



Logib Sistema salariale

Descrizione dell'approccio metodologico

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Versione 2024.1

1 Indice

2	Introduzione.....	2
3	Panoramica	2
4	Metodologia.....	3
4.1	Base di dati	3
4.2	Determinazione delle funzioni e loro requisiti e carichi	3
4.2.1	Determinazione delle funzioni	3
4.2.2	Determinazione dei requisiti e carichi.....	4
4.2.3	Calcolo dei valori di funzione.....	4
4.3	Calcolo delle proposte salariali.....	5
4.3.1	Raggruppamento dei valori di funzione	5
4.3.2	Determinazione della forma dei nastri salariali.....	6
4.3.3	Calcolo dei nastri salariali	8
4.4	Rappresentazione dei risultati	10
	Allegato.....	11
5	Bibliografia.....	11

2 Introduzione

La Confederazione mette gratuitamente a disposizione di tutti i datori di lavoro Logib, un'applicazione online moderna per promuovere la parità salariale (www.logib.admin.ch). Questo strumento offre due diversi approcci al tema della parità salariale:

■ Lo strumento di analisi standardizzato **della Confederazione Logib** consente di **analizzare la parità salariale** tra donne e uomini ed è costituito da due moduli, entrambi progettati in modo tale che anche persone che non possiedono conoscenze tecniche specifiche possano svolgere un'autovalutazione con il supporto della documentazione fornita. Il metodo è spiegato dettagliatamente nella descrizione dell'approccio metodologico del modulo 1 e modulo 2 di Logib (cfr. www.logib.ch).

■ La funzionalità di **Logib sistema salariale** consente alle aziende di elaborare una base sistematica e comprensibile per la determinazione dei salari basandosi sui requisiti e i carichi delle funzioni e della pratica salariale corrente interna all'azienda.

Logib sistema salariale è stato sviluppato nel 2023 dalla Confederazione e messo a disposizione nell'ambito delle misure per promuovere la parità salariale. Un sistema salariale chiaro e comprensibile che utilizza i requisiti e i carichi delle funzioni come base per determinare il salario può dare un contributo decisivo al rispetto del principio «salario uguale per un lavoro di uguale valore». Con Logib sistema salariale anche le piccole e medie aziende possono creare autonomamente una base per sistematizzare la fissazione dei salari.

Il presente documento descrive le basi metodologiche di Logib sistema salariale. La descrizione dell'approccio metodologico è funzionale alla trasparenza e alla comprensibilità.

3 Panoramica

Logib sistema salariale propone, partendo dalla pratica salariale corrente all'interno dell'azienda, un sistema salariale basato sulle funzioni con classi salariali e relativi nastri salariali. I dati predisposti dall'azienda relativi al personale, alle funzioni e ai salari servono come base per le proposte. Logib sistema salariale può essere utilizzato direttamente con i dati preparati per il modulo 2 di Logib. È possibile farlo anche con i dati delle analisi effettuate con il modulo 1, tuttavia, in questo caso, i criteri riferiti alle funzioni devono essere rivalutati.

Qui di seguito sono elencate le **basi** più importanti di Logib sistema salariale.

■ **I requisiti e i carichi delle attività lavorative (funzioni)** costituiscono la base per determinare i salari in Logib sistema salariale. I requisiti sono le competenze indispensabili per eseguire i compiti di una funzione (per esempio conoscenze tecniche e metodologiche, capacità comunicativa, capacità organizzativa, ecc.). I carichi sono fattori che rappresentano un ostacolo e sono legati all'adempimento di tali mansioni (per esempio confronto con la sofferenza umana, lavoro in luoghi con caldo/freddo estremo, ecc.). Tramite la valutazione del lavoro è possibile misurare i requisiti e i carichi e determinare, così, il «valore di funzione» come misura per la somma dei requisiti e dei carichi (cfr. capitolo 4.2). In questo modo le funzioni sono messe in relazione fra di loro e si crea uno «scenario delle funzioni» che mostra la gerarchia delle funzioni rispetto ai requisiti e ai carichi.

■ **Esperienza personale:** oltre alla funzione, il modello alla base di Logib sistema salariale considera l'esperienza personale dei lavoratori (cfr. capitolo 4.3). L'esperienza è stimata in base all'età e agli anni di servizio.

■ **Pratica salariale corrente** (salari effettivamente corrisposti): sulla base dei valori di funzione, Logib sistema salariale assegna a tutte le funzioni una classe salariale per la quale calcola una proposta di

nastro salariale. Un nastro salariale è definito come una forchetta di salari per una determinata età o anzianità all'interno della quale, seguendo il sistema, può essere previsto il salario per una determinata classe salariale. La forma del nastro salariale può essere adattata alla situazione aziendale, anche se i nastri hanno la stessa forma per tutte le classi salariali (in base all'andamento salariale scelto dall'azienda in funzione dell'età e degli anni di servizio). Il calcolo dei nastri viene effettuato sulla base dei salari corrisposti al momento (cfr. capitolo 4.3).

4 Metodologia

4.1 Base di dati

La base di Logib sistema salariale è rappresentata dai dati riferiti al personale, ai salari e alle funzioni dei lavoratori dell'azienda. Gli apprendisti e coloro che frequentano uno stage di formazione sono esclusi. Sono richieste le seguenti informazioni per tutti i lavoratori interessati:

- identificazione univoca (ID) della persona
- età
- sesso
- anni di assunzione all'interno dell'azienda (anni di servizio)
- funzione
- salario: salario di base inclusi un dodicesimo della 13esima mensilità (se corrisposta) riferito a un grado di occupazione del 100% (per il personale a tempo parziale convertito in un posto a tempo pieno) e indennità (se corrisposte).

Se i dati vengono letti con un file di export Logib modulo 1 o modulo 2, i dati salariali vengono standardizzati come segue:

- Per dipendenti con salario mensile:

salario standardizzato

$$= (\text{salario di base} + \text{indennità} + 13\text{esima mensilità}) \times \frac{100}{\text{grado di occupazione}} \\ \times \frac{\text{durata normale modale del lavoro settimanale in ore per l'azienda}}{\text{durata normale del lavoro settimanale per l'impiegato(a)}}.$$

- Per dipendenti con salario orario:

salario standardizzato

$$= (\text{salario di base} + \text{indennità} + 13\text{esima mensilità}) \\ \times \frac{52 \times \text{durata normale modale del lavoro settimanale in ore per l'azienda}}{12 \times \text{ore pagate}}$$

4.2 Determinazione delle funzioni e loro requisiti e carichi

4.2.1 Determinazione delle funzioni

Le funzioni rappresentano la base di ogni sistema salariale basato sulle funzioni. Le funzioni sono attività lavorative concrete, generalmente indipendenti dal personale che le esercita. Per determinare le funzioni presenti nell'azienda si raggruppano i posti di lavoro che, essenzialmente, comprendono compiti e obblighi simili e che vanno così a formare una funzione. In questo modo si evita volontariamente che persone all'interno di una stessa funzione così creata possano essere distinti per compiti supplementari o accessori. La definizione di una funzione è indipendente dalla persona titolare

della funzione o da altri aspetti come il grado di occupazione. Di norma, in un'azienda esistono generalmente molte meno funzioni che lavoratori.

Logib sistema salariale aiuta l'azienda a determinare le funzioni in modo facile e trasparente e a riconoscere eventuali catene di funzioni (funzioni analoghe a prima vista che, però, sono associate a requisiti e carichi differenti, per esempio senior/professionale/junior).

4.2.2 Determinazione dei requisiti e carichi

Per determinare i requisiti e carichi in Logib sistema salariale vengono utilizzate le stesse informazioni di base dello strumento di analisi standardizzato modulo 2 di Logib, ovvero il metodo della valutazione scientifica del lavoro (Schär Moser, 2019; Chicha, 2016, Katz & Baitsch, 1996). Esso consente di determinare il valore di ciascuna funzione in azienda rispetto alle altre funzioni, misurando i requisiti e i carichi in base a diversi fattori relativamente astratti. Logib sistema salariale registra i requisiti e i carichi sulla base di sei fattori determinati in base allo stato attuale della ricerca nella valutazione scientifica del lavoro e sottoposti a un'approfondita verifica scientifica in merito alla loro rilevanza e neutralità di genere (cfr. Hirschi & Ghetta, 2020). I fattori sono:

- requisiti di formazione
- requisiti in termini di autonomia
- requisiti in termini di conoscenze tecniche e metodologiche specifiche
- requisiti e carichi connessi a responsabilità
- requisiti e carichi psichici e sociali
- requisiti e carichi fisici

I primi tre fattori sono attribuibili all'ambito intellettuale, gli altri tre coprono ciascuno un ulteriore ambito. In questo modo si tiene conto dei quattro ambiti rilevanti confermati dalla teoria e dalla pratica (intellettuale, connesso a responsabilità, psicosociale e fisico) (cfr. Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007; Krell & Winter, 2011, International Labour Office, 2008, Chicha, 2016).

Ogni funzione viene valutata dall'azienda applicando una scala di valutazione standardizzata a cinque livelli su tutti i fattori. Nel fattore «Formazione», la scala si riferisce a un livello di formazione tipicamente richiesto per la funzione, che varia da 1 = Senza formazione specifica a 5 = Master, passando per livelli intermedi chiaramente definiti. Per gli altri cinque fattori, il livello 1 rappresenta il minimo, mentre il 5 il massimo in termini di requisiti o carichi. Logib sistema salariale mette a disposizione diversi ausili grafici e testi di spiegazione guidando la valutazione e l'attribuzione delle funzioni in un processo iterativo. In questo modo si riducono in modo efficace distorsioni note nella valutazione delle funzioni (p.es. l'influenza di aspettative esistenti sulle funzioni nel loro complesso) e si incrementa la qualità delle valutazioni delle funzioni (International Labour Office, 2008). L'obiettivo è quello di raffigurare la situazione all'interno dell'azienda in uno «scenario di funzioni» rispondente alla realtà.

4.2.3 Calcolo dei valori di funzione

Per ogni funzione viene calcolato, in base alla valutazione dei fattori, un valore di funzione: più alto è il valore di funzione, maggiori sono i requisiti e i carichi richiesti. I valori di funzione sono standardizzati in cifre comprese tra un minimo di 10 e un massimo di 50. I valori sono calcolati moltiplicando le valutazioni dei requisiti e dei carichi eseguite dall'azienda sui sei fattori per un fattore di ponderazione, standardizzandole a 10, sommandole e arrotondandole al numero intero successivo. In concreto il valore per la funzione f , FW_f , è calcolato nel modo seguente:

$$FW_f = \text{round}\left(\sum_{i=1}^6 \frac{10 w_i}{\sum_{j=1}^6 w_j} B_{if}\right).$$

w_i ovvero w_j indicano il peso del fattore i ovvero j . B_{if} è la valutazione del fattore i della funzione f .

Per la **ponderazione** ci sono due possibilità:

- per calcolare i valori di funzione, nel tool è integrata un'*impostazione standard* dei pesi

■ le aziende possono *determinare in modo indipendente* la ponderazione *all'interno di margini predefiniti* adattandola così alle proprie aspettative. È necessario indicare margini limitati affinché i quattro ambiti rilevanti (cfr. capitolo 4.2.2) siano considerati in maniera appropriata.

Le ponderazioni ovvero i margini sono stati definiti sulla base di considerazioni teorico-metodologiche e di esperienze empiriche, per consenso tra esperti/e (a tal proposito, cfr. Hirschi & Ghetta, 2020, p. 50 segg.)

Le *impostazioni standard* delle ponderazioni sono le seguenti:

- requisiti di formazione: 2.5
- requisiti in termini di autonomia: 2.0
- requisiti in termini di conoscenze tecniche e metodologiche specifiche: 2.0
- requisiti e carichi connessi a responsabilità: 1.5
- requisiti e carichi psichici e sociali: 1.5
- requisiti e carichi fisici: 0.5

I *margini* all'interno dei quali le ponderazioni possono variare in intervalli di 0.25 punti sono i seguenti:

- requisiti di formazione: 2.0-3.0
- requisiti in termini di autonomia: 1.5-2.5
- requisiti in termini di conoscenze tecniche e metodologiche specifiche: 1.5-2.5
- requisiti e carichi connessi a responsabilità: 1.5-2.5
- requisiti e carichi psichici e sociali: 1.5-2.5
- requisiti e carichi fisici: 0.0-1.0

La ponderazione standard e i margini di ponderazione garantiscono che all'ambito intellettuale (i primi tre fattori) venga dato il peso maggiore. All'interno dell'ambito intellettuale, il primo fattore ha il più ampio margine di ponderazione, perché la formazione necessaria per l'esercizio di una funzione si è affermata come fattore oggettivo e valutabile in modo relativamente affidabile. I requisiti e i carichi connessi a responsabilità e quelli psicosociali hanno lo stesso margine di ponderazione, che corrisponde a quello dei due fattori con margine inferiore tra quelli dell'ambito intellettuale. In questo modo viene assicurata l'adeguata considerazione degli ambiti ritenuti rilevanti alla luce di riflessioni teoriche. I requisiti e i carichi fisici hanno il margine di ponderazione più basso e possono persino raggiungere il valore zero (ossia nessuna considerazione) come fattore unico. Ciò tiene conto del fatto che i requisiti e i carichi fisici in molte aziende non incidono pressoché in alcun modo sul salario. Le analisi a tale proposito hanno spesso dimostrato addirittura una correlazione negativa con il salario, attribuibile al fatto che di frequente le funzioni che richiedono requisiti e carichi fisici più elevati sono quelle meno remunerate (p.es. le pulizie).

4.3 Calcolo delle proposte salariali

4.3.1 Raggruppamento dei valori di funzione

I valori di funzione vengono raggruppati come base per i calcoli successivi. Partendo dal valore di funzione più basso, i valori di funzione sono riuniti in gruppi di tre e definiti come classe salariale. Le funzioni, considerate di uguale valore ai fini giuridici e scientifici della valutazione del lavoro utilizzando il presente metodo di analisi, sono riunite in base a questi raggruppamenti (cfr. a questo proposito Hirschi & Ghetta, 2020, p. 56 segg. e 68).

In questo modo e in base ai valori di funzione, in Logib sistema salariale si vengono a creare, con $10 \leq FW_f \leq 50$, al massimo 14 classi salariali. Nelle classi salariali più alte, quindi con funzioni con requisiti e carichi maggiori, ci si aspettano salari superiori o, almeno, uguali a quelli delle classi inferiori (per il calcolo cfr. capitolo 4.3.3).

4.3.2 Determinazione della forma dei nastri salariali

Logib sistema salariale propone per ogni classe salariale dei nastri salariali che consentono di inserire, all'interno della stessa classe, l'esperienza personale e, anche, un certo margine salariale indipendente dall'esperienza. Il margine salariale indipendente dall'esperienza consente, fra l'altro, di considerare mansioni aggiuntive non contemplate nella funzione oppure competenze chiave utili per l'azienda o diplomi di perfezionamento. Il margine è stato determinato alla luce dei valori d'esperienza e deve essere considerato a titolo di suggerimento.

I nastri salariali hanno una soglia superiore e una inferiore che aumentano con l'età e che prevedono, quindi, un aumento in funzione dell'età e degli anni di servizio. L'aumento percentuale è identico per tutte le classi salariali. Il Logib sistema salariale permette di scegliere fra tredici diverse forme di nastro salariale. A 20 anni tutti i nastri salariali hanno un intervallo del 4% fra la soglia superiore e quella inferiore. L'andamento successivo in funzione dell'età e degli anni di servizio varia in misura dell'aumento dell'età e degli anni di servizio considerato ai fini del salario. Se non si desidera un aumento in funzione dell'età e degli anni di servizio, il nastro presenta un andamento piatto per tutta la vita lavorativa. Negli altri dodici casi vi è un aumento con l'età e/o gli anni di servizio. La Tabella 1 mostra i diversi scenari.

La forma della soglia inferiore del nastro salariale è definita come segue:

$$UL(et\grave{a}) = \begin{cases} 1, & et\grave{a} < 20 \\ (1+x)^{et\grave{a}-20}, & 20 \leq et\grave{a} \leq 40 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{et\grave{a}-40}, & 40 < et\grave{a} \leq 57, \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^{et\grave{a}-57}, & 57 < et\grave{a} \leq 65 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^8, & et\grave{a} > 65 \end{cases}$$

mentre la forma della soglia superiore del nastro salariale è data da:

$$OL(et\grave{a}) = \begin{cases} 1.04, & et\grave{a} < 20 \\ 1.04 \times (1+r)^{et\grave{a}-20}, & 20 \leq et\grave{a} \leq 40 \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{et\grave{a}-40}, & 40 < et\grave{a} \leq 57. \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{17} \times (1+t)^{et\grave{a}-57}, & 57 < et\grave{a} \leq 65 \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{17} \times (1+t)^8, & et\grave{a} > 65 \end{cases}$$

x, y, z, r, s, t sono i parametri che definiscono l'aumento in funzione dell'età della soglia inferiore ovvero superiore del nastro salariale. La Tabella 1 mostra quali parametri sono utilizzati per quale scenario.

Le aziende determinano la forma dei nastri salariali rispondendo a due domande relative alla fissazione e all'andamento dei salari. «(Come) viene valutata l'esperienza personale derivante dalle attività precedenti (età, domanda 1)? » e «(Come) viene considerata l'esperienza acquisita in azienda ai fini della fissazione del salario (anni di servizio, domanda 2)?» È possibile rispondere alle domande utilizzando una scala a quattro livelli che va da «per niente» a «molto». La Tabella 2 mostra l'attribuzione delle risposte ai diversi scenari raffigurati nella Tabella 1. Nelle impostazioni di base è inserito lo scenario 8 «aumento medio».

Tabella 1: scenari dei nastri salariali

Scenario	Aumento salariale età	Aumento salariale DJ	Aumento salariale in funzione dell'età						Aumento salariale in funzione degli anni di servizio		
			Nastro inferiore			Nastro superiore			m (DJ 1-10)	n (DJ 11-20)	o (DJ >20)
			x (età 20-40)	y (età 41-57)	z (età >57)	r (età 20-40)	s (età 41-57)	t (età >57)			
0	Senza	Senza	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
1	Senza	Poco	0.00%	0.00%	0.00%	0.25%	0.20%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
2	Senza	Medio	0.00%	0.00%	0.00%	0.40%	0.30%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
3	Senza	Molto	0.00%	0.00%	0.00%	0.50%	0.35%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
4	Poco	Poco	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
5	Poco	Medio	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
6	Poco	Molto	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
7	Medio	Poco	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
8	Medio	Medio	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
9	Medio	Molto	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
10	Molto	Poco	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
11	Molto	Medio	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
12	Molto	Molto	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%

Osservazioni:

DJ = anni di servizio

L'aumento salariale del nastro inferiore resta invariato nei singoli scenari legati all'età (per esempio 4, 5 e 6); cambiano, invece, i rispettivi aumenti in funzione degli anni di servizio e il nastro salariale superiore. Un debole aumento in funzione degli anni di servizio non è sempre uguale (l'aumento nello scenario 4 è inferiore a quello dello scenario 10); l'aumento in funzione dell'età deve garantire anche un aumento minimo in funzione degli anni di servizio.

Tabella 2: mappatura delle risposte alle domande poste all'azienda con gli scenari della forma di nastro salariale

Domanda 1 (età)	Domanda 2 (anni di servizio)	Scenario
Per niente	Per niente	0
Per niente	Poco	1
Per niente	Medio	2
Per niente	Molto	3
Poco	Per niente	4
Poco	Poco	4
Poco	Medio	5
Poco	Molto	6
Medio	Per niente	7
Medio	Poco	7
Medio	Medio	8
Medio	Molto	9
Molto	Per niente	10
Molto	Poco	10
Molto	Medio	11
Molto	Molto	12

4.3.3 Calcolo dei nastri salariali

I nastri salariali sono calcolati con un metodo parametrico o semplificato. Logib sistema salariale stabilisce automaticamente, in base a diversi criteri, quale metodo utilizzare.

Salario iniziale a 20 anni

Entrambi i metodi calcolano innanzitutto il «salario iniziale a 20 anni», cioè il salario che guadagnerebbe un lavoratore o una lavoratrice di 20 anni al momento dell'assunzione. Questo calcolo è necessario affinché l'aumento del salario non distorca il risultato in funzione dell'età o degli anni di servizio.

Il «salario iniziale a 20 anni» (teorico) di una lavoratrice o di un lavoratore è dato da:

$$\text{salario}^{et\grave{a}20}(\text{salario}, et\grave{a}, DJ) = \frac{\text{salario}}{\text{aumento del salario da et\grave{a} 20}}.$$

Lohn è il salario reale della lavoratrice o del lavoratore. L'*aumento del salario da et\grave{a} 20* (teorico) è l'aumento del salario che ci si aspetterebbe con lo scenario selezionato di nastro salariale (cfr. capitolo 4.3.2) ed è definito nel modo seguente:

$$\text{aumento del salario da et\grave{a} 20}(g^{DJ}, g^{et\grave{a}}) = \begin{cases} UL, & g^{DJ} \times g^{et\grave{a}} \leq UL \\ g^{DJ} \times g^{et\grave{a}}, & UL < g^{DJ} \times g^{et\grave{a}} < OL. \\ OL, & g^{DJ} \times g^{et\grave{a}} \geq OL \end{cases}$$

g^{DJ} è l'aumento del salario determinato in funzione degli anni di servizio, mentre $g^{et\grave{a}}$ è l'aumento del salario determinato in funzione dell'età a partire da 20 anni ed è definito nel modo seguente:

$$g^{DJ}(DJ) = \begin{cases} (1+m)^{DJ}, & DJ \leq 10 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{DJ-10}, & 10 < DJ \leq 20 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{10} \times (1+o)^{DJ-20}, & 20 < DJ \leq 45 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{10} \times (1+o)^{25}, & DJ > 45 \end{cases}$$

e

$$g^{et\grave{a}}(et\grave{a}, DJ) = \begin{cases} 1, & et\grave{a} - DJ < 20 \\ (1+x)^{et\grave{a}-DJ-20}, & 20 \leq et\grave{a} - DJ \leq 40 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{et\grave{a}-DJ-40}, & 40 < et\grave{a} - DJ \leq 57. \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^{et\grave{a}-DJ-57}, & 57 < et\grave{a} - DJ \leq 65 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^8, & et\grave{a} - DJ > 65 \end{cases}$$

DJ sono gli anni di servizio di una lavoratrice o di un lavoratore, mentre *Alter* la sua età anagrafica. m , n e o sono i parametri che definiscono l'aumento del salario in funzione degli anni di servizio; x , y , z sono, invece, i parametri che definiscono l'aumento del salario in funzione dell'età. I valori di questi parametri dipendono dalla forma scelta di nastro salariale (cfr. capitolo 4.3.2). I valori specifici sono riportati nella Tabella 1.

Metodo parametrico

Il metodo parametrico viene utilizzato per le aziende con almeno 10 dipendenti. In questo caso il «salario iniziale a 20 anni» viene logaritmizzato con regressione al valore di funzione. In concreto, il seguente modello lineare viene stimato con l'analisi OLS:

$$LN(\text{salario}_i^{et\grave{a}20}) = b_0 + b_1 FW_i + \varepsilon_i.$$

b_0 e b_1 sono coefficienti stimati con l'analisi OLS. ε_i è un termine di errore. Il valore di funzione della persona i è dato come valore della funzione svolta da quella persona: $FW_i = FW_{j(i)}$, dove $j(i)$ è la funzione j della persona i .

Per ogni classe salariale viene calcolata, con i coefficienti stimati $\hat{b}_0$ e $\hat{b}_1$, la soglia inferiore del corrispondente nastro salariale a 20 anni (il salario iniziale a 20 anni di una classe salariale, $x_k^{parametrico}$). Per la classe salariale k , $x_k^{parametrico}$ è dato come funzione esponenziale del «predicted value» del valore medio di funzione di questa classe salariale, $\overline{FW}_k$: $x_k^{parametrico} = EXP(\hat{b}_0 + \hat{b}_1 \overline{FW}_k)$, con $k \in \{1, \dots, 14\}$.

Esempio: il salario iniziale a 20 anni della classe salariale 1, $x_1^{parametrico}$, che si compone dei valori di funzione 16, 17 e 18, è dato come $EXP(\hat{b}_0 + \hat{b}_1 \times 17)$.

Per le classi salariali con meno di tre valori di funzione, viene utilizzato il valore di funzione più alto invece di quello centrale.

I nastri salariali di tutte le classi salariali sono definiti partendo dal salario iniziale a 20 anni e utilizzando le forme di nastro salariale descritte al capitolo 4.3.2.

Metodo semplificato

Il metodo semplificato viene utilizzato per le aziende con meno di 10 dipendenti. Questo metodo è utilizzato anche quando R^2 della regressione al valore di funzione del «salario iniziale a 20 anni» logaritmizzato è inferiore a 0.6 oppure quando il coefficiente stimato del valore di funzione $\hat{b}_1$ è negativo.

Nel calcolo semplificato, il primo passo consiste nell'impostare il parametro di pendenza b_1 del modello salariale log-lineare a un valore di $b_1 = 0.025$.¹ Il modello salariale viene dunque stimato utilizzando il «salario iniziale a 20 anni» logaritmizzato e il parametro di pendenza specificato. Il seguente modello viene quindi stimato utilizzando l'OLS:

$$LN(salario_i^{età\ 20}) = b_0 + 0.025 * FW_i + \varepsilon_i.$$

Il coefficiente b_0 viene scelto in modo da minimizzare la somma dei residui al quadrato ε_i^2 .

Per ogni classe salariale, il coefficiente stimato $\hat{b}_0$ viene utilizzato per calcolare il limite inferiore del nastro salariale corrispondente all'età di 20 anni (il salario iniziale all'età di 20 anni di una classe salariale, $x_k^{semplificato}$). Per la classe salariale k , $x_k^{semplificato}$ è dato come esponenziale del «predicted value» del valore di funzione centrale di questa classe salariale, $\overline{FW}_k$: $x_k^{semplificato} = EXP(\hat{b}_0 + 0.025 * \overline{FW}_k)$, con $k \in \{1, \dots, 14\}$.

Per le classi salariali con meno di tre valori di funzione, viene utilizzato il valore di funzione più alto invece di quello centrale.

Inserimento di salario al di sotto del quale non può essere fissato nessun salario

Logib sistema salariale dà la possibilità di inserire un salario al di sotto del quale non può essere fissato nessun salario parametrato sul personale con un grado di occupazione del 100%, indipendentemente dall'età o dagli anni di servizio. In questo modo si consente all'azienda di definire le limite inferiore di salario che sono stabilite, per esempio, dai contratti collettivi di lavoro (salario minimo). Qualora sia stata definita una soglia di questo tipo, il salario iniziale a 20 anni non può scendere al di sotto di tale importo in nessuna classe salariale.

¹ Una pendenza del modello salariale log-lineare di $b_1 = 0.025$ corrisponde ceteris paribus a un aumento salariale di circa il 2,5% per punto di valore di funzione. L'aumento salariale è considerato plausibile dagli esperti e dalle esperte dopo un confronto dei salari della Rilevazione svizzera della struttura dei salari RSS, suddivisi per posizione professionale e livello di competenza per i quarantenni.

Se è stato definito un salario minimo, x^{min} , il salario iniziale a 20 anni della classe salariale k , $\tilde{x}_k$, è dato nel modo seguente:

$$\tilde{x}_k = \max \left(\frac{\sum_{l=1}^M N_l x_l}{\sum_{l=1}^M N_l \dot{x}_l} \dot{x}_k; x_k; x^{min} \right),$$

dove M indica il numero delle classi salariali. $\tilde{x}_k$ corrisponde, dunque, al valore massimo dei tre termini seguenti: i.) $\frac{\sum_{l=1}^M N_l x_l}{\sum_{l=1}^M N_l \dot{x}_l} \dot{x}_k$ un salario iniziale a 20 anni calcolato come alternativa, ii.) x_k , il salario iniziale a 20 anni senza inserire il salario minimo e iii.) x^{min} , il salario minimo.

$$\text{Qui: } \dot{x}_k = EXP[LN(x^{min}) + b(\overline{FW}_k - \overline{FW}_1)], \text{ con } b = \frac{LN(x_M) - LN(x^{min})}{\overline{FW}_M - \overline{FW}_1}.$$

x_M è il salario iniziale a 20 anni della classe salariale più alta; $\overline{FW}_M$ e $\overline{FW}_1$ sono i valori medi di funzione della prima e ultima classe salariale. $\sum_{k=1}^M N^k x_k$ ovvero $\sum_{k=1}^M N^k \dot{x}_k$ sono le somme dei salari di tutti i dipendenti che ricevono il salario iniziale a 20 anni ovvero il salario iniziale alternativo a 20 anni.

Se il salario minimo è inferiore al salario iniziale della prima classe salariale $x_1 > x^{min}$ o se esiste solo una classe salariale ($M = 1$), $\tilde{x}_k$ è invece dato come segue:

$$\tilde{x}_k = \max (x_k; x^{min}).$$

4.4 Rappresentazione dei risultati

Il risultato mostrato da Logib sistema salariale sono le classi salariali determinate in base alle operazioni precedenti con i nastri salariali corrispondenti e il personale assegnato alle rispettive classi. Sotto forma di grafici e tabelle viene indicato se il salario effettivo percepito dal personale è al di sotto, al di sopra o all'interno del nastro salariale. Considerato il sistema salariale così generato ci si aspetta che i salari dei lavoratori siano dentro al nastro. Le persone al di sopra della soglia superiore del nastro salariale guadagnano più di quanto ci si aspetti in base al sistema proposto; quelle che si trovano al di sotto della soglia inferiore guadagnano invece di meno. Ciò significa che i salari sono più alti o più bassi di quanto ci si aspetti in base ai requisiti e ai carichi della funzione, dell'esperienza della persona e dei salari complessivamente corrisposti al momento nell'azienda o organizzazione. Secondo la logica del sistema il salario fissato per i nuovi assunti dovrebbe trovarsi all'interno del nastro salariale della rispettiva funzione.

Allegato

5 Bibliografia

Chicha, Marie-Thérèse (2016). Gendergerechtigkeit stärken. Entgeltgleichheit sicherstellen. Ein ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung. Berlin: Internationale Arbeitsorganisation. (in tedesco, francese, inglese e spagnolo).

Hirschi, Andreas & Ghetta, Anja (2020). Entwicklungsbericht Logib Modul 2 Analyse der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für kleinere Unternehmen insbesondere mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Bern: Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie Universität Bern.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332–1356.

International Labour Office (2008). Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide. Geneva: International Labour Office.

Katz, Christian & Baitsch, Christof (1996). Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.). Zürich: vdf. (in tedesco e francese)

Krell, Gertraude & Winter, Regula (2011). Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung. In: G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.). Chancengleichheit durch Personalpolitik. 6. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Gabler. S. 343-360.

Schär Moser, Marianne (2019). Analytische Arbeitsbewertung: Eine zuverlässige, geschlechtsneutrale Grundlage zur Festsetzung von Funktionslöhnen. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.). Bern: EBG. (in tedesco e francese)