

**Documento di discussione
sul potenziale discriminatorio di singoli
fattori esplicativi per il rilevamento statistico
della parità salariale tra donna e uomo
dal punto di vista giuridico**

AMBITO DIRITTO

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



TITOLO

Documento di discussione sul potenziale discriminatorio
di singoli fattori esplicativi per il rilevamento statistico
della parità salariale tra donna e uomo dal punto di vista giuridico

EDITORE

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

DISTRIBUZIONE

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna
ebg@ebg.admin.ch
www.bfeg.admin.ch

Questo documento è stato commissionato dall' UFU. Le valutazioni e le interpretazioni ivi contenute non riflettono necessariamente il punto di vista del cliente.



**Universität
Basel**

Juristische
Fakultät



**Documento di discussione sul potenziale discriminatorio
di singoli fattori esplicativi per il rilevamento statistico della parità salariale
tra donna e uomo dal punto di vista giuridico**

all'attenzione di:

Dipartimento federale dell'interno (DFI)
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU)
Schwarztorstrasse 51
3007 Berna

Università di Basilea, Cattedra per il diritto privato sociale
Prof. Dr. iur. Kurt Pärli
collaborazione: Camill Oberhausser

Università di Basilea
Facoltà giuridica
Peter Merian-Weg 8, casella postale
4002 Basilea, Svizzera
ius.unibas.ch

Prof. Dr. iur. Kurt Pärli
Cattedra per il diritto privato sociale
+41612072485
kurt.paerli@unibas.ch

Sommario esecutivo	1
Sintesi	2
A. Contesto, scopo e approccio metodologico	2
B. Basi giuridiche per una statistica non discriminante.....	3
C. Valutazione giuridica dei fattori del modello di analisi e raccomandazioni.....	4
Criteri di verifica e risultato	5
Raccomandazioni.....	7

Sommario esecutivo

La rilevazione della struttura dei salari (RSS) permette di stabilire le differenze di salario tra donne e uomini a livello statistico. Nella valutazione della parità salariale, le differenze retributive tra donne e uomini sono suddivise, sulla scorta di diversi fattori, tra differenze spiegabili e differenze non spiegabili. I rispettivi risultati confluiscono sia nella **politica** che nella **prassi giuridiche**. Il presente studio si ripropone di verificare il **potenziale discriminatorio** dei **fattori** considerati da un **punto di vista giuridico**. Numerose disposizioni del **diritto federale** e del **diritto internazionale** vietano la **discriminazione salariale** tra donna e uomo (livello giudiziario) e obbligano inoltre tutti gli organi statali ad assumere i provvedimenti necessari a sopprimere le disparità retributive (livello programmatico). L'obbligo giuridico di raccogliere e analizzare i dati relativi alle differenze salariali deriva dal diritto sulla parità e dall'obbligo costituzionale di **verificare l'efficacia dei provvedimenti adottati dallo Stato**. La rilevazione di dati statistici e la loro interpretazione e analisi deve evitare ogni forma di discriminazione. Per potere lottare in maniera efficace contro le discriminazioni salariali le autorità devono disporre di **dati affidabili**. Si raccomanda pertanto di continuare a eseguire la RSS, mantenendo inoltre la valutazione della parità salariale (**raccomandazione 1**).

Per stabilire se un fattore nuovamente proposto o già contemplato dall'attuale modello di analisi fosse rilevante dal punto di vista del diritto in materia di discriminazione si è considerato se fosse possibile stabilire un collegamento con una **norma giuridica esplicita** o con la **giurisprudenza** relativa a una procedura individuale in merito alla parità salariale. La **valutazione** del potenziale discriminatorio dei fattori ha inoltre tenuto anche conto del **piano programmatico**. Si è così giunti al **risultato**, che i fattori «stato civile», «grado di occupazione» e «tipi di salario», considerati dal punto di vista delle attestazioni esplicite nella legislazione e nella giurisprudenza in materia di discriminazione devono essere **stralciati dal modello di analisi (raccomandazione 2a)**. Motivi giuridici inducono anche a raccomandare di **rinunciare a recepire i fattori nuovamente proposti** «esperienza professionale effettiva», «modelli di tempo di lavoro» e «carico fisico e psichico» (**raccomandazione 2b**). L'ultimo fattore menzionato va inserito nel modello di analisi, unicamente se è possibile effettuare una rilevazione **non discriminante (raccomandazione 2c)**. Per potere continuare a confrontare tra loro i risultati occorre **trasporre retroattivamente** il nuovo modello alle attuali valutazioni (senza i fattori «stato civile», «grado di occupazione» e «tipi di salario») (**raccomandazione 3**).

Nel caso dei fattori «permesso di soggiorno», «regione», «formazione più elevata conclusa», «esperienza professionale potenziale», «anni di servizio», «settore», «posizione professionale», «livello di competenza», «professione svolta» e «grandezza dell'azienda» mancano **attestazioni giuridiche** dirette (norme giuridiche esplicite o giurisprudenza specifica) per **giustificare il loro stralcio** dal modello di analisi. Le differenze di salario definite come spiegabili dal modello di analisi della statistica nazionale possono tuttavia essere in parte ricondotte a **discriminazioni a livello di impiego** oppure eventualmente anche a **discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro**. Nell'interpretazione dei risultati occorre pertanto tenere conto di questo aspetto (**raccomandazione 4**). Si raccomanda infine che i **tribunali** siano cauti nell'usare i dati del modello di analisi, poiché lo scopo di quest'ultimo e della RSS è di eseguire rilevazioni statistiche e non di giudicare di un singolo caso (**raccomandazione 5**).

Sintesi

A. Contesto, scopo e approccio metodologico

Grazie alla rilevazione della struttura dei salari (RSS) è possibile stabilire le differenze retributive tra donne e uomini a livello statistico. Nella valutazione della parità salariale (modello di analisi della statistica nazionale) si considerano fattori sociodemografici (stato civile, permesso di soggiorno, regione), fattori che caratterizzano il capitale umano prima e dopo l'entrata nella vita lavorativa (formazione più elevata conclusa, esperienza professionale potenziale, anni di servizio) e fattori specifici al posto di lavoro (grado di occupazione, settore, posizione professionale, livello di competenza, professione svolta, grandezza dell'azienda, tipi di salario¹). Sulla scorta di questi fattori si distingue tra differenze di salario spiegabili e non spiegabili. Nella discussione politica, succede che le differenze di salario non spiegabili vengano presentate come esempio di una discriminazione salariale delle donne. È tuttavia **controverso**, sia da un punto di vista **scientifico** sia e soprattutto da un punto di vista **politico**, se gli aspetti non spiegabili delle differenze di salario costituiscano di per sé una discriminazione salariale. Le opinioni divergono inoltre anche nello stabilire se i fattori considerati per spiegare le differenze di salario siano sufficienti o meno. Da un lato si ritiene che le differenze di salario non spiegabili sarebbero necessariamente destinate a ridursi, se nell'analizzarle si considerassero più fattori. Dall'altro si sostiene che i fattori considerati per spiegare le differenze di salario – o quanto meno alcuni di essi – siano essi stessi discriminanti. **A prescindere** dalle opinioni divergenti in merito alla correttezza delle conoscenze acquisite con il modello di analisi, i **tribunali** si basano, ad esempio per calcolare l'ammontare di un danno per mancato guadagno, sui salari femminili e maschili rilevati dalla RSS.

Il 18 novembre 2015 il Consiglio federale ha emanato il suo rapporto sul postulato Noser (14.3388 «Rilevazione della parità salariale. Migliorare l'attendibilità»). Il rapporto si basa sui risultati di uno **studio economico** di FELFE/TRAGESER/ITEN sull'adeguatezza del modello di analisi della statistica nazionale (valutazione della parità salariale, UST) e del modello di analisi standard della Confederazione per il controllo della parità salariale a livello aziendale (UFU) per spiegare le differenze di salario tra donne e uomini sul piano nazionale oppure per stabilire una discriminazione salariale a livello aziendale. Il presente **studio giuridico** analizza il potenziale discriminatorio dei fattori utilizzati nel modello di analisi della statistica nazionale e di quelli proposti nello studio economico di FELFE/TRAGESER/ITEN (occupazione effettiva, modelli di tempo di lavoro, carico fisico e psichico).

La definizione della **discriminazione salariale** data dalle **scienze giuridiche** si distingue da quella delle **scienze economiche**. Da un punto di vista economico si è in presenza di una discriminazione salariale quando donne e uomini con caratteristiche identiche dal punto di vista del mercato del lavoro e della produttività percepiscono salari differenti. La differenza di retribuzione può basarsi su differenti fattori del capitale umano. La definizione giuridica della discriminazione salariale si spinge invece oltre. Parte dal principio «un salario uguale per un lavoro di uguale valore». Se le differenze salariali si basano su

¹ In questa perizia con «tipi di salario» si designano in maniera sintetica i fattori «tipo di salario», «accordo salariale», «forma del salario» e «componenti aggiuntive del salario».

circostanze legate all'appartenenza sessuale, senza che queste differenze possano essere giustificate dal lavoro in sé, da un punto di vista giuridico si è in presenza di una discriminazione salariale illecita. A differenza di quanto avviene sul piano economico, **sul piano giuridico** differenti salari all'interno della stessa azienda per attività di uguale valore dal profilo dei requisiti **non** possono essere giustificati da **caratteristiche rilevanti meramente dal punto di vista del mercato del lavoro**. Anche la sottovalutazione di attività tipicamente femminili, basata spesso su **stereotipi**, è considerata unicamente nel caso di una **definizione** giuridica **della parità salariale**.

Da un **punto di vista metodologico**, per rispondere ai quesiti posti dallo studio sono state dapprima elaborate le fonti giuridiche nazionali e internazionali, la dottrina e la giurisprudenza relativa alla parità di salario e successivamente, alla luce delle conoscenze acquisite in questo modo, sono stati esaminati in maniera sistematica i singoli fattori del modello di analisi. Il punto di partenza delle analisi giuridiche è costituito dal **diritto costituzionale** alla **parità salariale**, dall'obbligo da parte dello Stato di attuare l'**uguaglianza di fatto** ai sensi dell'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale (Cost.), dalla **facoltà** conferita alla Confederazione dall'articolo 65 Cost. di compiere **rilevazioni statistiche** e dall'obbligo sancito dall'articolo 170 Cost. di **verificare l'efficacia** dell'azione statale. Lo studio tiene inoltre conto anche degli **accordi del diritto internazionale** compatibili con gli obiettivi della Costituzione e – da un punto di vista comparativo – della base giuridica corrispondente dell'Unione Europea (UE). Si fa inoltre riferimento alla discussione ancora poco sviluppata all'interno della scienza giuridica sulla «**discriminazione statistica come problema giuridico**» e ci si chiede in che misura le **rilevazioni statistiche** siano necessarie da un punto di vista giuridico come **base** per provvedimenti per la **lotta contro la discriminazione**.

B. Basi giuridiche per una statistica non discriminante

L'articolo 8 capoverso 3 Cost. disciplina il diritto all'uguaglianza giuridica di donna e uomo in tre periodi. Il primo periodo sancisce il divieto di discriminare, il secondo statuisce un **mandato di legiferare** e il terzo stabilisce il diritto alla **parità salariale**, che secondo la giurisprudenza del Tribunale federale e la dottrina si applica direttamente anche ai **rapporti di lavoro di diritto privato**. Il mandato costituzionale per la parità tra donna e uomo è stato attuato attraverso la legge federale sulla parità dei sessi (LPar). In base all'articolo 3 capoversi 1 e 2 in combinato disposto con l'articolo 5 capoverso 1 lettera d LPar e l'articolo 8 capoverso 3 terzo periodo Cost. sono proibite (anche) nella retribuzione sia la discriminazione diretta che quella indiretta per motivi di genere. Divieti di discriminazione di genere si trovano anche in numerose **convenzioni internazionali sui diritti umani**. Va menzionata in special modo la Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) che comprende obblighi concreti sulla parità in diversi ambiti e in particolare la garanzia di un salario uguale per un lavoro di uguale valore. La discriminazione salariale di genere è dunque illecita sia in base al diritto costituzionale sia in base al diritto internazionale ratificato dalla Svizzera. Le vittime di discriminazioni salariali hanno il diritto vincolante di richiedere l'eliminazione della discriminazione attraverso i rimedi giuridici appropriati.

In base all'articolo 35 capoverso 1 Cost. i **diritti fondamentali** devono applicarsi all'**intero ordinamento giuridico**. Questo vale anche per il diritto fondamentale alla parità tra donna e uomo, che è parte in-

tegrante dei diritti umani, nonché in modo specifico per il diritto alla parità salariale. Il diritto fondamentale alla parità tra donna e uomo e in particolare a una retribuzione non discriminante sancito dall'articolo 8 capoverso 3 Cost. ha sia carattere **giustiziabile** sia carattere **programmatico**. Dal profilo programmatico deriva l'obbligo da parte delle autorità statali di assumere provvedimenti sia a livello aziendale sia a livello sociale per realizzare la parità salariale. Le autorità statali sono inoltre tenute a promuovere la **lotta contro gli stereotipi** e a superare le **strutture discriminanti**. Nella sua decisione DTF 137 I 305, fondamentale dal punto di vista della politica in materia di parità tra donna e uomo, il Tribunale federale stabilisce che occorrono «provvedimenti mirati per eliminare le interpretazioni stereotipate dei ruoli, i modelli di comportamento istituzionalizzati a livello sociale e le penalizzazioni che ne derivano e per promuovere un cambiamento di mentalità nella società».

Per **lottare** in modo efficace **contro la** discriminazione salariale le autorità statali (ma anche gli attori privati) devono potere contare su **dati attendibili**. Il corrispondente obbligo giuridico deriva dal diritto in materia di parità e, da un punto di vista generale, dall'obbligo costituzionale di verificare l'efficacia dei provvedimenti dello Stato. È fondamentale che la **rilevazione di dati statistici** e la loro **interpretazione e analisi** siano compiuti in modo **non discriminante**. Decisioni prese sulla base di valori statistici empirici rischiano di perpetuare stereotipi e sono pertanto problematiche dal punto di vista del diritto in materia di discriminazione. Lo stesso vale anche per i fattori esplicativi quando si basano su valori empirici statistici.

Le statistiche costituiscono da un lato una **base per una lotta efficace contro la discriminazione** e sono pertanto fondamentali anche dal punto di vista del diritto in materia di discriminazione. Contemporaneamente le statistiche comportano però anche un **potenziale discriminatorio**. Le decisioni in merito a determinate questioni tecniche che i tribunali prendono basandosi su valori statistici empirici possono perpetuare stereotipi e sono pertanto problematiche dal punto di vista del diritto in materia di discriminazione. Lo stesso vale anche per le statistiche sui salari e la relativa analisi dei dati. Nella discussione e nella valutazione delle conoscenze acquisite attraverso il modello di analisi occorre tenere presente che giuridicamente non è possibile desumere, basandosi sulle parti spiegabili della disparità salariale, che tali disparità siano ammissibili, dato che anche i fattori con cui viene spiegata la parità salariale possono essere all'origine di una discriminazione.

C. Valutazione giuridica dei fattori del modello di analisi e raccomandazioni

Nella discussione sulla discriminazione salariale occorre distinguere tra il piano individuale, il piano aziendale e il piano della statistica nazionale ovvero sia del modello nazionale di analisi. Il **presente studio** valuta il potenziale discriminatorio dei fattori della valutazione della parità salariale (**modello di analisi della statistica nazionale**).

Per stabilire se l'applicazione dei fattori attuali e nuovamente proposti nel modello di analisi della statistica nazionale siano legittimi dal punto di vista del diritto in materia di discriminazione, occorre ricordare brevemente i principali aspetti legati al diritto alla parità salariale. Un **diritto alla parità salariale** può essere fatto valere, se per **un lavoro uguale o di uguale valore** una persona di un determinato sesso percepisce un salario inferiore rispetto a quello di una persona dell'altro sesso. Il divieto della disparità salariale ai sensi dell'articolo 3 LPar è formulato in maniera **neutra dal profilo del genere**.

Nella prassi, tuttavia, la disparità salariale riguarda per lo più donne che per un lavoro uguale o di uguale valore vengono pagate meno degli uomini. La discriminazione salariale può risultare anche dal valore attribuito a determinate funzioni. È il caso quando **lavori tipicamente femminili**, malgrado requisiti equiparabili, sono **pagati peggio** rispetto a lavori tipicamente maschili. Proibita non è soltanto la **discriminazione salariale diretta tra donna e uomo**, ma anche quella **indiretta**. Vi è discriminazione indiretta, quando un disciplinamento formalmente neutro dal punto di vista del genere penalizza molto di più o comunque in maniera prevalente i membri di un genere rispetto a quelli dell'altro, senza che ci sia una ragione obiettiva che possa giustificare questa disparità. Sia nel caso di un lavoro uguale che nel caso di un lavoro di uguale valore nella prassi i tribunali tollerano a determinate condizioni differenze salariali tra donna e uomo. I **motivi addotti** per giustificare queste disparità sono in particolare l'età, l'anzianità di servizio, la formazione e in maniera molto restrittiva anche la situazione congiunturale. I fattori che, nell'ambito di una **contesa salariale individuale**, possono giustificare nel caso concreto secondo la prassi dei tribunali una disparità di salario tra donna e uomo, non devono essere **ripresi ciecamente nel modello di analisi della statistica nazionale**, allo scopo di presentare le differenze salariali tra donna e uomo come spiegabili e non discriminanti. Il **mandato a vasto raggio per la soppressione degli stereotipi di genere** richiede al contrario un'analisi differenziata. Se un fattore spiegabile risulta discriminante o presenta un potenziale discriminatorio non trascurabile, da un punto di vista giuridico occorre rinunciare a un suo ulteriore impiego nel modello di analisi.

Criteri di verifica e risultato

Sia i fattori dell'attuale modello di analisi sia i nuovi fattori in discussione sono stati verificati in base ai criteri seguenti.

- Al fattore corrisponde una norma giuridica esplicita che vieta una discriminazione diretta o indiretta?
- Il fattore è considerato nella giurisprudenza come direttamente o indirettamente discriminante oppure è riconosciuto come giustificazione per una disparità di salario tra donna e uomo?
- Quali effetti scaturiscono dal carattere programmatico del diritto in materia di parità per la valutazione del fattore?

Occorre tenere presente che da un punto di vista giuridico non è possibile **quantificare il potenziale discriminatorio** di un fattore. Le affermazioni sul potenziale discriminatorio di un fattore e sulle conseguenze che ne derivano per un suo (ulteriore) impiego o meno nel modello di analisi della statistica nazionale rappresentano piuttosto il risultato di una **decisione** presa sulla base di una valutazione del quadro normativo.

La verifica svolta sulla base dei criteri menzionati ha permesso di giungere alla **conclusione** che i fattori «**permesso di soggiorno**», «**regione**», «**formazione più elevata conclusa**», «**esperienza professionale potenziale**», «**anni di servizio**», «**settore**», «**posizione professionale**», «**livello di competenza**», «**professione esercitata**» e «**grandezza dell'azienda**» possono continuare a essere utilizzati. Per tutti questi fattori **mancano** chiare attestazioni giuridiche (norme giuridiche esplicite oppure giurisprudenza specifica), in grado di **giustificare il loro stralcio** dal modello di analisi. Le differenze di salario definite come spiegabili attraverso i fattori «posizione professionale», «settore», «professione esercitata» e «livello di competenza» nell'ambito del modello di analisi della statistica nazionale possono tuttavia

essere in parte ricondotte a **discriminazioni a livello di impiego** oppure eventualmente a **discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro**. Dal solo modello di analisi non è possibile desumere se si è effettivamente in presenza di queste discriminazioni. Dalla prospettiva programmatica del mandato costituzionale per la parità deriva ad ogni modo la necessità di **interpretare con molta cautela** la componente di disparità salariale tra donna e uomo spiegabile con questi fattori e di **tenere conto** in particolare della possibilità di una **discriminazione a livello di impiego**.

Nel caso dei fattori «**stato civile**», «**grado di occupazione**» e «**tipi di salario**», esistono attestazioni esplicite nella legislazione e nella giurisprudenza per parlare di discriminazione. In base all'articolo 3 capoverso 1 LPar è ad esempio vietata ogni discriminazione in base al sesso. Si è inoltre in presenza di una discriminazione tra l'altro quando una penalizzazione di genere viene motivata attraverso lo stato civile. Una disparità di trattamento tra collaboratrici e collaboratori esercitata con riferimento al grado di occupazione rappresenta in base alla giurisprudenza una **discriminazione indiretta illecita**. Il diritto alla **parità di salario**, infine, è **esaustivo**, interessa ossia tutte le prestazioni di valore monetario corrisposte come compensazione per il lavoro svolto. In base alla dottrina e alla giurisprudenza sono parte integrante del salario le **prestazioni accessorie di ogni tipo** cui si ha diritto nel caso di un lavoro uguale o di uguale valore.

Contro l'assunzione del fattore nuovamente proposto «**esperienza professionale effettiva**» parla da un punto di vista giuridico la giurisprudenza stabilita dal **Tribunale federale**, secondo cui un'**eccessiva considerazione dell'esperienza professionale** causa una **discriminazione indiretta**. Applicando questo fattore sarebbero penalizzate le donne, perché in media sono loro a interrompere più spesso la carriera per assistere i figli. In un procedimento individuale **non è sempre illecito** fare riferimento all'effettiva esperienza professionale per giustificare una disparità salariale di genere. Se tuttavia fosse introdotto nel modello di analisi della statistica nazionale un fattore «esperienza professionale effettiva», si rischierebbe di definire spiegabile una (ulteriore) parte della differenza di salario, benché vi sia un'effettiva discriminazione salariale.

L'introduzione di un fattore «**modelli di tempo di lavoro**» non è raccomandata. Vi è infatti il pericolo che i modelli di tempo di lavoro siano valutati in modo non neutro in termini di genere. A questo si aggiunge il fatto che anche nel caso di una valutazione in sé neutra la ripartizione dei ruoli familiari più diffusa tende a fare in modo che siano soprattutto le donne a scegliere i modelli «compatibili con la famiglia» (e di regola peggio retribuiti). Quanto alla proposta di introdurre nel modello di analisi il fattore «carico fisico e psichico», occorre giudicare in maniera differenziata. In base alla giurisprudenza del Tribunale federale nella valutazione di un posto di lavoro è possibile tenere conto di questo tipo di requisiti. Il **carico fisico e psichico** di un'attività può pertanto essere riconosciuto in una contesa individuale in merito al salario come un **motivo oggettivo per una differenza di salario**. A questo scopo è però **necessario** che la valutazione del lavoro **non** sia compiuta sulla base di **caratteristiche discriminanti basate su stereotipi di genere**. Si raccomanda pertanto di non inserire per ora il fattore «carico fisico e psichico» nel modello di analisi. Occorre infatti prima verificare attraverso gli adeguati accertamenti se e come sia possibile una rilevazione non discriminante dei dati corrispondenti. Sulla base di queste conoscenze si valuterà nuovamente se sia il caso di introdurre questi fattori nel modello.

Raccomandazioni

Sulla base delle conoscenze acquisite attraverso le singole fasi dello studio è possibile formulare le seguenti raccomandazioni all'attenzione delle competenti autorità federali.

1. Una politica efficace in materia di parità salariale necessita di basi statistiche. La valutazione della parità salariale va proseguita.
2. Dal punto di vista giuridico al modello devono essere apportati i seguenti cambiamenti:
 - a. devono essere stralciati i fattori «stato civile», «grado di occupazione» e «tipi di salario»;
 - b. i nuovi fattori in discussione, «grado di occupazione nella carriera professionale (esperienza professionale effettiva)» e «modelli di tempo di lavoro» non devono essere accolti;
 - c. per potere inserire il fattore «carico fisico e psichico» si raccomanda di elaborare un sistema di valutazione privo di stereotipi.
3. È necessario procedere alla trasposizione retroattiva del nuovo modello alle attuali valutazioni (senza i fattori «stato civile», «grado di occupazione» e «tipi di salario»).
4. Nell'interpretazione e nella comunicazione dei risultati occorre tenere conto di volta in volta del potenziale discriminatorio che lo studio ha permesso di stabilire per i rimanenti fattori del modello di analisi («permesso di soggiorno», «formazione più elevata conclusa», «anni di servizio», «settore», «posizione professionale», «livello di competenza», «professione esercitata»).
5. I tribunali e le autorità amministrative devono essere sensibilizzati a non utilizzare ciecamente dati della RSS e del modello di analisi come basi per le loro decisioni. Rilevazione statistica e giudizio su un caso singolo perseguono infatti obiettivi diversi.

