



Adeguamento della soglia di tolleranza nel 2024

Contesto

La soglia di tolleranza nello strumento Logib è stata stabilita nel 2004, durante una fase pilota con cinque aziende, nel quadro dell'attuazione della legge federale sugli appalti pubblici (LAPub; RS 172.056.1).

Lo scopo di questa soglia è ridurre al minimo la probabilità che un'azienda sia erroneamente classificata come discriminante. Nel corso degli ultimi due decenni, lo strumento Logib è stato modificato più volte, ma la soglia di tolleranza non è mai stata adeguata. La definizione di una soglia nello strumento Logib è il risultato di valutazioni politiche e compete al Dipartimento federale dell'interno (DFI), in particolare all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU).

Nel suo [rapporto](#) del 9 dicembre 2022 in adempimento del [postulato CSEC-N 20.4263](#) il Consiglio federale ha adottato 18 misure per il rafforzamento della Carta per la parità salariale. La misura 1 prevede che il DFI (UFU) esamini l'opportunità, in collaborazione con specialisti interni ed esterni, di un adeguamento della soglia di tolleranza nello strumento di analisi standardizzato Logib e successivamente ne riferisca al Consiglio federale.

Procedura

Per poter esaminare l'opportunità di un adeguamento della soglia di tolleranza, l'UFU ha commissionato un ampio studio che riassume le conoscenze scientifiche e giuridiche più recenti sulla soglia di tolleranza e studi di simulazione econometrica complementari. Alcuni di questi studi sono già disponibili o saranno pubblicati nel corso del 2024 (cfr. [Pubblicazioni sulla parità salariale](#)).

Nel quadro della valutazione è stata inoltre organizzata un'audizione con rappresentanti del mondo accademico, della consulenza, del partenariato sociale, dei Cantoni e dei Comuni e della società civile. Nella Confederazione, il DFI (UFU) è stato accompagnato da un gruppo di lavoro interdipartimentale.

Risultati della valutazione

Sulla base dei risultati emersi dagli studi e dall'audizione, il DFI (UFU) ha deciso di procedere ai seguenti adeguamenti:

a) Nei controlli per verificare il rispetto della parità salariale negli appalti pubblici della Confederazione, la condizione di partecipazione ai bandi costituita dal rispetto della parità salariale continua a non essere considerata soddisfatta se supera il valore soglia del 5 per cento.

La soglia per gli appalti pubblici (attualmente «soglia di tolleranza») è ribattezzata «valore limite».

b) Per le analisi della parità salariale effettuate con lo strumento Logib che esulano dal contesto degli appalti pubblici sarà introdotto un nuovo valore di 2,5 per cento.

In questo caso si tratta di un valore target facoltativo, che non ha nulla a che vedere con il valore limite vincolante applicato nel contesto degli appalti pubblici.

c) La soglia (valore limite e valore target) non sarà più combinata con un secondo test di significatività.

Spesso nei controlli dell'UFU sugli appalti pubblici della Confederazione effettuati con lo strumento Logib, il doppio test di significatività faceva sì che persino differenze salariali di genere significative fino al 10 per cento non fossero chiaramente identificate come tali. Il mandato di controllo non poteva quindi essere adempiuto adeguatamente e vi era il rischio di lacune nella protezione contro la discriminazione salariale, con ripercussioni negative sia sui lavoratori che sulla concorrenza leale.

d) Le raccomandazioni d'uso dello strumento Logib saranno aggiornate: il modulo 2 consentirà ad esempio di tenere conto in misura ancora maggiore, per le analisi della parità salariale, delle caratteristiche delle singole aziende. L'uso di questo modulo è raccomandato in particolare alle aziende di piccole dimensioni e a quelle con un rapporto di genere molto squilibrato. Insieme alla misura c) di cui sopra, questo adeguamento contribuirà ad accrescere ulteriormente l'affidabilità dell'analisi. Allo stesso tempo, il rischio di falsi positivi per quanto riguarda differenze salariali di genere rimarrà nell'ordine dei millesimi.

La Svizzera si impegna a raggiungere l'obiettivo della parità salariale entro il 2030 e si adopera per realizzarlo a livello nazionale e internazionale con la Strategia Parità 2030 e l'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile. Per attuare il principio costituzionale «salario uguale per un lavoro di uguale valore» occorre l'impegno incondizionato di tutti i datori di lavoro pubblici e privati. Il valore target del 2,5 per cento entro il 2027 è un passo ulteriore per spronare i datori di lavoro a continuare a ridurre o eliminare del tutto le differenze salariali di genere.

Pianificazione per l'implementazione in Logib nel 2024

I dettagli relativi agli adeguamenti saranno pubblicati sul sito web del BFEG a partire dalla terza metà del 2023 e la loro attuazione in Logib sarà pianificata a partire dal 2024.

Per maggiori informazioni

- [Conferenza nazionale Parità 2030](#)
- [Sintesi delle basi sulla soglia di tolleranza nelle analisi sulla parità salariale con lo strumento Logib \(disponibile in tedesco\)](#)
- [Breve perizie su ruolo e necessità di due test di significatività nell'analisi della parità salariale con il modulo 1 di Logib \(disponibile in tedesco\)](#)
- [Einfluss der Kontrollvariablen in Logib Modul 1 \(disponibile in tedesco\)](#)
- [Monte-Carlo-Simulation der Lohngleichheitsanalyse in Logib Modul 1 \(disponibile in tedesco\)](#)