

---

# POSIZIONE

## Parità dei salari tra uomini e donne

---

14 luglio 2017

- «Discriminazione salariale» e «scarti salariali» non sono sinonimi.
- Un metodo di analisi statistica non permette di quantificare in maniera esauriente l'ampiezza della «discriminazione salariale», poiché importanti fattori quali le prestazioni effettive, le interruzioni di attività professionale o il settore d'attività non possono essere calcolati come si dovrebbe. Di conseguenza, le inchieste condotte dalla Confederazione non giustificano un intervento dello Stato nei confronti delle imprese.
- Le inchieste esistenti mostrano in Svizzera delle misure da adottare nei seguenti contesti: le donne devono poter restare maggiormente attive durante gli anni di educazione dei figli, allo scopo di diminuire le loro interruzioni di carriera ed evitare le disparità di salario. Per poter agevolare le donne, in particolare le madri, a partecipare a pari diritti al mercato del lavoro, serve un cambiamento di approccio della società nei confronti dell'organizzazione familiare. Inoltre, le donne devono imporsi nelle professioni oggi a predominanza maschile.
- Già oggi, i casi di discriminazione salariale attribuibili ad imprese possono essere portati davanti ai tribunali. La protezione dei lavoratori contro la discriminazione salariale è sufficientemente garantita.

## SITUAZIONE ATTUALE

Il 5 luglio 2017, il Consiglio federale ha inviato all'attenzione del Parlamento il messaggio relativo alla modifica della legge sulla parità dei sessi. La revisione prevede che i datori di lavoro che occupano almeno 50 lavoratori effettuino un'analisi dei salari ogni quattro anni, la facciano verificare da un organo indipendente e informino il personale del risultato. Il Consiglio federale giustifica questo intervento dello Stato nella politica salariale con il fatto che lo scarto non spiegabile del 7,4 per cento tra i salari degli uomini e delle donne rappresenta una discriminazione a causa dei sessi.<sup>1</sup>

## FATTI E CIFRE

### Cosa significa «scarto salariale» tra uomini e donne?

La differenza di salario evidenziata - dall'Ufficio federale di statistica - è la differenza tra la media di tutti i salari delle donne e la media di tutti i salari maschili. Si mettono così sullo stesso piano tutti i settori professionali. Ciò equivale a mettere a confronto, ad esempio, un fisico nucleare con una fiorista. È evidente che in funzione della scelta della professione, della formazione effettiva, della qualifica, della funzione e della posizione professionale, i salari non possono essere gli stessi.

### «Scarto salariale» non è sinonimo di «discriminazione salariale»

Per analizzare le differenze di salario tra i sessi, l'Ufficio per l'uguaglianza fra donna e uomo della Confederazione, nonché l'Ufficio federale di statistica, si servono dell'analisi detta di regressione, basata sulla Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS). Questo metodo di analisi ricorre a determinati fattori salariali per distinguere gli elementi «spiegabili» dagli elementi «non spiegabili». I suoi «fattori spiegabili» sono la formazione, la professione svolta e il livello di competenza (quattro livelli), l'esperienza professionale (anni di servizio ed età), la posizione professionale (cinque livelli), la regione di attività, la dimensione delle imprese (cinque categorie) e il settore economico. Si constata subito che non sono prese in considerazione le interruzioni dell'attività professionale, né l'esperienza professionale effettiva (per altri criteri cf. capitolo «Le ragioni degli scarti salariali fra uomini e donne»). Pertanto, considerato da una parte che tutti i criteri relativi al salario non sono presi in considerazione e, dall'altra parte, che criteri come la dimensione delle imprese o il livello di competenza lo sono solo sommariamente, gli «scarti salariali non spiegabili» riprese dall'analisi non permettono in nessun caso di concludere che si tratti di «discriminazione salariale». La seguente presentazione mostra che i criteri lasciati in disparte sarebbero pertinenti. Il confronto fittizio mette in evidenza le conclusioni erranee delle analisi di regressione della Confederazione, che assimilano i dati concernenti «l'età e gli anni di servizio» ad «esperienze professionali».

**«Non spiegabile» non significa «discriminazione».**

<sup>1</sup> Comunicato stampa del Consiglio federale: <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-67445.html> (luglio 2017).

### Un fisico di 45 anni, in attività da 15 anni

paragonato a

### Una fisica di 50 anni, che riprende il lavoro dopo 15 anni di interruzione

L'uno e l'altra entrano in funzione contemporaneamente in quanto fisico e fisica per svolgere gli stessi compiti nella stessa posizione di quadro nell'impresa S. SA.

Chi dovrebbe guadagnare di più?

Secondo il Rilevamento della struttura dei salari della Confederazione, la fisica dovrebbe guadagnare di più, poiché la sua età e i suoi anni di servizio sono connotati come «esperienza professionale» – indipendentemente dal fatto che la sua attività sia stata interrotta o meno. Entrati in funzione simultaneamente, le due persone non hanno accumulato gli stessi anni di servizio. L'età più elevata della fisica è dunque determinante per un salario più elevato. Se la fisica guadagnasse meno del fisico, l'Ufficio federale di statistica dovrebbe affermare che si tratta di uno scarto salariale non spiegabile. È tuttavia evidente che non si dovrebbe trattare di «discriminazione salariale».

Questo esempio mostra chiaramente che per mettere in evidenza una discriminazione salariale, le analisi statistiche della Confederazione non sono affidabili.

### Risultati delle inchieste sulla struttura dei salari 2014 e 2012

Entrambi gli anni sono tenuti in considerazione nell'ambito della Rilevazione della struttura dei salari. Si tratta di dati che permettono di trarre delle conclusioni sulle differenze salariali tra uomini e donne. L'analisi dei dati del RSS si effettua a livello interaziendale, con lo scopo di definire gli scarti salariali nell'economia svizzera. Essa non deve essere confusa con un'analisi salariale d'impresa. L'Ufficio federale di statistica ha commissionato per gli anni 2012 (RSS 2012) e 2014 (RSS 2014) un'indagine, i cui risultati principali sono presentati nelle [tabelle 1 e 2](#). Tuttavia, la differenza non spiegabile che esse evidenziano non prova in nessun caso una discriminazione salariale a livello dell'impresa (cf. [capitolo «Scarto salariale» non è sinonimo di «discriminazione salariale»](#)).

Tabella 1

#### SCARTI SALARIALI GLOBALI TRA UOMINI E DONNE SECONDO IL RSS 2014

Valori 2014 <sup>2</sup>	Valore globale	Settore privato	Settore pubblico
Scarti salariali tra uomini e donne (media)	18.1%	19.1%	16.6%
Di cui: parte inesplicata	42.0%	39.0%	42.0%
Differenza non spiegabile	7.4%	7.5%	6.9%

Fonte: Ufficio federale di statistica

2 Ufficio federale di statistica: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/salari-reddito-lavoro-costo-lavoro/livello-salari-svizzera/scarto-salariale.html> (luglio 2017); studio: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/salari-reddito-lavoro-costo-lavoro/livello-salari-svizzera/scarto-salariale.assetdetail.2118701.html> (luglio 2017).

**SCARTI SALARIALI GLOBALI TRA UOMINI E DONNE SECONDO IL RSS 2012**

Valori 2012 <sup>3</sup>	Valore globale	Settore privato	Settore pubblico
Scarti salariali tra uomini e donne (media)	19.3%	21.3%	16.8%
Di cui: parte inesplicata	41.0%	41.0%	39.0%
Differenza non spiegabile	8.3%	8.7%	6.5%

Fonte: Ufficio federale di statistica

**La differenza tra settore pubblico e settore privato è dunque solo dello 0,6 per cento.**

Tra il 2012 e il 2014, la disparità salariale inesplicabile è passata dal 6,5 al 6,9 per cento nel settore pubblico, mentre è scesa dall'8,7 al 7,5 per cento nell'economia privata. La differenza tra il settore pubblico e il settore privato è dunque solo dello 0,6 per cento. In cifre assolute, la differenza di salario non spiegabile è perfino superiore nell'amministrazione pubblica. Su un anno, il calcolo mette dunque a confronto circa 7000 franchi nel settore privato a circa 7350 franchi nel settore pubblico.<sup>4</sup>

**Le ragioni degli scarti salariali fra uomini e donne**

*Fattori non presi in considerazione nella differenza salariale inesplicata*

Un elemento importante, non preso in considerazione finora nelle analisi della Confederazione per quanto concerne le differenze salariali «inesplicate» è quello delle interruzioni d'attività. Secondo uno studio della Confederazione<sup>5</sup>, queste ultime sono più frequenti presso le donne rispetto agli uomini.

Uno studio sui salari ordinato dalla Commissione dell'uguaglianza fra donna e uomo e dall'Ufficio dell'uguaglianza fra donna e uomo del canton Zurigo<sup>6</sup> è stato dedicato per la prima volta, per tutta la Svizzera, alle possibili conseguenze delle interruzioni d'attività sull'evoluzione dei salari. Questo studio zurighese sui salari giunge alla seguente conclusione: la principale differenza di salario si osserva tra uomini e madri. Anche se la base di dati non fornisce sufficienti informazioni di qualità, lo studio sui salari apporta utili indicazioni sull'importanza delle conseguenze che possono avere le interruzioni d'attività sui salari. Potrebbe trattarsi dell'esperienza professionale minore e della flessibilità limitata delle persone che registrano delle interruzioni di attività a causa dei loro impegni familiari. In un'analisi dedicata al lavoro a tempo parziale, il Centro di studi congiunturali KOF del Politecnico federale di Zurigo giunge ad un risultato analogo.<sup>7</sup>

Inoltre, gli studi realizzati all'estero attirano l'attenzione su altri fattori che possono influenzare i salari e di cui la Confederazione non tiene conto. Indipendentemente dall'«esperienza professionale effettiva», altri aspetti svolgono un ruolo: carriera o orientamento familiare, aspettative in materia di salari e comportamento in materia di ricerca

3 Ufficio federale di statistica: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/salari-reddito-lavoro-costo-lavoro/livello-salari-svizzera/scarto-salariale.html> (luglio 2017); studio: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/salari-reddito-lavoro-costo-lavoro/livello-salari-svizzera/scarto-salariale.assetdetail.350545.html> (luglio 2017).

4 Nel settore privato, il salario medio delle donne è di 6166 franchi e quello degli uomini di 7661 franchi; nel settore pubblico, le cifre sono di 7327 franchi per le donne e di 8784 franchi per gli uomini. Studio della Confederazione, Büro BASS, p.94 e p.106: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/salari-reddito-lavoro-costo-lavoro/livello-salari-svizzera/scarto-salariale.assetdetail.2118701.html> (luglio 2017).

5 Studio della Confederazione, Büro BASS, p. 47: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/salari-reddito-lavoro-costo-lavoro/livello-salari-svizzera/scarto-salariale.assetdetail.2118701.html> (luglio 2017).

6 Studio zurighese sui salari: [http://www.fgg.zh.ch/internet/justiz\\_innere/ffg/de/erwerbsleben/lohngleichheit/lohnstudie/\\_jcr\\_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/lohnstudie.spooler.download.1464340950757.pdf](http://www.fgg.zh.ch/internet/justiz_innere/ffg/de/erwerbsleben/lohngleichheit/lohnstudie/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/lohnstudie.spooler.download.1464340950757.pdf)/Lohnstudie\_2016.pdf (Juli 2017).

7 cf. Analisi KOF: [https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017\\_2\\_sommer\\_Spez\\_2.pdf](https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017_2_sommer_Spez_2.pdf) (luglio 2017)..

d'impiego, apertura al cambiamento del posto di lavoro, negoziati salariali, comportamento di fronte alla concorrenza e attitudine verso i rischi.<sup>8</sup>

#### Analisi interaziendale invece di un'analisi a livello dell'impresa

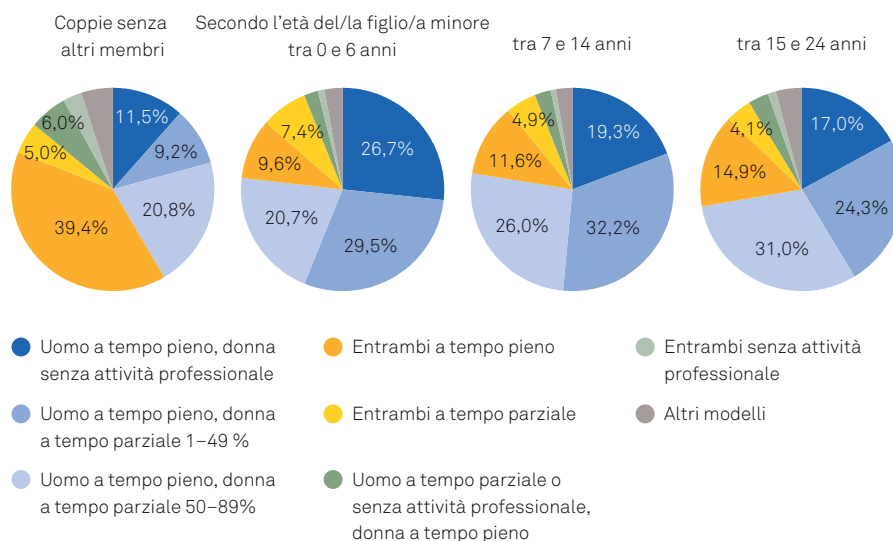
Un altro inconveniente delle indagini effettuate dall'Ufficio federale di statistica consiste nel fatto che le imprese non sono controllate separatamente, ma raggruppate per categoria. Ne deriva che le analisi sono effettuate per gruppi di imprese e non a titolo individuale. Ma le imprese hanno per la maggior parte del tempo delle capacità finanziarie diverse e di conseguenza il livello dei salari può variare considerevolmente. Un salario più basso può essere compensato da altre condizioni di lavoro vantaggiose, come l'esenzione dei tempi bloccati, o la presa in considerazione dei tempi di trasferimento verso il luogo di lavoro.<sup>9</sup> Disposizioni di questo genere possono creare delle differenze di salario. Gli studi realizzati all'estero forniscono diverse indicazioni a questo proposito.<sup>10</sup>

#### Modelli familiari classici molto diffusi e lavoro a tempo parziale per le donne

Nel corso di una carriera professionale, le promozioni e le retribuzioni dipendono fortemente dall'investimento di una persona nella propria carriera. Molto rari sono i casi in cui l'uomo riduce il proprio tempo di lavoro dedicato all'attività professionale per accudire ai figli. Il modello familiare classico e il modello di salario aggiuntivo della donna sono ancora dominanti (cf. figura 1).

Figura 1

### MODELLI DI ATTIVITÀ PROFESSIONALE NELLE COPPIE CON O SENZA FIGLI NELL'ECONOMIA DOMESTICA, 2014



Donna in età compresa tra 25 e 61 anni / Uomo in età compresa tra 24 e 64 anni, disoccupati/e ai sensi dell'ILO esclusi/e.

Fonte: Ufficio federale di statistica

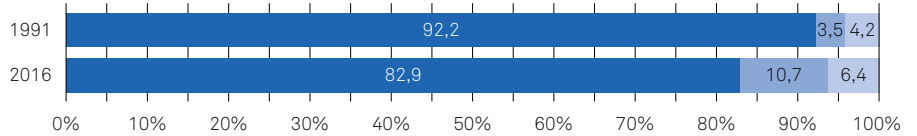
Inoltre, la quota delle donne che lavorano a tempo parziale è fortemente aumentata dopo il 1991. Si rileverà in particolare un punto positivo per quanto concerne la penuria di specialisti: la proporzione delle donne che lavorano meno del 50 per cento è diminuita (cf. figura 2):

8 Per maggiori informazioni, cf. Gerfin/Kaiser, Studio Differenze salariali fra uomini e donne in Svizzera, p. 21ss: [https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622\\_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf](https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf) (luglio 2017).

9 cf. esempio pratico: <https://www.nzz.ch/wirtschaft/sonderwuensche-junger-arbeitnehmer-wann-ich-ins-buero-gehe-bestimme-ich-ld.155207> (luglio 2017).

10 Breve panoramica sugli studi esteri, cf. Gerfin/Kaiser, Studio Differenze salariali fra uomini e donne in Svizzera, p. 26: [https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622\\_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf](https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf) (luglio 2017).

Figura 2

**TASSO D'OCCUPAZIONE SECONDO IL SESSO NEL 1991 E 2016****Donne****Uomini**

● Tempo pieno 90-100% ● Tempo parziale 50-89% ● Tempo parziale inferiore al 50%

Fonte: Ufficio federale di statistica

La totalità del tempo trascorso da un lavoratore in un'impresa può anche essere considerata come un investimento: più una collaboratrice mette del tempo a disposizione del datore di lavoro, più grande è per principio il suo ritorno sull'investimento, ossia la sua retribuzione. Lo stesso vale per una persona che prolunga il suo periodo di formazione con una formazione professionale complementare a livello terziario (scuole superiori specializzate/alte scuole). Essa investe così nella propria formazione per migliorare le sue opportunità di guadagnare di più in seguito di quanto avrebbe potuto guadagnare se avesse iniziato a lavorare direttamente dopo la sua formazione di base. Le persone che accettano di lavorare molto guadagnano per la maggior parte del tempo proporzionalmente di più che gli impiegati a tempo parziale poiché la loro maggiore disponibilità in tempo li rende in grado di gestire dei progetti essenziali e complessi nella loro impresa.

Inoltre, bisogna ammettere che non è possibile svolgere qualsiasi tipo di funzione con un tempo di lavoro ridotto. Così, i clienti internazionali che richiedono lunghi viaggi d'affari e visite all'estero non possono essere presi in considerazione «a tempo parziale». I lavoratori con un basso margine di flessibilità in tempo non potranno assumere che un ventaglio ristretto di compiti. Per contro, i collaboratori che si mettono totalmente a disposizione dei loro datori di lavoro possono essere occupati in maniera più polivalente e aumentano così le loro probabilità di accettare dei compiti difficili, che offrono degli aumenti di salario corrispondenti o delle promozioni.<sup>11</sup>

Per i datori di lavoro, il miglioramento della conciliabilità tra vita professionale e vita familiare è importante. Per questo essi offrono ad esempio sul mercato numerosi posti a tempo parziale. L'importanza del tempo di lavoro esercita un'influenza sulla retribuzione. Se un certo tempo parziale provoca degli oneri più importanti, ad esempio perché richiede dei vincoli di coordinamento più pesanti nei progetti, questo fattore dev'essere preso in considerazione nella determinazione dei salari.

*Scelta della formazione e della professione*

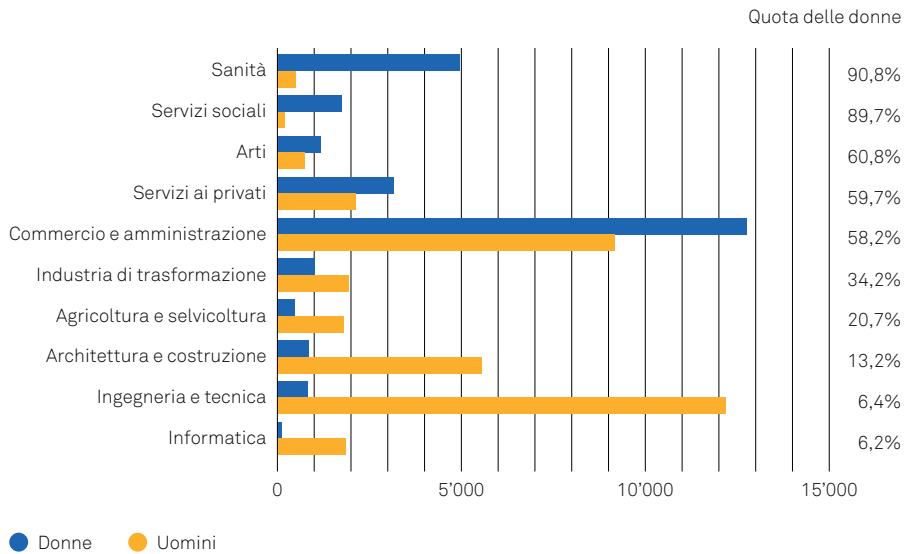
Anche la scelta della formazione e della professione ha delle conseguenze sul totale degli scarti salariali legati al sesso. Esistono ancora tra le giovani donne e i giovani uomini enormi differenze in questo settore capaci di ripercuotersi sulle loro rispettive opportunità di carriera e di conseguenza sul divario generale dei salari tra i sessi. Poiché secondo la professione svolta, i salari differiscono enormemente.<sup>12</sup>

11 Cf. Analisi KOF: [https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017\\_2\\_sommer\\_Spez\\_2.pdf](https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/2017_2_sommer_Spez_2.pdf) (luglio 2017).

12 Contabilità dei salari: <https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitsbedingungen/infos/lohnbuch-schweiz.html> (luglio 2017).

Figura 3

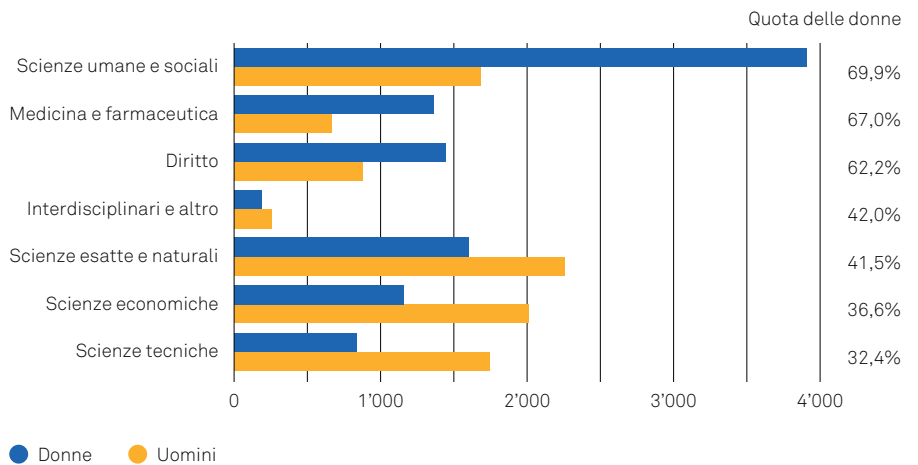
**SETTORI DI STUDI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE SECONDO IL SESSO NEL 2014**



Studenti di meno di 20 anni al primo anno di una formazione certificante pluriennale  
 Fonte: Ufficio federale di statistica

Figura 4

**ENTRATE NELLE SCUOLE UNIVERSITARIE PROFESSIONALI SECONDO IL GRUPPO DI STUDI NEL 2016**



Fonte: Ufficio federale di statistica

Basta gettare uno sguardo alle [figure 3 e 4](#) per rendersi conto che ancora oggi, quando devono scegliere una professione, le donne si concentrano maggiormente sui settori sanitari e del sociale. Per contro, esse sono ancora ampiamente sottorappresentate nei settori tecnici.

## POSIZIONE, RIVENDICAZIONI E ARGOMENTI DELL'USI

### **Gli interventi sul mercato del lavoro che non sono necessari e sono ingiustificati!**

La sola conclusione che si possa trarre, a partire da una determinata situazione presentata come una «differenza salariale inesplicata», è che i soli criteri salariali utilizzati dalla Confederazione non permettono di spiegare, di fatto, le differenze di salario. Per questo lo studio sui salari condotto dall'Ufficio sulla parità del Canton Zurigo, prima istituzione statale a chinarsi da vicino sugli «scarti di salario inesplicati» in Svizzera, è interessante. Essa mostra in particolare che le interruzioni di attività svolgono una forte influenza sugli scarti salariali che possono sussistere tra i salari degli uomini e delle donne. Indipendentemente da questo studio sui salari, l'ufficio B,S,S. ha identificato, in collaborazione con l'Università di Berna e sulla base di studi realizzati all'estero, altri criteri suscettibili di influenzare i salari che potrebbero ridurre ulteriormente la «differenza di salari inesplicata».<sup>13</sup> Non vi sono stati finora in Svizzera degli sforzi analoghi a questi studi per andare oltre le spiegazioni relative alle differenze salariali.

Come stabiliscono i fatti, non è provato che la parte inesplicata delle differenze salariali sia attribuibile a comportamenti discriminatori da parte delle imprese. Vi sono più ragioni per ammettere che le diverse condizioni esterne alle imprese, ad esempio la varietà delle preferenze concernenti i modelli di lavoro delle donne e degli uomini, contribuiscano a questi divari inesplicati. Un intervento dello Stato sotto forma di controlli salariali sistematici a partire da queste differenze non si giustifica.

**Degli aspetti centrali di un regime economico liberale non devono essere privati del loro contenuto con il pretesto della parità salariale.**

L'uguaglianza tra uomini e donne è un obiettivo importante e deve permettere il buon funzionamento di una società moderna. Tuttavia, degli aspetti centrali di un regime economico liberale, ad esempio i negoziati salariali basati sulla competitività delle imprese e la retribuzione delle prestazioni e delle capacità individuali, non devono essere privati del loro contenuto con il pretesto della parità salariale. Il ricorso mirato a simili pratiche riconosciute e provate è essenziale all'ottimizzazione delle prestazioni interne dell'impresa. Altrimenti la competitività delle imprese potrebbe soffrirne, ciò che metterebbe in pericolo gli impieghi.

### **I mezzi per eliminare la discriminazione in materia di salari esistono già!**

La legge sulla parità (LPar) contiene già un dispositivo di protezione completo contro la discriminazione in materia di salari. In caso di presunta discriminazione, i salariati possono ricorrere ai tribunali. In simili casi, basta che rendano credibile la discriminazione. Il datore di lavoro ha allora il dovere di «liberarsi di questa accusa». Spetta ai tribunali giudicare se il sospetto di discriminazione salariale sia giustificato o meno. Anche le organizzazioni hanno facoltà di agire.

Se un abuso è constatato, i problemi possono essere affrontati e discussi materialmente. Ma quando le differenze salariali e la loro parte inesplicata sono ancora sistematicamente assimilati, a torto, a una discriminazione salariale da parte del datore di lavoro, si entra in una polemica che ostacola la ricerca di soluzioni efficaci.

### **Settori nei quali è plausibile agire: conciliazione tra professione e famiglia e ideali della società!**

Come indicano lo studio sui salari del canton Zurigo e l'analisi KOF sul lavoro a tempo parziale, le interruzioni d'attività possono avere ripercussioni considerevoli sull'evoluzione dei salari. Per questo i datori di lavoro si impegnano a favore di condizioni quadro appropriate che devono permettere alle madri di integrarsi maggiormente nel mercato del lavoro o di aumentare la loro percentuale d'attività.

È inoltre necessario interrogarsi sui valori che prevalgono nell'ambito della famiglia: se l'impegno maggiore degli uomini in ambito familiare e presso i figli è una necessità (cf. [figura 1](#)), bisogna che la società lo accetti. Una simile ripartizione dei ruoli permet-

<sup>13</sup> Gerfin/Kaiser, Studio Differenze salariali fra uomini e donne in Svizzera, p. 21ss: [https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622\\_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf](https://www.arbeitgeber.ch/files/2015/07/20150622_Studie-Lohnunterschiede-in-der-Schweiz.pdf) (luglio 2017).



**La Confederazione deve riconoscere altri metodi e i loro risultati, in particolare nel settore degli acquisti pubblici.**

te alle donne di concentrarsi maggiormente sulla loro carriera. Ma non spetta ai datori di lavoro immischiarsi nell'organizzazione della vita delle famiglie.

**A livello dell'impresa, gli strumenti attuali di controllo degli scarti salariali devono essere riconosciuti dalla Confederazione. Il solo modello «Logib» della Confederazione è insufficiente!**

A livello dell'impresa, vengono già applicati oggi dei controlli sui salari nel settore degli acquisti pubblici. L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo riconosce nell'ambito di questa procedura di controllo solo il «Logib». «Logib» è un programma di analisi standard offerto gratuitamente alle imprese dall'Ufficio per l'uguaglianza. Questo software, che presenta delle analogie con l'analisi di regressione dell'Ufficio federale di statistica, utilizza dei fattori d'analisi estremamente semplici per valutare le differenze di salario. Esso è mal adattato a una valutazione statisticamente valida e si presta solo a una verifica superficiale delle differenze salariali. Ma sul mercato esistono vari metodi di controllo che sono molto più accurati rispetto al «Logib». Per questo motivo questi metodi e i loro risultati devono essere riconosciuti dalla Confederazione, in particolare nel settore degli acquisti pubblici.

## INFORMAZIONI

### **Daniella Lützelschwab**

Membro della Direzione e Responsabile Mercato del lavoro e diritto del lavoro

Telefono: 044 421 17 17

[luetzelschwab@arbeitgeber.ch](mailto:luetzelschwab@arbeitgeber.ch)



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Con «Posizione», l'Unione svizzera degli imprenditori esprime i suoi punti di vista su temi politici. Le posizioni servono da filo conduttore per rappresentare gli interessi dei datori di lavoro nell'ambito dell'economia, presso il mondo politico e il pubblico.

### **Impressum**

Editore: Unione svizzera degli imprenditori,

Hegibachstrasse 47, 8032 Zurigo

Redazione: Daniela Baumann

Design: dast visual, Daniel Stähli