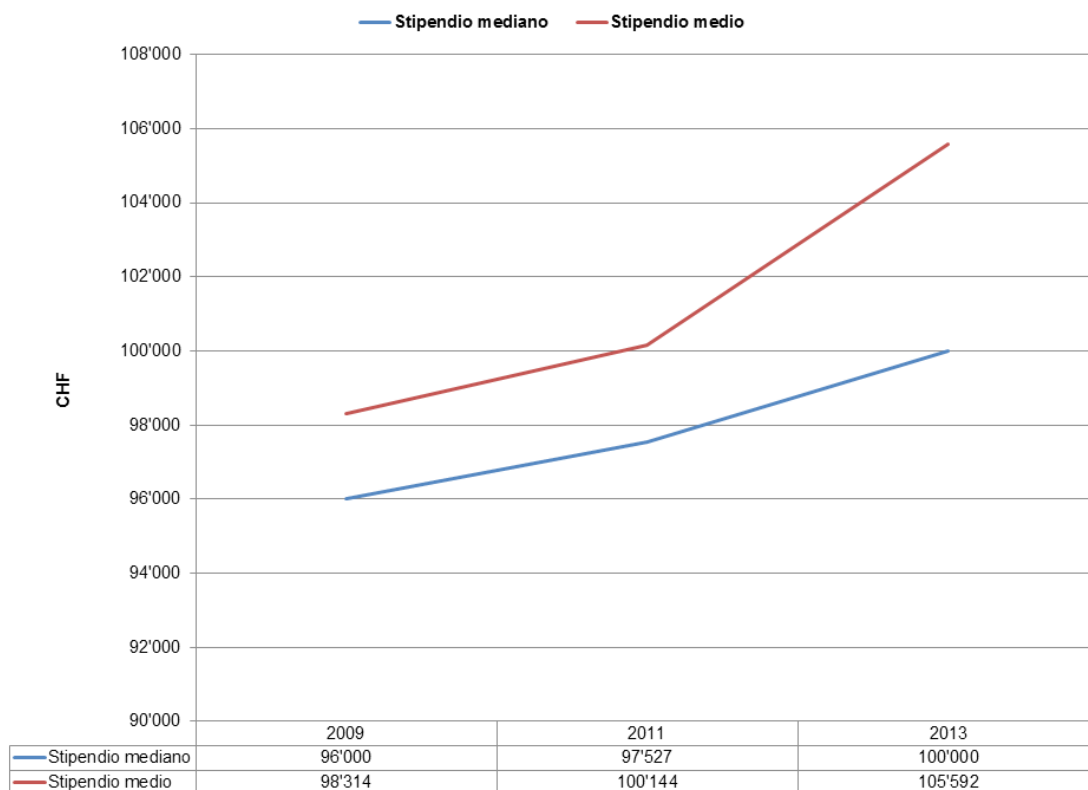


2. Sviluppo dei salari

Sviluppo stipendio fisso

Le cifre qui di seguito riportate si riferiscono sempre allo stipendio annuale fisso lordo in CHF. Per gli stipendi fissi negli ultimi anni non si riscontrano grandi variazioni: presentano una lieve tendenza in ascesa. Il seguente diagramma evidenzia lo sviluppo del valore centrale (mediana) nonché dello stipendio medio dal 2009.

Sviluppo stipendio fisso lordo



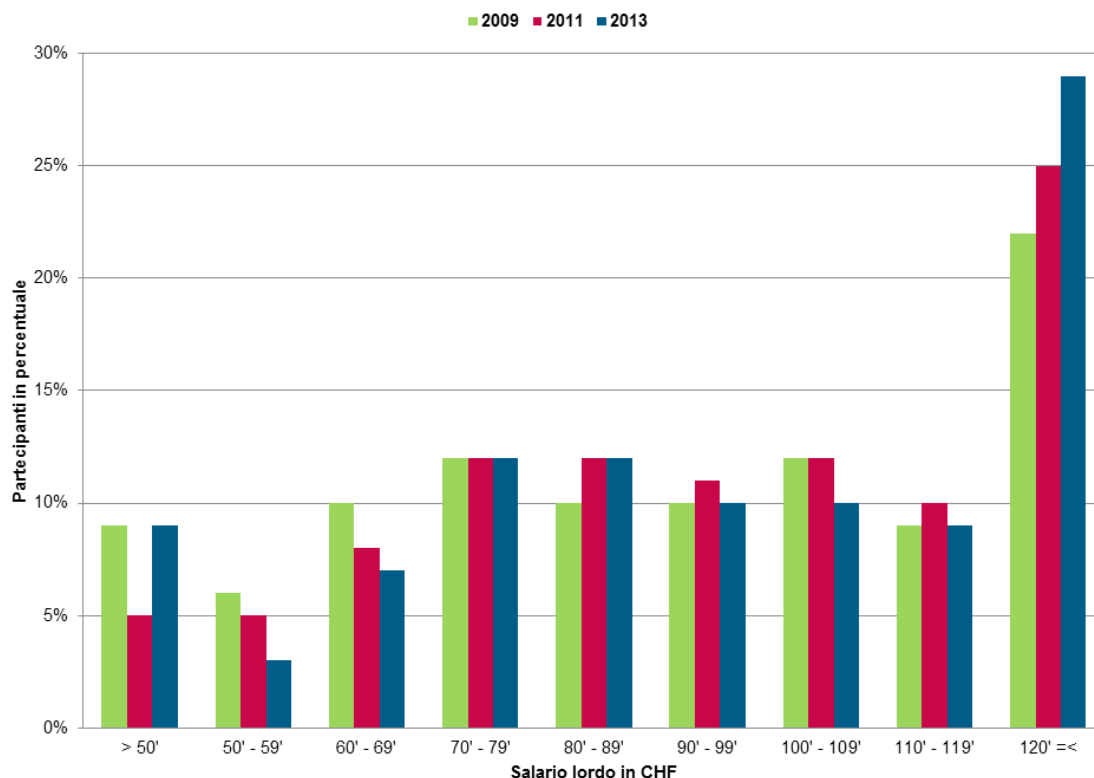
Dal 2009 è aumentata la percentuale dei dipendenti che guadagnano più di CHF 120'000 raggiungendo nel 2013 il 29% (rispetto al 22% nel 2009 e al 25% nel 2011).

La distribuzione del salario mediano è rimasta stabile, come dimostra anche il

diagramma sottostante.

La percentuale di collaboratori che guadagnano meno di CHF 70'000 presenta un leggero calo rispetto al 2009 ed è rimasta relativamente costante dal 2011 (25% nel 2009 rispetto al 18% nel 2011 e 19% nel 2013).

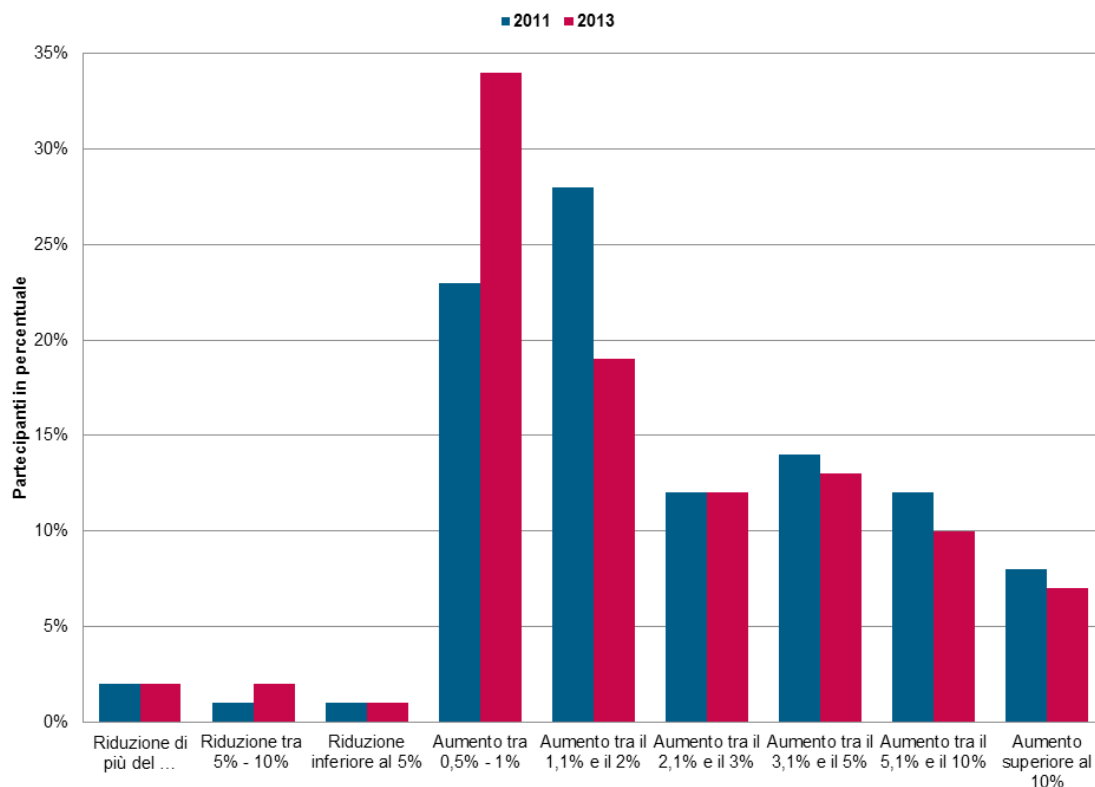
Distribuzione reddito



Nel 2013 comunque, per il 69% dei partecipanti all'inchiesta lo stipendio fisso non è cambiato rispetto al 2012 (impiegati: 65%, quadri: 69%, direzione: 73%). Ciò evidenzia chiaramente una stagnazione dello stipendio fisso rispetto al 2012 e nuovi risvolti nelle dichiarazioni rilevate nella nostra inchiesta del 2011.

Nel 2011 soltanto il 40% aveva dichiarato che lo stipendio non era cambiato rispetto all'anno precedente 2010. Il seguente diagramma visualizza il tipo di cambiamento. Si constata un incremento degli aumenti di stipendio inferiori all'1%, il che mantiene gli aumenti salariali a un basso livello.

Tipo die cambiamento del salario



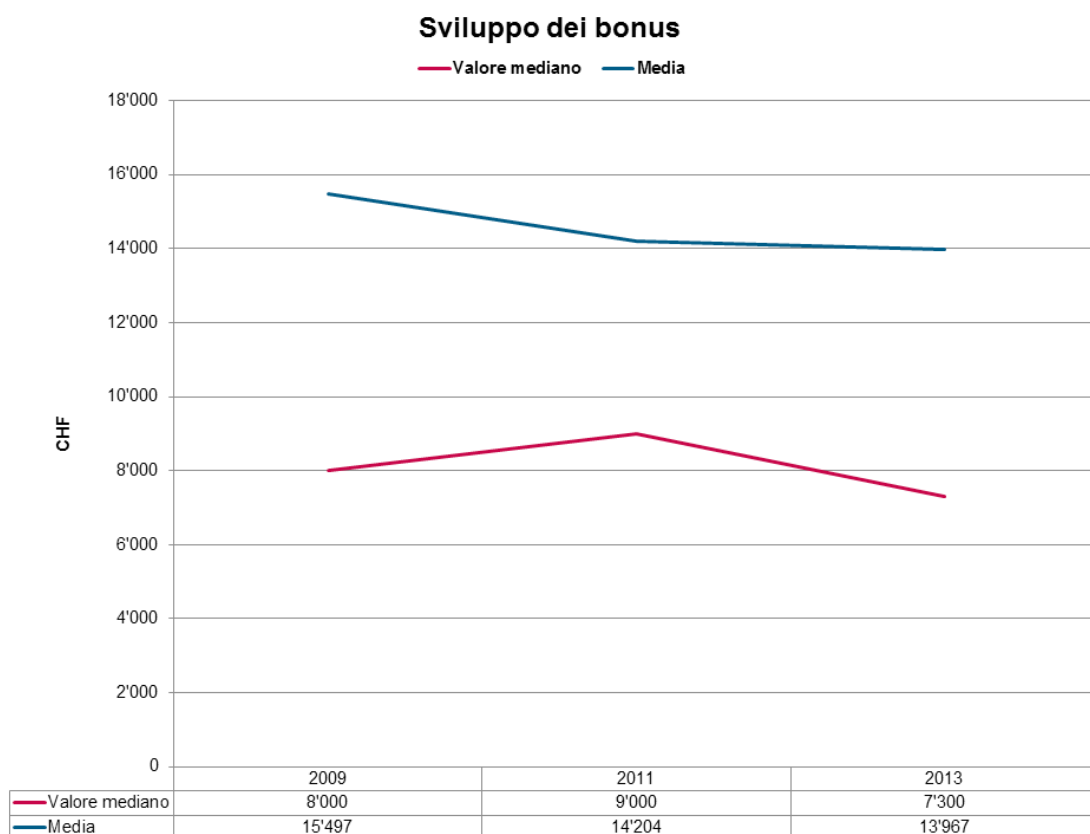
Nel 2013, la maggior parte degli aumenti di stipendio si è riscontrata nella classe salariale CHF 50'000 - 59'999. In questa fascia, il 59% degli intervistati ha dichiarato di aver ricevuto un aumento.

La classe salariale con i minori aumenti di stipendio è quella a partire da CHF 120'000. Qui solo il 20% ha ricevuto un aumento di stipendio.

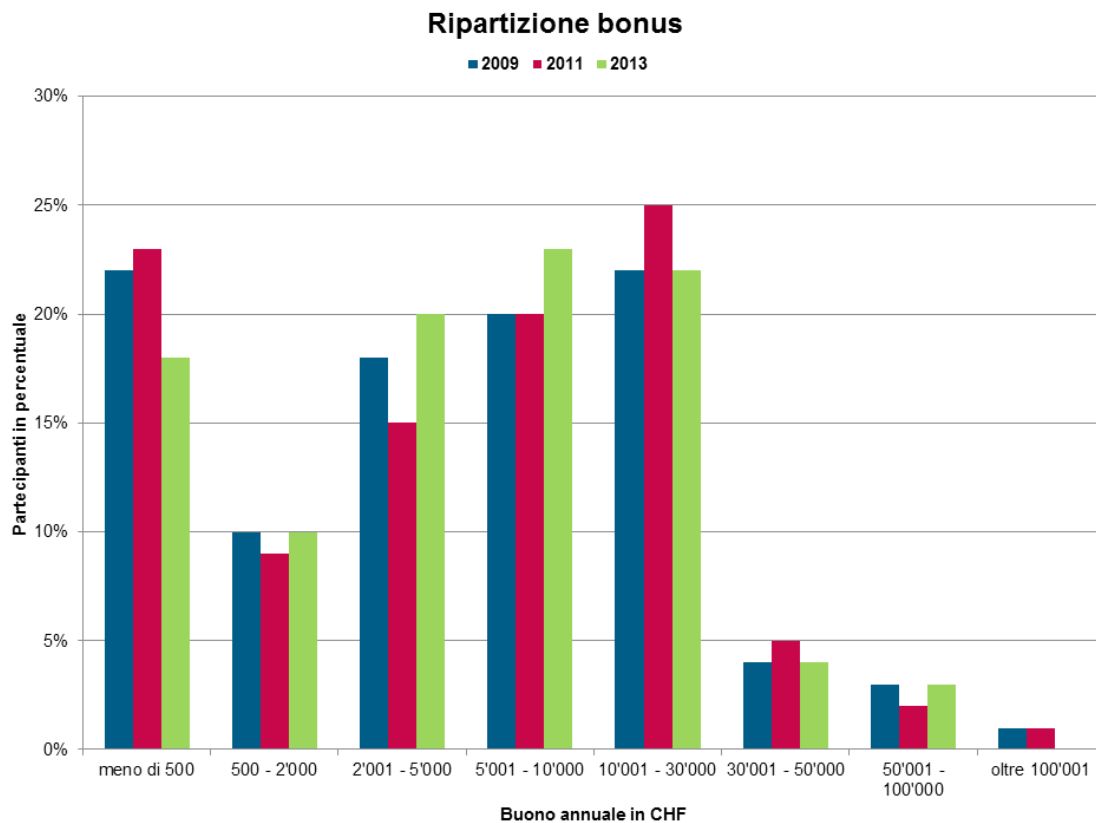
Bonus versati nel 2011 in CHF								
Funzione	Mediana				Mediana			
	Totale	Uomini	Donne	Differenza	Totale	Uomini	Donne	Differenza
Impiegato	5'000	5'000	5'000	0%	6'305	6'567	6'121	-7%
Funzione quadro	12'000	12'000	10'000	-17%	14'346	15'388	11'526	-25%
Direzione	33'000	35'000	26'000	-26%	43'128	44'508	30'628	-31%

Sviluppo dei bonus

Tra gli intervistati che hanno dichiarato di ricevere un bonus si delinea una leggera tendenza al regresso sia per il valore mediano che per la media 2013.



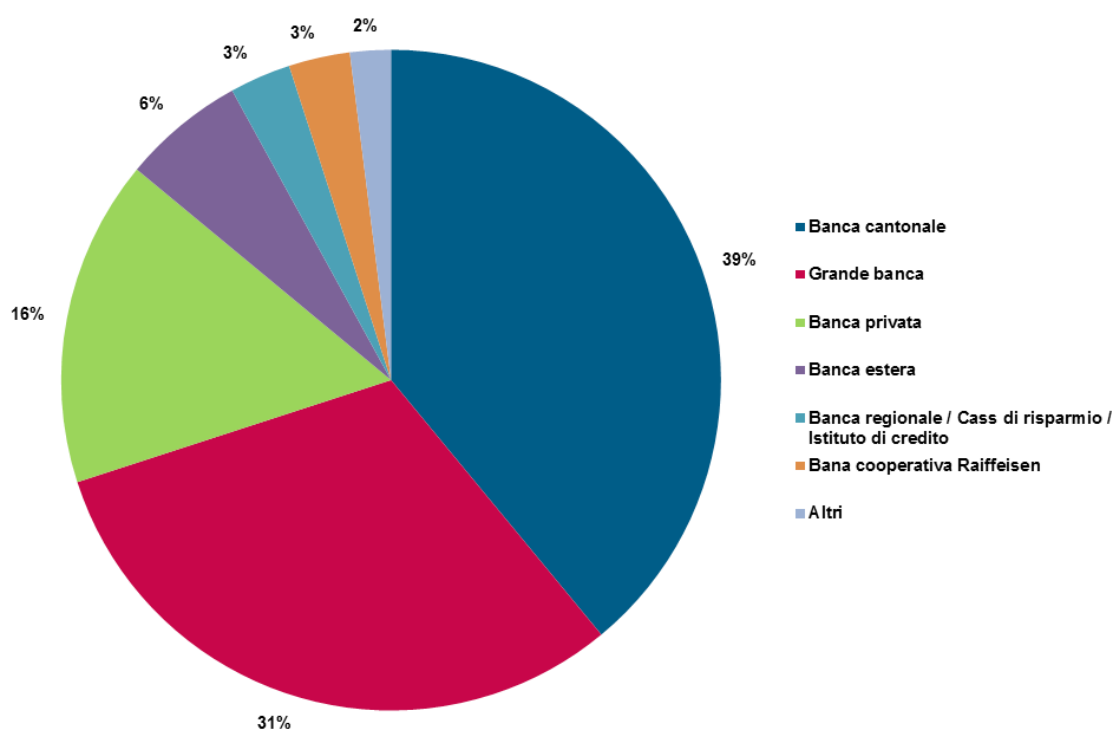
La percentuale dei collaboratori che hanno ricevuto un bonus inferiore a CHF 500 è del 18%. La cifra è in calo rispetto al 2011 (2011: 23%).



3. Gruppi bancari e salario

Complessivamente, il 70% degli intervistati lavora presso una banca cantonale o una grande banca. Il rimanente 30% è ripartito per la maggior parte tra banche private e banche estere.

Ripartizione per gruppi di banca



Dall'analisi degli stipendi fissi e dei bonus menzionati nell'indagine emergono delle differenze tra i vari gruppi di banche.

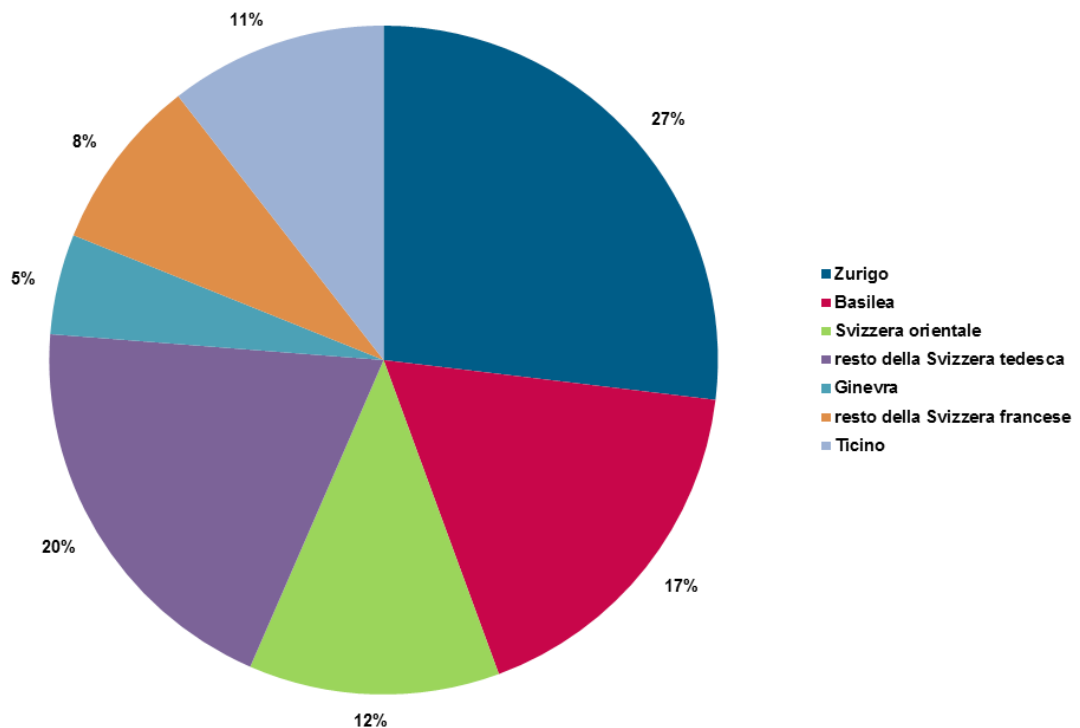
Gruppo di banche	Stipendio fisso 2013 in CHF		Bonus versati nel 2013 in CHF	
	Valore mediano	Media	Valore mediano	Media
Banche cantonali	90'000	95'940	7'500	12'985
Grande banca	103'000	107'297	7'000	12'433
Banca privata	110'000	119'308	7'000	18'016
Banca estera	120'000	123'775	10'000	20'410

4. Regioni e salari

Con il 27%, Zurigo è il luogo di lavoro più spesso menzionato, seguito dal resto della Svizzera tedesca (20%), da Basilea (17%) e dalla Svizzera orientale (12%).

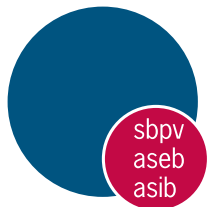
In rapporto alla cifra complessiva, il 13% degli intervistati ha indicato come posto di lavoro la Svizzera francese e l'11% il Ticino.

Intervistati per regione



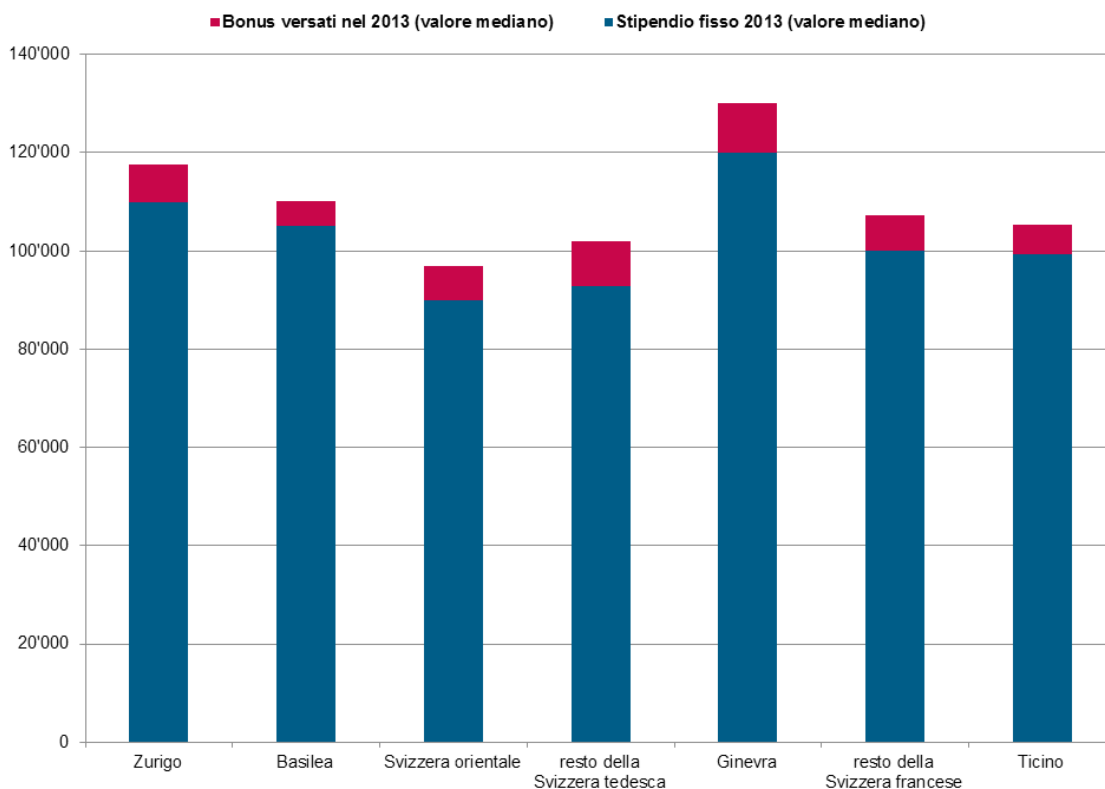
Tra le regioni si riscontrano in parte significative differenze di stipendio. I più alti stipendi fissi vengono pagati a Ginevra,

seguita da Zurigo e da Basilea. Per i bonus le differenze sono meno pronunciate, ma anche qui Ginevra ha le cifre più alte.



Regione	Stipendio fisso 2013 in CHF		Bonus versati nel 2013 in CHF	
	Valore mediano	Media	Valore mediano	Media
Zurigo	110'000	113'528	7'500	15'674
Basilea	105'000	108'569	5'232	10'503
Svizzera orientale	90'000	97'349	7'000	13'049
resto della Svizzera tedesca	92'839	97'302	9'000	12'618
Ginevra	120'000	127'800	10'000	20'093
resto della Svizzera francese	100'000	105'592	7'300	13'967
Ticino	99'250	105'377	6'000	19'217

Ripartizione stipendio fisso e bonus per regione



5. Comparazione stipendi tra donne e uomini intervistati

Comparazione stipendi tra donne e uomini in base all'età

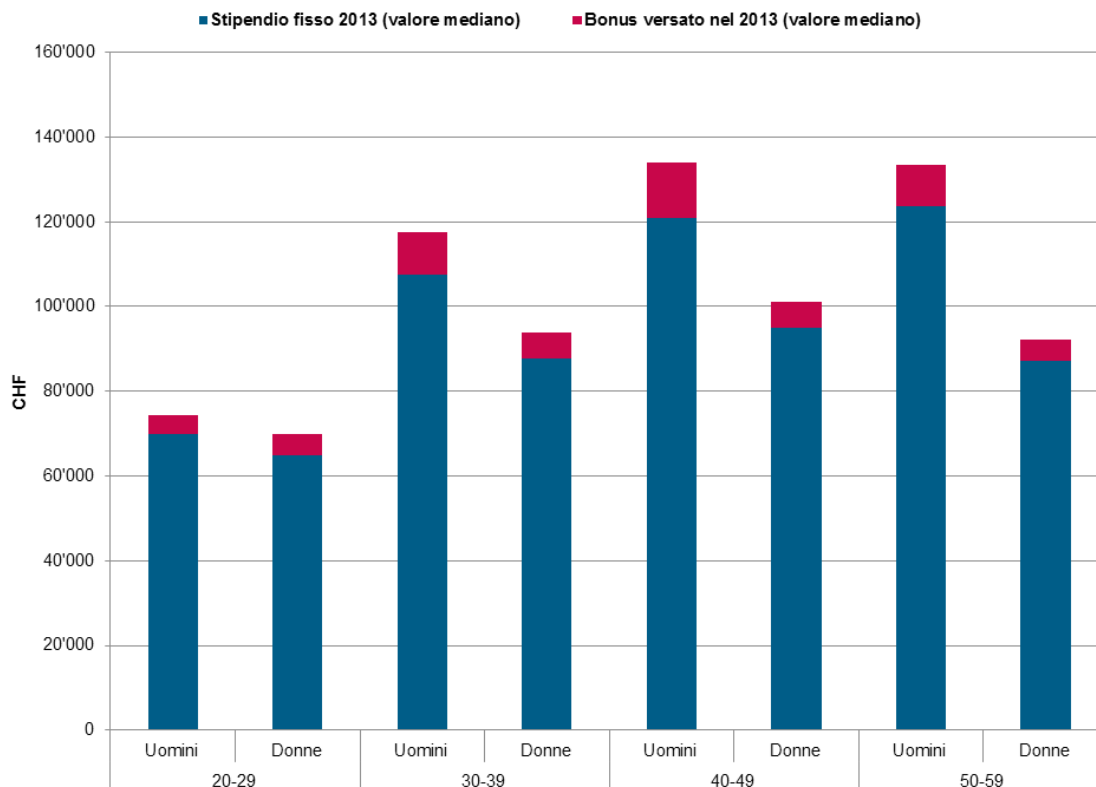
Come illustrato nelle seguenti tabelle e grafiche, il sondaggio in questione evidenzia crescenti differenze salariali tra i sessi con l'avanzare dell'età. Per esempio, lo stipendio fisso delle donne tra i 50

e i 59 anni è del 29% (mediana), rispettivamente del 27% (media) inferiore allo stipendio fisso degli uomini nella stessa fascia d'età. Particolarmente marcanti sono inoltre le differenze tra uomini e donne nell'ambito dei bonus. Le comparazioni non contemplano però la ripartizione correlata al rango.

Stipendio fisso 2013 in CHF								
Età	Valore mediano				Media			
	Totale	Uomini	Donne	Differenza	Totale	Uomini	Donne	Differenza
20-29	69'000	70'000	65'000	-7%	69'516	69'445	65'061	-6%
30-39	100'000	107'425	87'875	-18%	103'139	109'243	92'010	-16%
40-49	114'000	120'900	95'000	-21%	117'354	126'488	100'068	-21%
50-59	112'000	123'550	87'127	-29%	116'108	127'798	93'758	-27%

Bonus versato nel 2013 in CHF								
Età	Valore mediano				Media			
	Totale	Uomini	Donne	Differenza	Totale	Uomini	Donne	Differenza
20-29	5'000	4'500	5'000	11%	6'506	5'951	5'877	-1%
30-39	8'571	10'000	6'125	-39%	14'864	17'308	10'159	-41%
40-49	9'472	13'000	6'250	-52%	17'801	21'708	10'360	-52%
50-59	7'500	10'000	5'000	-50%	14'379	18'107	6'938	-62%

Reddito correlato all'età e al sesso

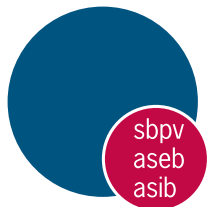


Comparazione stipendi tra donne e uomini in base al rango

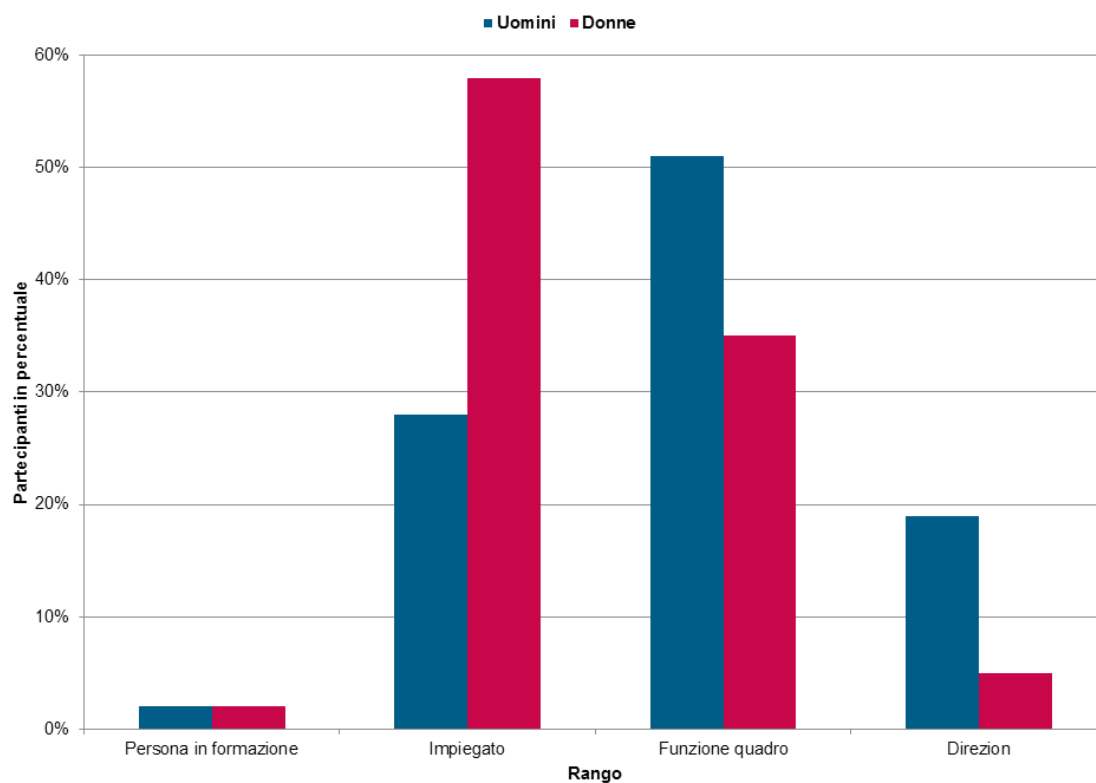
Se si considera la ripartizione generale dei sessi in base al rango, si rileva che il numero di donne che ricoprono una

funzione quadro o a livello direttivo è significativamente inferiore. Ciò spiega indubbiamente una buona parte della sopra menzionata differenza negli stipendi tra i due sessi.

Rango	Uomini		Donne	
	In assoluto	Differenza	In assoluto	Differenza
Persona in formazione	41	2%	26	2%
Impiegato	626	28%	775	58%
Funzione quadro	1'146	51%	474	35%
Direzione	415	19%	61	5%
Totale	2'228	100%	1'336	100%



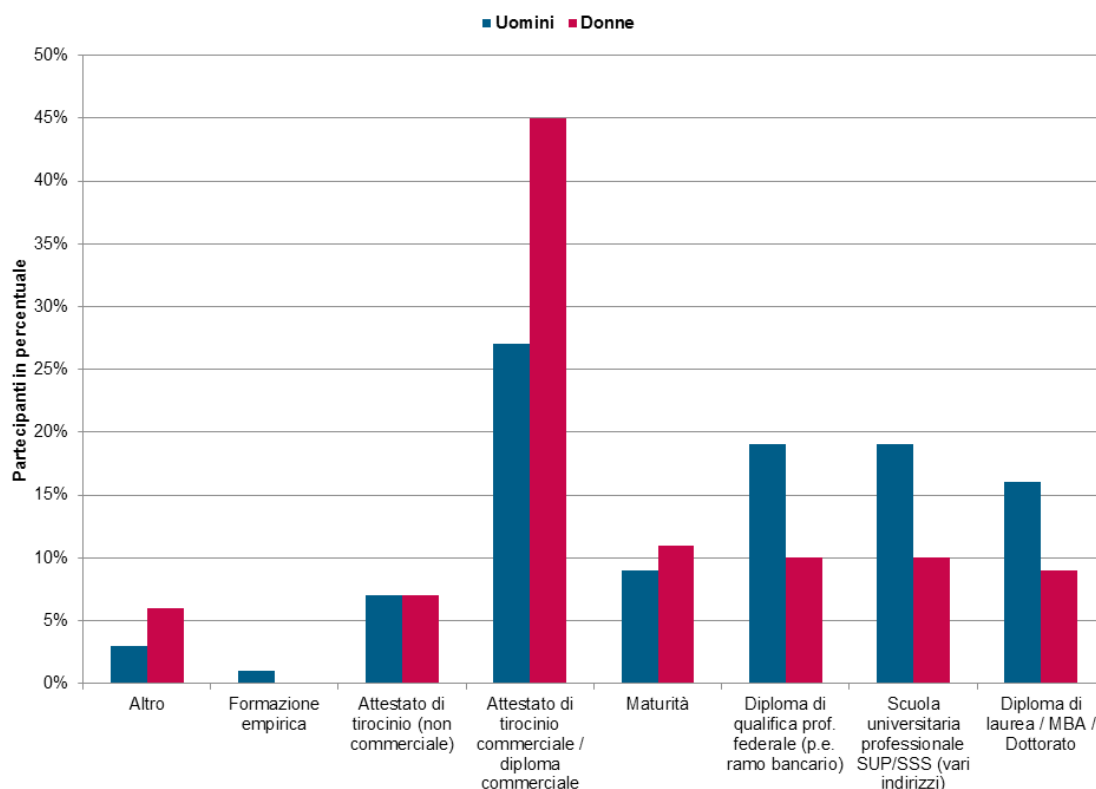
Ripartizione donne e uomini in base al rango



Devono essere considerate anche le dichiarazioni delle intervistate e degli intervistati relative alla formazione, in base alle quali si delinea un livello di formazio-

ne superiore per gli uomini. Ciò spiega in misura determinante le differenze nella ripartizione correlata al rango.

Ripartizione donne e uomini in base alla formazione



Di conseguenza, nell'analisi in base al rango si riscontrano minori differenze di salario tra donne e uomini. Tali differenze

tra uomini e donne non sono diminuite rispetto all'inchiesta 2011, come dimostrano le seguenti grafiche e tabelle.

Sviluppo stipendio in base a rango e sesso (mediana)



Stipendio fisso in 2011

Funzione	Mediana				Mediana			
	Totale	Uomini	Donne	Differenza	Totale	Uomini	Donne	Differenza
Impiegato	76'000	80'000	74'000	-8%	78'837	82'939	75'526	-9%
Funzione quadro	110'000	110'900	99'969	-10%	109'648	112'875	100'749	-11%
Direzione	150'000	150'000	141'625	-6%	151'471	151'960	147'438	-3%

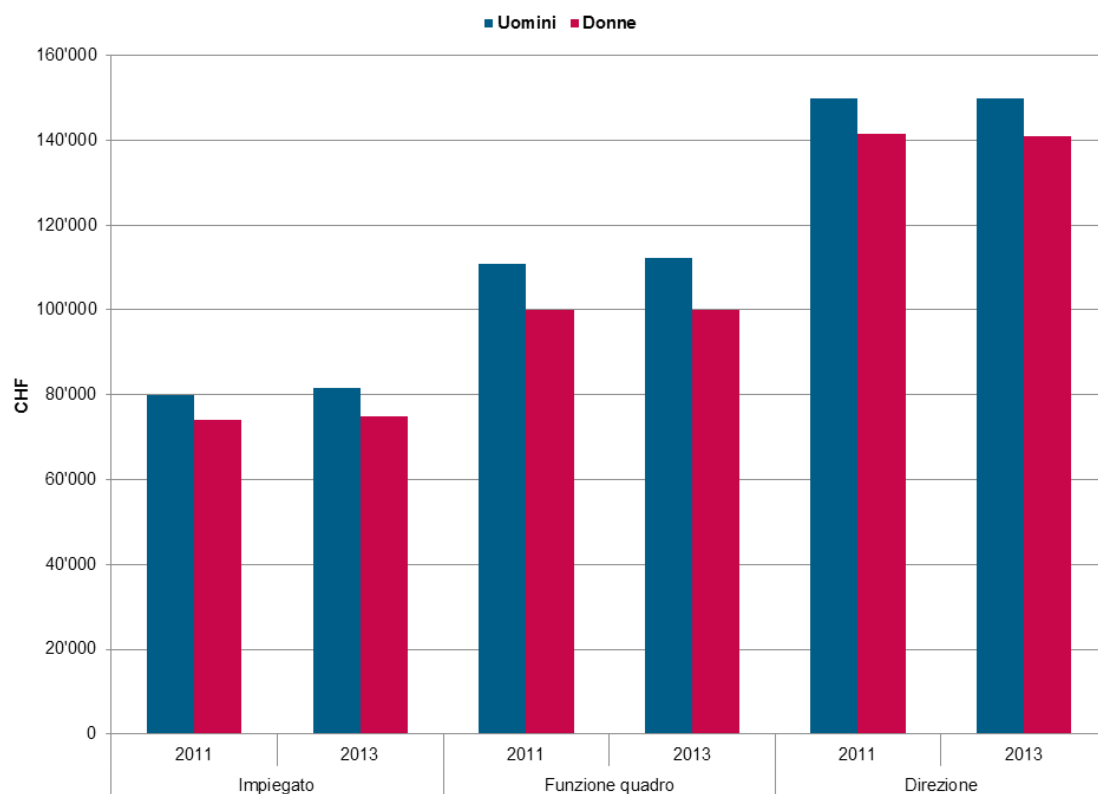
Stipendio fisso in CHF 2013

Funzione	Mediana				Mediana			
	Totale	Uomini	Donne	Differenza	Totale	Uomini	Donne	Differenza
Impiegato	78'000	81'697	75'000	-8%	80'944	86'311	76'470	-11%
Funzione quadro	110'000	112'383	100'000	-11%	110'749	114'026	102'593	-10%
Direzione	149'500	150'000	141'000	-6%	157'352	158'566	148'067	-7%

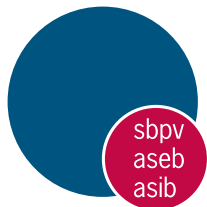
Differenze particolarmente grandi tra donne e uomini sono individuabili nei

bonus versati a livello di funzioni quadro e dirigenziali.

Sviluppo stipendio in base a rango e sesso (mediana)



Bonus versati nel 2011 in CHF								
Funzione	Mediana				Mediana			
	Totale	Uomini	Donne	Differenza	Totale	Uomini	Donne	Differenza
Impiegato	5'000	5'000	5'000	0%	6'305	6'567	6'121	-7%
Funzione quadro	12'000	12'000	10'000	-17%	14'346	15'388	11'526	-25%
Direzione	33'000	35'000	26'000	-26%	43'128	44'508	30'628	-31%



Bonus versati nel 2013 in CHF								
Funzione	Mediana				Mediana			
	Totale	Uomini	Donne	Differenza	Totale	Uomini	Donne	Differenza
Impiegato	4'000	4'000	4'000	0%	5'597	6'165	5'132	-17%
Funzione quadro	9'500	10'000	7'789	-22%	13'736	14'941	10'764	-28%
Direzione	25'000	26'000	20'000	-23%	36'539	37'718	27'815	-26%

Riassumendo: gli stipendi fissi a livello impiegati sono aumentati almeno un po'. Gli aumenti sono stati ripartiti uniformemente, senza distinzione di sesso, e le differenze di stipendio tra uomini e donne sono rimaste immutate. I bonus versati hanno subito il maggior regresso a livello delle funzioni dirigenziali, indipendentemente dal sesso (mediana totale 2011: CHF 33'000, mediana 2013: CHF 25'000). Sono rimaste invariate le grandi differenze tra uomini e donne relative ai bonus, con uno slittamento dal livello dirigenziale al livello quadri.

A titolo di complemento e di comparazione vengono ripresi qui i risultati dell'analisi del sondaggio svizzero sugli stipendi dal 1998 al 2010 (cfr. opuscolo "Verso la parità salariale tra uomo e donna: fatti e tendenze", editore Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna UFU, giugno 2013). In base all'opuscolo, la

discriminazione salariale regredisce lentamente, ma costantemente.

Secondo tale analisi, nel 2010 la differenza media di salario nell'industria finanziaria (prestazioni di servizio finanziarie e assicurative) era del 39% scarso. Ma la maggior parte di tali differenze potevano essere ricondotte a parametri obiettivi quali, tra l'altro, qualificazione, ambito di attività, rango professionale

La percentuale delle differenze di stipendio inspiegabili e imputabili a discriminazione salariale tra i sessi era dell'11%. In confronto, nel 2010 la differenza salariale media nel settore privato era del 23,6% e la differenza per discriminazione salariale corrispondeva all'8,7%. Con ciò, la differenza per discriminazione salariale nell'industria finanziaria, corrispondente all'11%, risultava superiore a quella del settore privato.

6. Assegni familiari

Il 61% degli intervistati non ha figli soggetti all'obbligo di mantenimento, il 14% ha un figlio, il 20% due figli, il 4% tre figli e l'1% quattro figli. Il 42% degli stipendiati soggetti all'obbligo di mantenimento dei figli ha dichiarato di non aver ricevuto nel 2012 l'assegno familiare CIB di CHF 3'000. L'80% di questi dichiara inoltre, che nemmeno l'altro genitore ha ricevuto l'assegno familiare. Particolarmente spesso vengono menzionate in tale contesto come datrici di lavoro le banche

UBS, CS, Sarasin e Banca Cantonale di Basilea, tutte aderenti alla CIB.

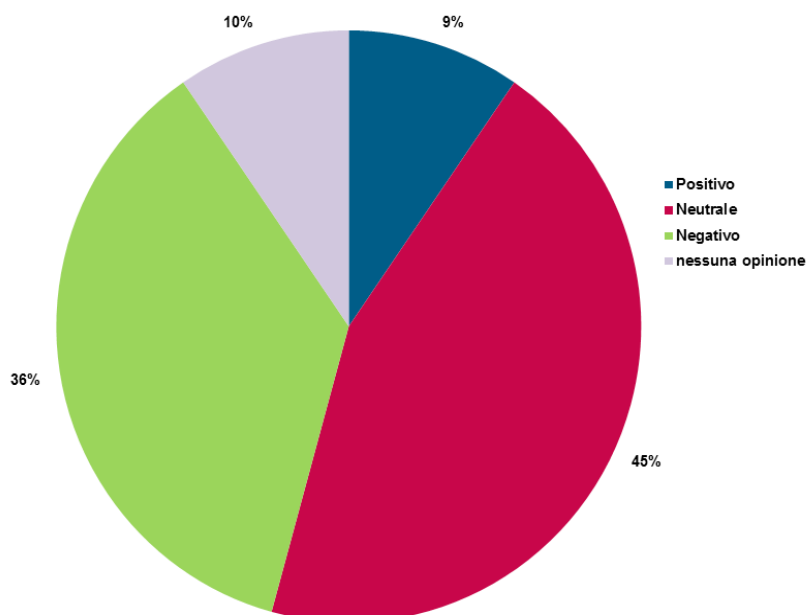
Le risposte evidenziano il fatto che in seguito all'entrata in vigore della nuova legge sugli assegni familiari, che stabilisce le condizioni per l'assegnazione, molti impiegati di banca hanno perso l'assegno familiare CIB, perché esso è abbinato all'assegno familiare previsto per legge. Con ciò, l'obiettivo effettivo dell'assegno familiare CIB – ovvero quello di sostenere le famiglie – non è più adeguatamente corrisposto.

7. Trattative salariali

L'81% degli intervistati dichiara che nella loro banca c'è una rappresentanza dei dipendenti. Nel contempo, il 48% dichiara di non sapere se sono state condotte delle trattative salariali per il 2013 tra la rappresentanza dei dipendenti e la direzione aziendale.

Del 43% al corrente sulle trattative salariali condotte, solo il 9% esprime un giudizio positivo sui risultati. Ciò corrisponde a un notevole regresso rispetto al 2011 (17% positivo, 47% neutrale, 27% negativo, 4% nessuna opinione).

Giudizio sui risultati delle trattative salariali

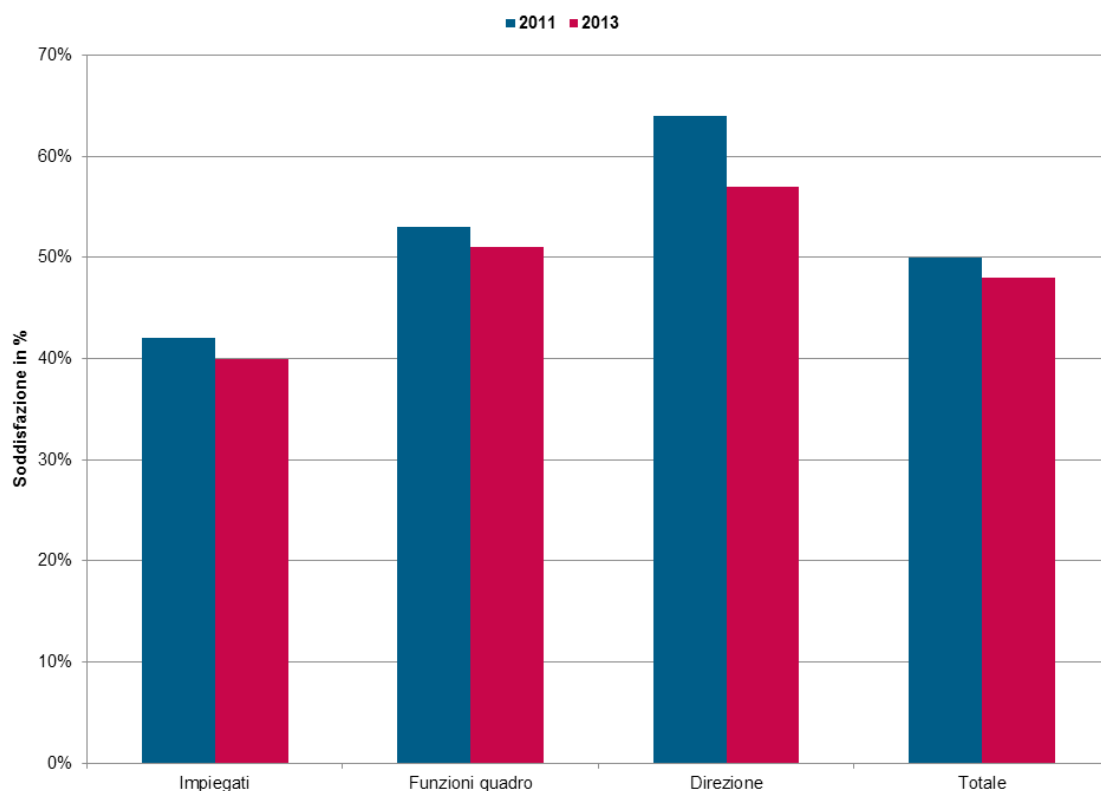


8. Soddisfazione per lo stipendio

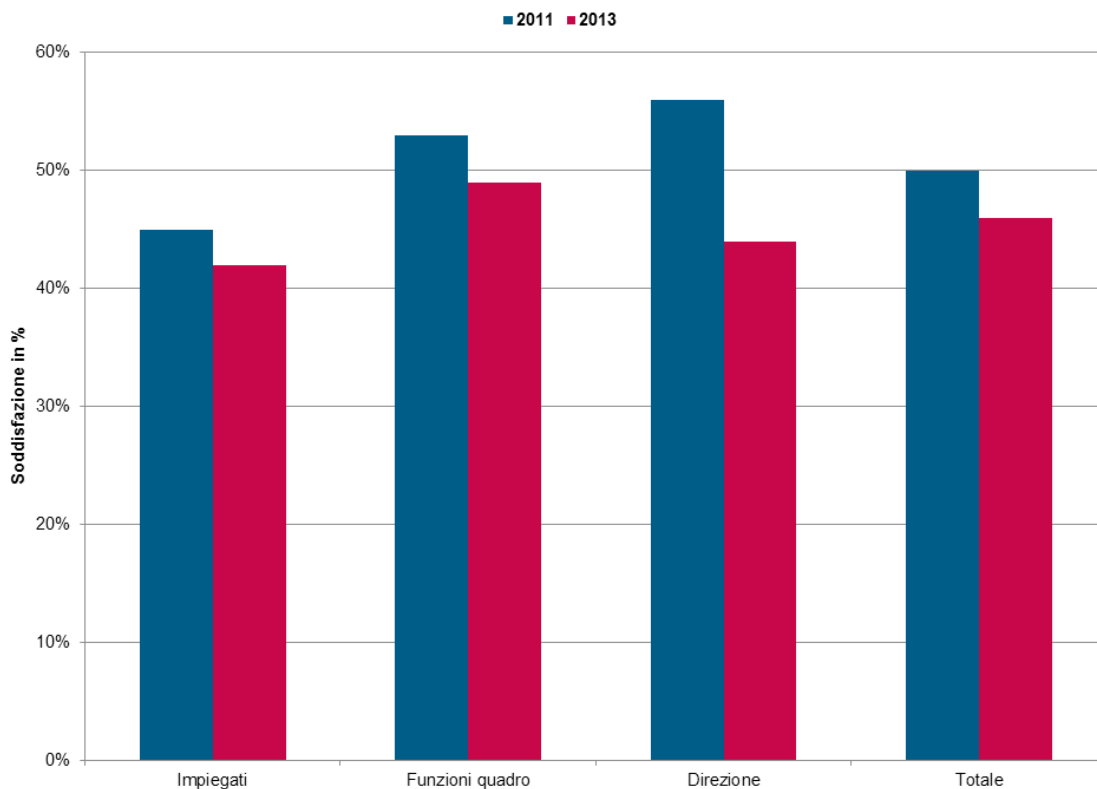
Fondamentalmente, nel 2013 si rileva una riduzione del grado di soddisfazione rispetto al 2011, sia in merito allo stipendio fisso, sia per quanto riguarda il bonus. Mentre nel 2011 ancora il 50% degli intervistati era soddisfatto dello stipendio e del bonus, nel 2013 lo era solo il 48%, rispettivamente il 46%.

Anche in quest'ultimo sondaggio, gli impiegati rappresentano il gruppo più insoddisfatto. A livello direttivo si rileva un cambiamento particolarmente significativo nell'ambito dei bonus. Mentre nel 2011 il 56% si dichiarava soddisfatto del bonus ricevuto, nel 2013 lo era soltanto ancora il 44%.

Soddisfazione stipendio fisso

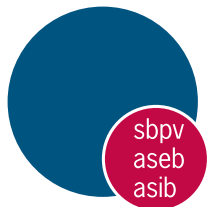


Soddisfazione bonus



Se si considera l'attuale grado di soddisfazione in base ai gruppi di banche, si constata che complessivamente i meno soddisfatti del loro stipendio fisso e il loro bonus sono gli intervistati che lavorano presso una grande banca o una banca estera. I più soddisfatti sono i dipendenti

delle banche Raiffeisen. Da ciò si può dedurre che la soddisfazione in merito allo stipendio nelle aziende non dipende solo dall'effettivo livello salariale, bensì da più elementi quali il divario salariale, le prospettive future e le condizioni generali di lavoro.



Gruppo di banche	Stipendio fisso 2013		Bonus versati nel 2013	
	soddisfatto	insoddisfatto	soddisfatto	insoddisfatto
Banca cantonale	45%	55%	56%	44%
Grande banca	45%	55%	36%	64%
Banca privata	56%	44%	37%	63%
Banca estera	43%	57%	39%	61%
Banca regionale / Cassa risparmio / Istituto di credito	55%	45%	50%	50%
Banca cooperativa Raiffeisen	66%	34%	72%	28%

9. Colloquio di qualifica

Rimane immutata la percentuale degli intervistati che dichiara di aver avuto nel 2013 uno o più colloqui di qualifica (nel 2012 e nel 2010 la percentuale era dell'89%). Inoltre, per l'80% degli intervistati i criteri erano chiari e il 78% era d'accordo con il risultato della qualifica. Anche questi risultati sono invariati rispetto all'inchiesta del 2010.

Associazione Svizzera degli impiegati di banca ASIB
Monbijoustrasse 61
Casella postale 8235
3001 Berna
T 0 848 000 885
F 0 848 000 887
www.asib.ch