



Logib – lo strumento della Confederazione per la parità salariale
Strumento di autovalutazione per la verifica della parità salariale tra donna e uomo

Strumento di analisi standardizzato Logib modulo 1

«Quick Guide» per la preparazione dei dati nel foglio Excel

Versione 2026.1

Editore: Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Logib modulo 1 utilizza una procedura statistica (analisi di regressione multipla) per verificare in che misura gli elementi non discriminatori che qualificano la persona e relativi alla funzione determinano i salari e se e in che misura il genere influisce sui salari. Per motivi statistici, questo modulo è particolarmente adatto alle aziende di medie e grandi dimensioni (funzione tecnicamente a partire da almeno 50 record di dati validi).

Informazioni generali:

- Il presente «Quick Guide» vi aiuta nella preparazione dei dati dei vostri dipendenti nel foglio di dati Excel «Datalist_i.xlsx». Per tutti i passaggi successivi seguite le istruzioni nel webtool.
- Trovate maggiori informazioni dettagliate sullo strumento e spiegazioni sui **casi particolari** nelle [istruzioni per l'uso](#).
- La struttura del foglio di **dati non deve essere modificata**. La disposizione delle colonne deve essere ripresa senza modifiche. Non è possibile eliminare alcuna colonna. Le colonne inutilizzate devono essere lasciate vuote.
- Una volta letti i dati, è possibile elaborarli e completarli nel webtool. Potete riesportare tutte le modifiche apportate come file Excel prima di chiudere il browser e salvarle localmente, perché altrimenti vengono eliminate automaticamente alla chiusura del browser.

Quali dipendenti vanno inclusi nell'analisi?

Indicate **tutte le persone impiegate nel mese di riferimento**, ossia tutti i dipendenti che nel mese di riferimento erano assunti nell'azienda e che hanno percepito un salario (anche le proprietarie e i proprietari che lavorano attivamente nell'azienda e il management). Determinate categorie di dipendenti che hanno un rapporto di lavoro particolare vengono contrassegnate in modo speciale ed escluse dall'analisi per non falsarne i risultati (p. es. le persone in formazione, cfr. colonna Q).

Le seguenti spiegazioni vi aiuteranno a registrare correttamente le informazioni nel foglio di dati:

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	Q	R	S	T	U	V	W
Numero progressivo (numero del personale, ID, ecc.)	Età (giorno e anno di nascita, età)	Sesso	Anni di servizio (data e anno di entrata in servizio, numero di anni di servizio)	Formazione	Funzione (professione esercitata)	Livello di competenze richieste (riferire per il modulo 1)	Posizione professionale (riferire per il modulo 1)	DIP con salario mensile: grado di occupazione in %	DIP con salario orario: numero di ore pagate nel mese di riferimento	Salario di base (in base al grado di occupazione)	Indennità (lavoro a turni, lavoro domenicale e notturno nonché altre indennità per faticosità del lavoro)	13 ^a mensilità (di solito 1/12 del salario base)	Pagamenti straordinari (1/12 del totale annuo)	Durata normale del lavoro settimanale (per impiego a tempo pieno/grado di occupazione al 100%)	Universo di base	Osservazioni	Aggiunta1	Aggiunta2	Aggiunta3	Aggiunta4	Aggiunta5

Dati relativi alla persona (colonne da A a E)

- **Colonna A: Numero progressivo:** inserite un numero progressivo univoco o un'abbreviazione per tutti i dipendenti.
- **Colonna B: Età:** inserite l'età dei dipendenti in anni (AA) oppure l'anno di nascita a quattro cifre (AAAA) o la data di nascita completa nel formato (GG.MM.AAAA). **L'età indicata deve corrispondere a quella nell'anno di riferimento.**
- **Colonna C: Sesso:** utilizzate i codici 1 = uomo e 2 = donna. Se scegliete un codice diverso, potete specificarlo nel passaggio «Informazioni aggiuntive» del webtool.
- **Colonna D: Anni di servizio:** inserite il numero complessivo degli anni di servizio o l'anno di entrata in servizio (AAAA) o la data precisa di entrata in servizio nel formato GG.MM.AAAA. Gli anni di servizio indicati devono corrispondere a quelli maturati nell'anno di riferimento.

- **Colonna E:** registrate per tutti i dipendenti la **formazione più elevata conclusa** con un numero da 1 a 8 corrispondente alle seguenti definizioni:
 - 1 = Master
 - 2 = Bachelor
 - 3 = Formazione professionale superiore con attestato professionale federale, diploma federale o esame professionale superiore/maestria (ST, SSS, ecc.)
 - 4 = Diploma d'insegnamento per vari livelli: ex scuola magistrale o formazione equivalente
 - 5 = Maturità liceale, maturità professionale, specializzata o formazione equivalente
 - 6 = Tirocinio completo con attestato federale di capacità (AFC), formazione di base con certificato federale di formazione pratica (CFP) o formazione equivalente
 - 7 = Formazione professionale acquisita esclusivamente sul posto di lavoro, non riconosciuta dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT)
 - 8 = Scuola dell'obbligo, senza una formazione professionale completa

Dati relativi alla funzione (colonne da F a H)

- **Colonna F: Funzione:** qui inserite una funzione per tutti i dipendenti (cfr. riquadro sottostante «Che cos'è una funzione?»).
- Suggerimento:** create in anticipo un elenco delle funzioni che così potrete poi assegnare ai rispettivi dipendenti nel foglio di dati Excel. Prestate inoltre attenzione a non commettere errori di battitura durante l'inserimento delle funzioni per evitare che queste ultime vengano elencate automaticamente come due funzioni diverse.

Che cos'è una funzione? Le funzioni sono attività lavorative concrete e sostanzialmente indipendenti dalle persone che le occupano («posti di lavoro»). I posti di lavoro che contengono sostanzialmente compiti e doveri simili vengono raggruppati approssimativamente in una funzione. In questo modo si evita volontariamente che delle persone possano eventualmente differenziarsi in vari compiti supplementari o accessori all'interno delle funzioni create. Ciò significa che generalmente in un'azienda il numero di funzioni è nettamente inferiore al numero di dipendenti. *Esempi: capoprogetto senior, responsabile amministrazione, impiegato/a in amministrazione, falegname reparto montaggio, imbianchino/a, impiegato/a nel reparto pulizia, impiegato/a in logistica, consulente per gruppi di abitazione, impiegato/a ausiliario/a, impiegato/a nel servizio esterno, disegnatore/trice tecnico/a, caposquadra, capocantiere, ecc.*

- **Colonna G: Livello di competenze richieste:** Con il livello di competenze richieste, registrare per ciascuna funzione i requisiti necessari per l'attività o la funzione esercitata. È possibile classificare le funzioni in base al profilo dell'impiego e al mansionario (compiti) oppure al profilo professionale (abilità e competenze). La scala prevede un massimo di otto livelli (1 = livello il più elevato fino a 8 = livello il più basso).¹

Per classificare il livello di competenze richieste, occorre innanzitutto considerare il livello intellettuale richiesto per svolgere correttamente la funzione. Si tratta del **livello di conoscenze, competenze e abilità specialistiche** necessarie per svolgere i compiti legati al ruolo. Il livello intellettuale è stato ancorato con il livello di istruzione generalmente richiesto. È codificato in sei livelli, definiti con un titolo di studio corrispondente al sistema di formazione svizzero, ma include sempre anche qualifiche equivalenti acquisite in altro modo al livello corrispondente.

¹ Fino all'inverno 2024, il livello dei requisiti è stato registrato sulla seguente scala articolata su quattro livelli. È ancora tecnicamente possibile utilizzare questa scala su quattro livelli. Per informazioni al riguardo, consultare la [versione 2024.1 delle istruzioni](#).

- Master o qualifica equivalente acquisita in altro modo: livello 2
- Bachelor o qualifica equivalente acquisita in altro modo: livello 4
- Scuola specializzata superiore o qualifica equivalente acquisita in altro modo: livello 5
- Apprendistato AFC o qualifica equivalente acquisita in altro modo: livello 6
- Formazione professionale di base - certificato federale di formazione pratica CFP o qualifica equivalente acquisita in altro modo: livello 7
- Scuola dell'obbligo/formazione aziendale o qualifica equivalente acquisita in altro modo: livello 8

Opzionalmente, è possibile **affinare** ulteriormente la valutazione. A tal fine, in seconda battuta, verificate se, oltre al livello selezionato del diploma di formazione, è necessario soddisfare ulteriori requisiti per eseguire correttamente la funzione. Troverete ulteriori informazioni nel capitolo 4.2 delle [istruzioni per l'uso](#).

- **Colonna H: Posizione professionale:** insieme alla posizione professionale, registrate per ogni funzione la **responsabilità** a essa associata (responsabilità manageriale, responsabilità tecnica o responsabilità per la vita umana, lo sviluppo psicosociale degli altri, ecc.). È possibile servirsi dell'organigramma come guida per la classificazione. Registrare i numeri da 1 (funzioni con la massima responsabilità) a 5 (funzioni senza elevata responsabilità) come segue:

- 1 = Quadro superiore/funzioni con la massima responsabilità
- 2 = Quadro medio
- 3 = Quadro inferiore
- 4 = Responsabile dell'esecuzione di lavori
- 5 = Senza funzione di quadro/funzioni senza elevata responsabilità

Attenzione: in linea di principio, una funzione dovrebbe avere sempre la stessa classificazione per quanto riguarda il livello di qualifica e la posizione professionale.

Nella successiva registrazione dei dati relativi all'**orario di lavoro e al salario**, è importante che i dati siano coerenti per ogni singolo dipendente. Ciò significa che le componenti salariali registrate nei dati devono riferirsi all'orario di lavoro indicato per ogni persona, in modo che non vi siano distorsioni dovute alla necessaria standardizzazione (vale a dire la conversione in tempo pieno e nella durata normale della settimana lavorativa più frequente).

Per i **casi particolari** consultate le [istruzioni per l'uso](#).

I dati relativi all'orario di lavoro (colonne I e J)

A seconda del rapporto di lavoro, registrate l'orario di lavoro per ogni dipendente o nella colonna I o nella colonna J (non in entrambe le colonne contemporaneamente²):

- **Colonna I** per i **dipendenti con salario mensile: grado di occupazione**. Inserite un numero decimale (esempi: 100% e 22,5% devono essere registrati rispettivamente con 100 e 22,5). Il valore deve corrispondere al grado di occupazione stabilito da contratto (ovvero senza eventuali ore supplementari o lavoro straordinario).

oppure:

- **Colonna J** per i **dipendenti con salario orario: numero di ore lavorate nel mese di riferimento**. Inserite un numero decimale.

Dati sul salario (colonne da K a N)

Per la registrazione dei salari avete a disposizione le quattro colonne da K a N. Inserite gli importi lordi per tutte le componenti salariali. Si prega di tenere anche conto delle informazioni dettagliate sulle singole componenti salariali riportate nell'allegato delle [istruzioni per l'uso](#).

- **Colonna K, salario di base:** Qui inserite il salario di base.
 - Per i *dipendenti con salario mensile*, registrate il salario di base corrispondente al grado di occupazione riportato nella colonna I; la conversione avviene automaticamente.
 - Per i *dipendenti con salario orario*, registrate il salario versato per le ore lavorate corrispondente al numero di ore pagate nel mese di riferimento, senza supplementi per giorni di ferie/festivi.
- **Colonna L, indennità:** qui inserite le indennità per condizioni di lavoro gravoso e qualsiasi altra indennità di disagio, che corrispondono all'orario di lavoro registrato nella colonna «grado di occupazione» o nella colonna «numero di ore pagate» nel mese di riferimento.
- **Colonna M, 13a mensilità:** se pagate una 13a (14a o relativa) mensilità, registrate qui un dodicesimo dell'importo.
- **Colonna N, pagamenti straordinari:** qui registrate tutti i pagamenti straordinari come bonus e premi di produzione inserendo l'importo proporzionale per il periodo di riferimento (un dodicesimo dell'importo annuale).

In linea di massima non si registrano gli assegni familiari e per i figli e i rimborsi spese.

² Per i dipendenti che nel mese di riferimento hanno percepito sia un salario mensile che un salario orario avete due possibilità a disposizione: potete includere le ore aggiuntive nel grado di occupazione e inserire il grado di occupazione adeguato di conseguenza nella colonna I oppure potete convertire l'orario di lavoro contrattuale in ore e inserire queste ultime nel salario orario nella colonna J insieme alle ore pagate in aggiunta.

Registrazione di orari di lavoro diversi da quelli previsti (colonna O; facoltativo)

Se lo stesso orario di lavoro previsto alla settimana si applica a tutti i dipendenti o gruppi di dipendenti (sedi) per un grado di occupazione del 100%, potete lasciare vuota la colonna O.

- **Colonna O:** in caso di **orari di lavoro diversi da quelli previsti** nella colonna O registrate i corrispondenti orari di lavoro settimanali previsti riferiti a una percentuale occupazionale del 100%.

Attenzione: in caso di grado di occupazione a tempo parziale nella colonna O non è necessario alcun adeguamento del grado di occupazione. Il numero delle ore previste è sempre riferito a un grado di occupazione a tempo pieno (grado di occupazione del 100%).

Registrazione dei dipendenti con contratti di lavoro speciali (colonna Q; facoltativo)

- **Colonna Q:** la colonna «Universo di base» definisce quali dipendenti vanno inclusi o esclusi oppure non presi in considerazione nell'analisi.

1 = contratto di lavoro «regolare» (caso normale, compreso nell'analisi Logib)

Se lasciate la cella vuota, alla persona corrispondente viene assegnato il codice 1 durante la lettura dei dati.

Per i dipendenti con contratti di lavoro speciali, inserite i seguenti codici numerici:

2 = tirocinio professionale

3 = praticantato

4 = «espatriato» (dipendente con luogo di lavoro fisso all'estero, ma sotto contratto con un'azienda svizzera)

5 = altri (p.es. i beneficiari di rendite AI, che nel loro impiego attuale non sono in grado di fornire una prestazione completa e percepiscono pertanto un salario ridotto, persone con salario orario non attivi e senza salario nel mese di riferimento).

I codici da 2 a 5 sono esclusi dall'analisi.

Registrazione di osservazioni e informazioni aggiuntive (colonne da R a W; facoltativo)

- **Colonna R:** qui potete inserire osservazioni sui singoli dipendenti.
- **Colonne da S a W:** colonne supplementari opzionali, che potete lasciare vuote o, se necessario, utilizzare per inserire ulteriori informazioni specifiche dell'azienda che in un secondo momento possono aiutarvi a comprendere l'analisi (classi di salario, sedi, ecc.).