

---

## Appello dei presidenti: comunicazione dei risultati delle analisi aziendali sulla parità salariale

---

Gentili Signore, Egregi signori

All'inizio dell'anno l'Unione Svizzera degli Imprenditori (USI) ha lanciato un primo appello ai suoi associati affinché riferissero, in ogni occasione, sulle analisi della parità salariale nelle aziende e fornissero all'USI un feedback sui risultati. L'USI ha ricevuto alcune risposte e per questo ringrazia i suoi associati e le loro imprese.

### 1. Motivi e obiettivi di questo secondo appello

Il Comitato direttivo dell'USI, nella riunione a porte chiuse dello scorso febbraio, ha deciso che è importante che anche **un'istituzione indipendente e riconosciuta come l'Università di San Gallo commenti i risultati positivi delle aziende**. Il nostro obiettivo principale è dimostrare all'opinione pubblica che nelle imprese non esiste alcuna discriminazione salariale. In secondo luogo, però, vogliamo anche evitare un ulteriore inasprimento politico della legge sulla parità dei sessi, come ci si può aspettare nel contesto della prossima Giornata dello sciopero delle donne del 14 giugno 2023. L'obiettivo è correggere l'immagine ingiustamente radicata di una discriminazione sistematica delle lavoratrici da parte dei loro datori di lavoro.

### 2. I risultati delle analisi aziendali sono incoraggianti, ma non conosciuti

Le poche risposte inviateci e i risultati pubblicati delle analisi aziendali effettuate sono estremamente incoraggianti e dimostrano che le aziende con una struttura salariale discriminatoria sono molto rare. Purtroppo, nel dibattito pubblico e soprattutto nei media, questi risultati positivi della realtà aziendale vengono tenuti in scarsa considerazione. Al contrario invece sono molto considerati i risultati della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) dell'Ufficio federale di statistica (UST) che nel suo [ultimo comunicato stampa](#) del 22 novembre 2022 ha affermato che nell'economia complessiva le donne hanno guadagnato in media il 18,0% in meno rispetto ai loro colleghi maschi nel 2020.

[L'USI critica da anni queste rilevazioni statistiche](#) e in particolare le dichiarazioni sulla discriminazione salariale che ne derivano. Questo confronto a livello nazionale dei salari di uomini e donne non tiene conto di caratteristiche rilevanti come l'effettiva esperienza professionale. Questo fatto viene confermato dallo stesso UST che è responsabile dell'analisi. L'Ufficio federale sottolinea che la differenza salariale non spiegata non può essere interpretata come un valore quantitativo della discriminazione salariale.

### 3. La pressione politica per l'inasprimento della legge sulla parità dei sessi aumenta

Allo stesso tempo, dobbiamo purtroppo constatare che i risultati pubblicati della RSS sono ascoltati dalla popolazione e dalla politica e rappresentano un ottimo terreno di coltura per ulteriori richieste politiche e sindacali **riguardo alla regolamentazione dei salari da parte dello stato, come la riduzione del numero di dipendenti a 50, i controlli dei salari, la trasparenza dei salari, le sanzioni e l'abolizione della soglia di tolleranza del 5%**. Le proposte politiche che seguono sono solo una piccola anticipazione di ciò che sarà oggetto di discussione politica nel 2023:

- [22.4152 | Trasparenza in caso di violazioni della parità salariale | Oggetto | Il Parlamento svizzero](#)
- [22.4157 | Realizzare finalmente la parità salariale | Oggetto | Il Parlamento svizzero](#)
- [22.4159 | Parità anche sul piano salariale | Oggetto | Il Parlamento svizzero](#)

- [22.4208 | Dopo l'accettazione dell'AVS 21, è ora di realizzare la parità salariale tra donne e uomini | Oggetto | Il Parlamento svizzero](#)
- [21.3944 | Basta parole, è l'ora dei fatti. Stesso stipendio per lo stesso lavoro | Oggetto | Il Parlamento svizzero](#)

Per ora tali proposte di legge sono state respinte con successo, ma la pressione aumenterà notevolmente, anche a causa delle prossime elezioni parlamentari. Secondo l'USI, questo campo non deve essere lasciato agli avversari politici senza opporre resistenza. Piuttosto, è importante parlare degli esempi positivi di analisi della parità salariale nelle aziende, eliminando così il terreno argomentativo per le richieste politiche.

Come detto all'inizio, sarà quindi l'università di San Gallo a condurre uno studio sull'analisi della parità salariale all'interno delle imprese e riferirne. A tal fine, è necessario raccogliere e valutare i risultati delle analisi aziendali.

#### 4. La rilevazione dei dati tramite l'università di San Gallo sarà effettuata in modo confidenziale

L'USI ha scelto il [Centro di competenza per la diversità e l'inclusione dell'Università di San Gallo \(CCDI\)](#) per condurre lo studio, compresa la raccolta e la valutazione dei dati. La partecipazione allo studio è fondamentalmente volontaria, ma facciamo appello alle aziende affinché partecipino numerose. Tutte le informazioni fornite dalle aziende saranno trattate con riservatezza e non saranno trasmesse a terzi. I dati raccolti saranno aggregati e analizzati esclusivamente per i settori con almeno cinque imprese partecipanti, al fine di preservare l'anonimato delle aziende ed evitare di trarre conclusioni sulle singole imprese. La rilevazione dei dati non mira a mettere i singoli attori l'uno contro l'altro attraverso i risultati.

I dati vengono raccolti tramite questo link: <https://unisg.survalyzer.swiss/kfgldumqqi?!=it>

#### 5. Termine di risposta

Per rispondere alle domande sul link **sono necessari al massimo 10-15 minuti**. Vi ringraziamo per il vostro **feedback entro il 29 marzo 2023** e per il vostro sostegno a tal proposito.

Cordiali saluti



Thomas Schaffter  
Presidente, viscom/p+c



Valentin Vogt  
Presidente, Unione Svizzera degli Imprenditori