



## POSIZIONI

# Parità salariale

EIT.swiss è l'organizzazione professionale che unisce circa 2'000 installatori elettricisti e delle telecomunicazioni, con approssimativamente 40'000 collaboratori. Essa si batte per un mercato del lavoro flessibile e auspica delle misure efficaci contro la discriminazione salariale.

La richiesta della parità salariale fra sessi è legittima. Non è spiegabile perché il salario sia inferiore meramente sulla base del sesso. Al contrario non è chiaro se e in che misura ha luogo una discriminazione salariale e con quali misure si possa raggiungere una correzione.

I salari in Svizzera vengono determinati da molti fattori diversi; essi



dipendono da un lato dall'attività e dall'altro dai profili dei lavoratori. Più complesso e gravoso è un lavoro e più elevata è la qualificazione della persona occupata, più alta è la retribuzione. La rilevazione della struttura dei salari della Confederazione mostra che nel 2014 gli uomini hanno guadagnato in media il 19,5% in più delle donne. Nella maggior parte dei casi questa differenza si spiega con i fattori strutturali scelti dall'Ufficio federale di statistica. Il 7,4% della differenza salariale rimane invece inspiegato. Il Consiglio federale presume che in questi casi si tratti di una discriminazione sulla base del sesso. Questa presunzione va messa in dubbio: i metodi statistici non possono far dedurre una discriminazione, bensì solamente evidenziare che i fattori selezionati non sono sufficienti per una spiegazione esaustiva. La rilevazione della struttura dei salari della Confederazione si fonda ad esempio su fattori che non rivestono alcun ruolo nella determinazione dei salari nella pratica. Non conta ad es. l'effettiva esperienza professionale, bensì quella potenziale che si orienta esclusivamente all'età. Vengono poi tralasciati altri fattori come il

numero di cambi di occupazione, il carico lavorativo oppure anche i diversi modelli di orari di lavoro. A ciò si aggiunge che la rilevazione della struttura dei salari si basa su uno schema settoriale: vengono confrontate numerose aziende dello stesso settore in un determinato territorio. Una PMI viene quindi comparata a una grande azienda. Gli studi che confrontano i salari nelle singole aziende mostrano egualmente una differenza salariale fra uomini e donne per la medesima posizione, ma solo del 2 o 3%.

### Misure

La maggior parte delle differenze salariali dovrebbe essere ricollegata all'effettiva esperienza professionale. Tuttora la maggior parte delle donne si occupa dell'educazione dei figli come attività principale, perdendo così il contatto con il mondo del lavoro. Le analisi dei salari proposte dal Consiglio federale e in linea di principio auspicate dal Parlamento nella [Legge federale sulla parità dei sessi \(17.047\)](#) non possono cambiare nulla a tal proposito. Nel migliore dei casi esse comportano dei costi che gli imprenditori potrebbero scaricare sui salari. A ciò si aggiunge che essa, secondo la volontà del Consiglio degli Stati e - in misura ancora più evidente - del Consiglio nazionale dovrebbe essere applicata solo a un numero molto ridotto di aziende, perdendo quindi completamente il suo significato.

### Richieste:

- EIT.swiss si oppone all'introduzione di controlli salariali. Essi si orientano su criteri errati e non sono quindi assolutamente in grado di eliminare le differenze salariali non spiegabili. Al contrario essi comportano dei costi inutili per le aziende.
- L'unica strada percorribile dal punto di vista di EIT.swiss è migliorare la possibilità di accomunare famiglia e lavoro. Così si garantisce che le donne non perdano il collegamento con il mercato del lavoro e raggiungano il loro potenziale. In questo modo si contribuisce inoltre anche alla lotta contro la carenza di personale qualificato.