



Berna, 27 agosto 2025

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Rapporto del Consiglio federale
in adempimento del postulato **22.4500 Dobler
Marcel del 16.12.2022**

Indice

1	Sintesi	3
2	Mandato	5
3	Principi e metodo	7
3.1	Basi	7
3.2	Metodologia	8
4	Risultati	9
4.1	Parte 1 – Analisi descrittiva delle differenze salariali secondo caratteristiche selezionate	9
4.1.1	Analisi descrittiva dell’economia generale	9
4.1.2	Analisi descrittiva secondo lo stato civile	10
4.1.3	Analisi descrittiva secondo lo stato civile e l’età	11
4.1.4	Analisi descrittiva secondo la posizione professionale	13
4.1.5	Analisi descrittiva secondo il grado di occupazione	15
4.1.6	Esperienza professionale	17
4.1.7	Sintesi dei risultati della parte 1	17
4.2	Parte 2 – Analisi della genitorialità	19
4.2.1	Limitazioni	19
4.2.2	Genitorialità ed età	19
4.2.3	Genitorialità e stato civile	20
4.2.4	Genitorialità e posizione professionale	21
4.2.5	Genitorialità e grado di occupazione	22
4.2.6	Sintesi dei risultati della parte 2	23
4.3	Parte 3 – Scomposizione delle differenze salariali	25
4.3.1	Scomposizione dei salari secondo l’età	26
4.3.2	Scomposizione dei salari secondo lo stato civile	27
4.3.3	Scomposizione dei salari secondo la posizione professionale	28
4.3.4	Scomposizione dei salari secondo il grado di occupazione	29
4.3.5	Sintesi dei risultati della parte 3	30
5	Conclusioni	32
6	Bibliografia	34
7	Allegato	36

1 Sintesi

Il 14 giugno 2023 il Consiglio nazionale ha trasmesso al Consiglio federale il postulato Dobler ([22.4500](#)) «Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età». Facendo seguito al postulato, chiede al Consiglio federale di esaminare in modo scientifico e neutrale le cause dei divari retributivi tra i sessi, tenendo conto di fattori quali lo stato civile, l'età, l'esperienza professionale, le interruzioni dell'attività professionale e il lavoro a tempo parziale. L'Ufficio federale di statistica (UST) è stato incaricato di effettuare questa analisi.

L'analisi delle differenze salariali tra i sessi è stata effettuata sulla base dei dati della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) relativi al periodo 2016–2022. I risultati e le informazioni illustrati nel presente rapporto si basano sui dati dell'ultima RSS, relativa al 2022. Come richiesto, le caratteristiche di stato civile, età, posizione professionale e grado di occupazione, come pure le eventuali correlazioni con i salari, sono state differenziate in base al genere e analizzate in dettaglio servendosi della RSS. Lo studio in adempimento del postulato Noser ([14.3388](#)) «Rilevazione della parità salariale. Migliorare l'attendibilità» aveva già dimostrato che, dal punto di vista economico, l'interazione della maggior parte di questi fattori con la variabile «sesso» ha un elevato potenziale esplicativo delle differenze salariali tra donne e uomini, e, in linea di principio, può quindi essere di auto se inserita nei modelli salariali statistici. Da un punto di vista giuridico, in virtù della legge sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1) tuttavia, è vietata qualsiasi discriminazione salariale tra i sessi, con riferimento allo stato civile o alla situazione familiare. Anche il presente rapporto, in esecuzione del postulato, deve inserirsi sullo sfondo della dialettica che caratterizza questo ambito. Il sopracitato studio del postulato Noser ha anche constatato che l'analisi dell'esperienza professionale effettiva come possibile causa delle differenze salariali è difficile da effettuare, poiché le informazioni necessarie sono complicate o impossibili da ottenere dalle imprese (Felfe & Trageser, 2015). Per questo motivo, nel rispondere al postulato in questione non si è tenuto conto dell'esperienza professionale. Lo studio (Felfe & Trageser, 2015) raccomandava di verificare se fosse possibile integrare nell'analisi informazioni relative ai percorsi professionali tratte dai registri amministrativi della RSS. Per ampliare i risultati presentati in questo rapporto, la SECO valuterà, sulla base di uno studio (Kaiser & Lobsiger, 2019), se sia possibile approfondire l'influsso dell'esperienza professionale sui risultati del personale dipendente sul mercato del lavoro (compresi i salari) nell'ambito di uno studio esplorativo.

Nel presente rapporto le differenze salariali tra i sessi sono state analizzate anche in relazione alla genitorialità. Per ottenere le informazioni necessarie sulla genitorialità, i dati della RSS sono stati collegati a quelli della statistica della popolazione e delle economie domestiche (STATPOP) riferiti agli anni dal 2016 al 2022. Gli altri risultati presentati in questo rapporto relativi alla scomposizione delle differenze salariali provengono da un mandato di ricerca commissionato dall'UST. Tale scomposizione ha quindi previsto la suddivisione del divario salariale complessivo in una parte spiegata e una non spiegata. Questo monitoraggio della parità salariale tra donne e uomini, effettuato

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

su base regolare per conto dell'UST, è conforme ai criteri scientifici e agli standard internazionali (tra cui quelli di Eurostat).

I risultati presentati in questo rapporto mostrano che le donne sposate guadagnano molto meno degli uomini sposati, soprattutto se hanno figli («motherhood penalty»), mentre il divario salariale è minore tra le persone celibi/nubili. Si accentua invece con l'avanzare dell'età, soprattutto per le persone sposate, poiché il livello salariale delle donne sposate ristagna, mentre quello degli uomini sposati continua a crescere. All'aumentare del livello della posizione professionale occupata cresce anche il divario salariale tra i sessi. In tutte le posizioni professionali, le persone con figli guadagnano di più di quelle che non ne hanno, sebbene la differenza misurata sia netta per gli uomini ma relativamente esigua per le donne. Per quanto riguarda il grado di occupazione, sussiste una differenza di genere: gli uomini lavorano più spesso a tempo pieno rispetto alle donne, che invece passano più frequentemente al tempo parziale.

Le analisi mostrano che le differenze salariali tra i sessi sono misurabili e sono in parte dovute a fattori strutturali. Questo riflette la diversa integrazione professionale delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, che dipende da diversi criteri strutturali, come il livello di formazione, il numero di anni di servizio o l'esercizio di una funzione di quadro. Ciononostante, una parte del divario salariale tra i sessi rimane inspiegata. Questa differenza salariale che rimane senza spiegazione potrebbe essere dovuta a una potenziale discriminazione, ma anche a caratteristiche che non sono state incluse nell'analisi. Tuttavia, anche se si potessero prendere in considerazione tutte le caratteristiche rilevanti per le differenze salariali, dal punto di vista giuridico ciò non legittimerebbe le differenze salariali esistenti tra i sessi. Poiché la questione della parità salariale non è puramente economica, bensì anche giuridica, è importante che, oltre ad essere analizzate, le differenze salariali vengano interpretate tenendo sempre conto della dimensione giuridica. Sebbene le variabili relative allo stato civile o alla situazione familiare possano fornire informazioni aggiuntive per descrivere il divario di genere esistente, queste non devono essere utilizzate per giustificarlo.

2 Mandato

Nella sessione estiva del 2023 il Consiglio nazionale ha trasmesso il postulato [22.4500](#) del consigliere nazionale Marcel Dobler «Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età» al Consiglio federale incaricandolo di studiare in modo approfondito, neutrale e scientifico i motivi di queste differenze salariali «tenendo conto dell'esperienza professionale, della durata dell'interruzione dell'attività professionale e della durata degli impieghi a tempo parziale. Il Consiglio federale è invitato a commissionare uno studio scientifico che studi in dettaglio la parte inspiegabile delle differenze salariali tra i sessi, utilizzando i più recenti metodi scientifici e vagliandone, in funzione delle fasce di età, le possibili ragioni, ad esempio maternità, interruzioni dell'attività professionale, stato civile ed esperienza professionale». L'Ufficio federale di statistica (UST) è stato incaricato di stilare un rapporto in adempimento di tale postulato.

Come indicato nelle motivazioni del postulato, ogni due anni l'Ufficio federale di statistica (UST) fornisce indicatori di riferimento sulle differenze salariali tra donne e uomini. Per elaborarli, tali differenze sono analizzate in modo descrittivo secondo diverse caratteristiche sulla base dei dati della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS). Inoltre, l'UST commissiona regolarmente studi che analizzano in modo più approfondito il divario salariale tra donne e uomini sul mercato del lavoro svizzero. Un contributo fondamentale di questi studi consiste nella scomposizione del divario salariale totale in una parte spiegata e in una non spiegata. I fattori presi in considerazione per il calcolo specifico della parte spiegata e di quella non spiegata del divario salariale tra donne e uomini corrispondono ai requisiti teorici riconosciuti e convalidati a livello internazionale (ILO, OCSE, Eurostat) e ai dati direttamente disponibili nelle contabilità aziendali. Si tratta in questo caso di un approccio statistico comunemente utilizzato nelle ricerche empiriche sul mercato del lavoro. L'analisi basata sulla RSS include già statistiche suddivise per stato civile e fascia di età.

Il postulato di Dobler ([22.4500](#)) si aggiunge alla numerosa serie di interventi parlamentari che sono regolarmente depositati sul tema del divario salariale di genere e ai quali l'UST risponde. Alcuni esempi di interventi al riguardo includono il postulato Marti ([19.4132](#))¹, il postulato Locher Benguerel ([21.3106](#))² e il postulato Vincenz-Stauffacher ([21.3316](#))³. Il postulato Dobler ([22.4500](#)) riprende inoltre in gran parte il contenuto del postulato Noser ([14.3388](#))⁴, che nel 2015 è stato oggetto di un rapporto dettagliato del Consiglio federale⁵ fondato su uno studio commissionato all'Università di San Gallo

¹ Postulato Marti (2019): [Rilevazione del divario retributivo di genere complessivo e di altri indicatori relativi alle differenze di reddito tra donne e uomini](#) (19.4132)

² Postulato Locher Benguerel (2021): [Rilevazione della struttura dei salari. Riesaminare regolarmente la metodologia impiegata](#) (21.3106)

³ Postulato Vincenz-Stauffacher (2021): [Migliorare la comunicazione sulla rilevazione della struttura dei salari](#) (21.3316)

⁴ Postulato Noser (2014): [Rilevazione della parità salariale. Migliorare l'attendibilità](#) (14.3388)

⁵ Ufficio federale di statistica (2015): [Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohnungleichheit von Frau und Mann](#). Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato 14.3388 Noser del 2 giugno 2014, disponibile in tedesco e francese

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

(Felfe & Trageser, 2015). I dati secondari esaminati nel tentativo di completare, ove necessario, il catalogo delle variabili (registro AVS, registro delle persone disoccupate, statistiche demografiche) non consentono di rilevare in modo sistematico ed esaustivo tutte le assenze effettive (interruzioni dovute alla custodia dei figli, alla disoccupazione, ad assenze di lunga durata per malattia ecc.) delle persone sul mercato del lavoro. Per farlo sarebbe necessario tracciare il percorso professionale di ogni singola persona. Questi dati biografici non sono disponibili nelle contabilità aziendali e la loro raccolta richiederebbe un onere di lavoro supplementare non indifferente per le imprese. Lo studio raccomandava di verificare se le informazioni sui percorsi professionali potessero essere integrate nell'analisi traendole dai registri amministrativi della RSS.

In generale va considerato che, sebbene determinate variabili possano fornire informazioni aggiuntive per descrivere il divario di genere esistente, queste non devono essere utilizzate per giustificarlo. In virtù della legge sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1) è vietata qualsiasi discriminazione salariale tra i sessi, segnatamente con riferimento allo stato civile o alla situazione familiare.

Nel presente rapporto elaborato in adempimento del postulato, il Consiglio federale riporta i risultati dell'analisi del divario salariale tra donne e uomini, basata sui dati della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), illustrandoli in tre parti: nella prima, le differenze salariali sono analizzate in modo descrittivo (v. cap. 4.1; parte 1); nella seconda, le differenze salariali vengono analizzate in modo descrittivo ma questa volta in funzione della genitorialità; nella terza e ultima, il divario salariale totale è suddiviso in una parte spiegata e in una non spiegata (v. cap. 4.3; parte 3).

3 Principi e metodo

3.1 Basi

La Costituzione federale e la legge sulla parità dei sessi costituiscono la base giuridica dell'uguaglianza di genere in Svizzera. L'articolo 8 della Costituzione federale stabilisce che tutte le persone sono uguali davanti alla legge (art. 8 cpv. 1 Cost) e che nessuno può essere discriminato, in particolare a causa dell'origine, della razza, del sesso, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e di menomazioni fisiche, mentali o psichiche (art. 8 cpv. 2 Cost.). Inoltre, nella Costituzione federale è sancito anche il principio della parità salariale: Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore (Cost. art. 8 cpv. 3).

In Svizzera sussistono differenze salariali di genere su scala nazionale. Questi divari salariali tra i sessi sono regolarmente oggetto di dibattito pubblico e politico. Al riguardo, l'UST fornisce un'importante base informativa, analizzando in modo descrittivo e pubblicando dati sulle differenze salariali tra donne e uomini secondo varie caratteristiche. Inoltre, dal 2005 l'UST commissiona regolarmente studi che analizzano in modo più approfondito il divario salariale tra donne e uomini sul mercato del lavoro svizzero.

In adempimento del postulato Dobler, occorre che la problematica delle differenze salariali di genere sia analizzata dalle tre prospettive riportate sotto.

In primo luogo, un aspetto di centrale importanza è la **misurazione statistica** delle differenze salariali. Per il presente rapporto, i dati della RSS sono stati analizzati sistematicamente allo scopo di misurare il divario salariale tra donne e uomini.

In secondo luogo, i **dati disponibili** sono determinanti. I dati disponibili nella RSS si basano su informazioni fornite principalmente dalle imprese. Secondo quanto affermato nel postulato, le differenze salariali riscontrate potrebbero dare l'impressione che all'economia venga rimproverata una discriminazione salariale sistematica nei confronti delle donne. L'analisi delle differenze salariali presentata in questo rapporto non muove alcuna critica alle imprese, bensì si concentra sulla valutazione oggettiva dei dati disponibili.

In terzo e ultimo luogo, l'interpretazione dei dati disponibili è limitata dal **quadro giuridico** entro il quale deve essere effettuata l'analisi della disparità salariale. Il presente rapporto tiene conto di questa dimensione giuridica e indica quali leggi vigenti devono essere prese in considerazione per l'interpretazione dei risultati. Anche se le differenze salariali possono essere illustrate in modo descrittivo sulla base di caratteristiche selezionate, ciò non significa necessariamente che siano permesse dalla legge.

3.2 Metodologia

L'analisi delle differenze salariali tra i sessi è stata effettuata sulla base dei dati della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) relativi al periodo 2016–2022, con l'obiettivo di misurare in dettaglio il divario salariale tra donne e uomini. I salari mensili lordi (mediana / valore centrale) sono standardizzati su un posto a tempo pieno e comprendono i contributi sociali, le indennità per lavoro a turni, domenicale e notturno, un dodicesimo della tredicesima mensilità e un dodicesimo delle prestazioni annuali irregolari.

In una prima fase, le differenze salariali di genere sono presentate in modo descrittivo, cioè servendosi di caratteristiche oggettive per illustrare le differenze salariali dovute alla struttura stessa dei salari (v. cap. 4.1; parte 1). In una seconda fase, le differenze salariali sono analizzate in modo descrittivo in relazione alla genitorialità. Poiché queste informazioni non sono disponibili nella RSS, quest'ultima è stata collegata alla statistica della popolazione e delle economie domestiche (STATPOP) (v. cap. 4.2; parte 2). Nell'ultima fase il divario salariale complessivo viene scomposto in una parte spiegata e una non spiegata. Si tratta della scomposizione di Oaxaca-Blinder, riconosciuta a livello scientifico su scala internazionale (ad es. da Eurostat) e basata sulla media aritmetica (cfr. cap. 4.3; parte 3).

4 Risultati

Le seguenti analisi sono state effettuate per l'economia nel suo complesso sui dati della RSS relativi agli anni dal 2016 al 2022. I risultati e le informazioni illustrati nel presente rapporto si basano sui dati dell'ultima RSS, relativa al 2022. Le analisi effettuate mostrano che i risultati dell'ultima rilevazione hanno un elevato grado di corrispondenza con quelli delle precedenti (RSS 2016–2020). Per facilitare la lettura, in questa sede vengono quindi presentati principalmente i risultati della RSS del 2022. Vengono però indicati gli scostamenti rispetto alle rilevazioni precedenti.

4.1 Parte 1 – Analisi descrittiva delle differenze salariali secondo caratteristiche selezionate

Le seguenti caratteristiche sono state analizzate in modo approfondito dal punto di vista del sesso: stato civile, età, posizione professionale, grado di occupazione. Secondo lo studio condotto in risposta al postulato Noser ([14.3388](#)), l'interazione della maggior parte di questi fattori con la variabile «sesso» ha un potenziale piuttosto elevato o elevato per spiegare le differenze salariali tra donne e uomini. Questi fattori utilizzati per spiegare le differenze salariali sono scientificamente riconosciuti e adatti (Felfe & Traeger, 2015). In tale studio, la questione sulla necessità o meno di includere l'esperienza professionale tra le possibili cause delle differenze salariali di genere è già stata esaminata e affrontata in dettaglio. Al termine dei lavori si è giunti alla conclusione che le informazioni necessarie sono difficili o impossibili da rilevare presso le imprese (v. cap. 4.1.6).

In questo capitolo, le differenze salariali tra i sessi vengono illustrate in modo descrittivo, cioè servendosi di caratteristiche oggettive per rappresentare le differenze salariali di genere dovute alla struttura dei salari. Per le analisi descrittive, alcune caratteristiche selezionate (ad es. lo stato civile, l'età, la posizione professionale e il grado di occupazione) sono presentate singolarmente allo scopo di rispondere al meglio al postulato. Altri elementi oggetto di analisi sono la distribuzione di frequenza, la quota di donne, il salario mediano⁶ e la differenza salariale tra donne e uomini. I risultati forniscono informazioni sulle differenze di genere presenti nel mercato del lavoro svizzero in materia di occupazione e salari.

4.1.1 Analisi descrittiva dell'economia generale

L'analisi descrittiva dell'economia generale fornisce una prima panoramica delle differenze salariali di genere. Nell'economia generale (settore privato e pubblico), nel 2022 il salario lordo mensile (mediano) delle donne è di 6397 franchi, contro i 7066 franchi degli uomini. Ciò rappresenta un divario salariale del 9,5% a scapito delle donne (v. Grafico 1).

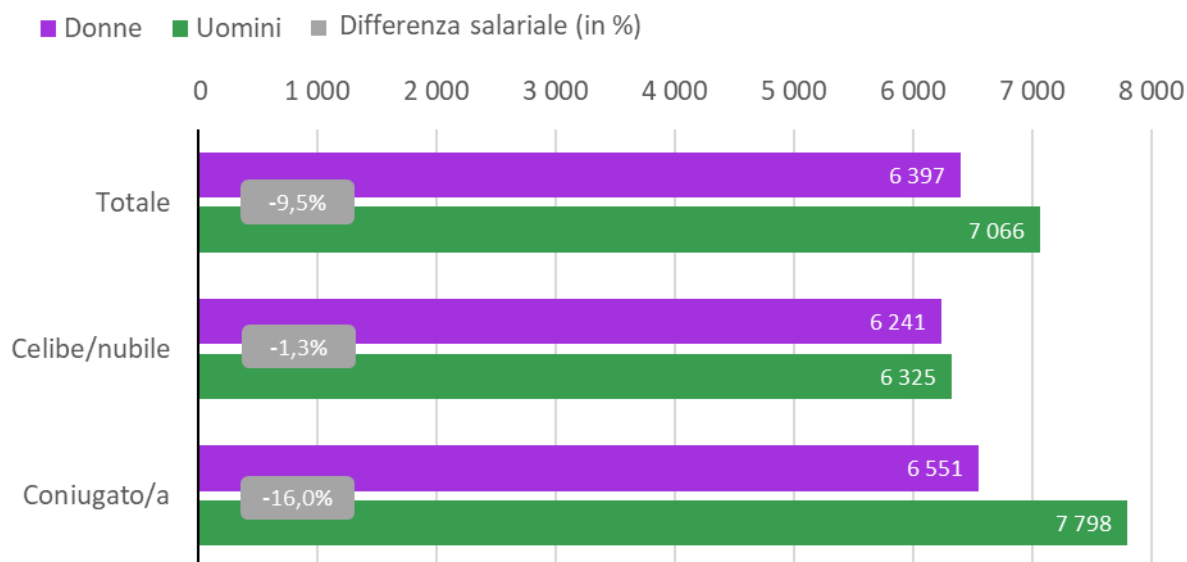
⁶ Il valore mediano corrisponde a un valore rispetto al quale la metà dei posti di lavoro prevede un salario superiore e l'altra metà prevede un salario inferiore, in parole semplici, il 50% del personale dipendente guadagna di più e il 50% di meno del valore mediano.

4.1.2 Analisi descrittiva secondo lo stato civile

Questo capitolo presenta i principali risultati dell'analisi descrittiva dei salari lordi medi e della distribuzione di frequenza suddivisa per sesso e stato civile.

Salario mensile lordo (valore centrale) secondo il sesso e lo stato civile, 2022

Valore centrale (mediana), in franchi, settori privato e pubblico



Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

Grafico 1

Gli uomini sposati (7798 fr.) guadagnano molto di più dei celibi (6325 fr.). Per le donne, invece, la differenza è minima (v. Grafico 1). Ciò si riflette nel divario salariale: mentre le donne nubili guadagnano l'1,3% in meno degli uomini celibi, la differenza salariale tra donne sposate e uomini sposati è del 16,0%.

L'ipotesi del postulato ([22.4500](#)) che il divario salariale tra i sessi sia maggiore per le persone sposate è fondamentalmente confermata da questa osservazione. Occorre tener presente che lo stato civile può fornire informazioni aggiuntive per descrivere le differenze salariali esistenti. Tuttavia, non può essere utilizzato per giustificare tali differenze, in quanto la legge sulla parità dei sessi vieta la discriminazione retributiva tra i sessi sulla base dello stato civile (art. 3 cpv. 1 e 2 LPar).

Secondo quanto rilevato dalla RSS, nel 2022 il 38,6% delle donne è nubile (uomini: 40,8%), il 48,1% è coniugato (uomini: 50,6%) e il 13,4% è invece assegnato al gruppo «Altro» (uomini: 8,5%) (v. Tabella 1). I gruppi «Celibe/nubile» e «Coniugato/a» con circa il 46%, presentano una percentuale di donne similmente elevata (uomini: 54%) (v. Tabella 1.2 nell'allegato).

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Tabella 1: Distribuzione di frequenza secondo lo stato civile e il sesso, in %
Settori privato e pubblico (Confederazione, Cantoni, distretti, Comuni, corporazioni), Svizzera 2022

Stato civile	2022		
	Sesso		
	Totale	Donne	Uomini
Totale	100.0%	100.0%	100.0%
Celibe/nubile	39.8%	38.6%	40.8%
Coniugato/a	49.4%	48.1%	50.6%
Altri	10.8%	13.4%	8.5%

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

4.1.3 Analisi descrittiva secondo lo stato civile e l'età

Per analizzare più in dettaglio le differenze salariali osservabili tra i sessi a seconda dello stato civile, come richiesto dal postulato Dobler ([22.4500](#)), l'andamento dei salari viene esaminato in funzione dell'età.

Tabella 2: Salario mensile lordo (valore centrale) secondo la fascia di età, lo stato civile e il sesso
Settori privato e pubblico (Confederazione, Cantoni, distretti, Comuni, corporazioni), Svizzera 2022

Fascia di età	Stato civile								
	Totale			Celibe/nubile			Coniugato/a		
	Sesso		Differenza salariale	Sesso		Differenza salariale	Sesso		Differenza salariale
	Donne	Uomini		Donne	Uomini		Donne	Uomini	
Total	6 397	7 066	-9.5%	6 241	6 325	-1.3%	6 551	7 798	-16.0%
≤ 29 anni	5 312	5 459	-2.7%	5 303	5 427	-2.3%	5 389	5 769	-6.6%
30–49 anni	6 751	7 226	-6.6%	6 960	6 912	0.7%	6 638	7 596	-12.6%
≥ 50 anni	6 867	8 080	-15.0%	7 742	7 540	2.7%	6 676	8 314	-19.7%

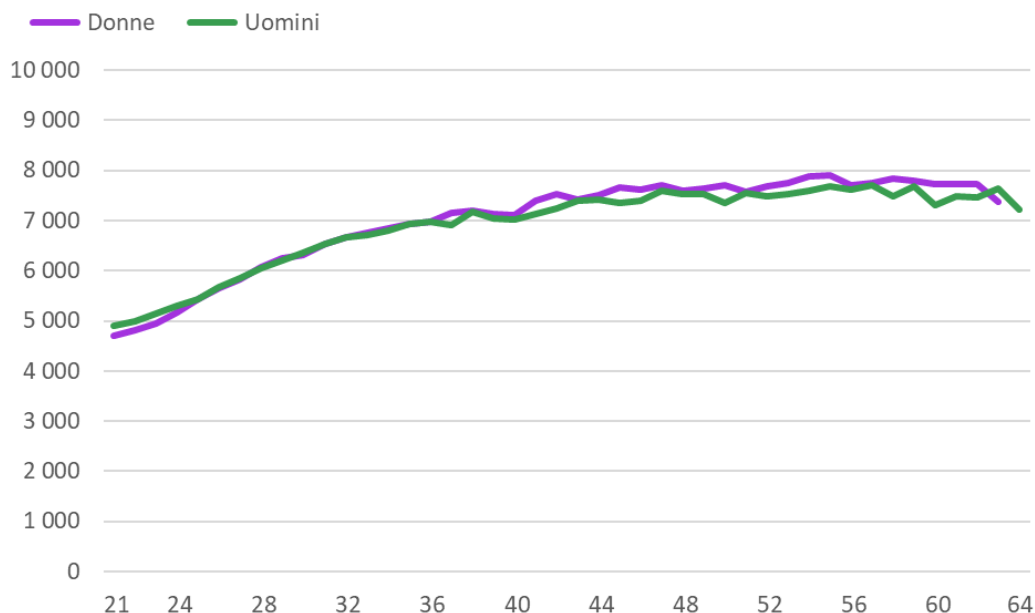
Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

La Tabella 2 mostra il salario mediano di uomini e donne in tre diverse fasce di età. Per gli uomini, si osserva un chiaro aumento del salario mediano con l'aumentare dell'età. Il salario mediano aumenta del 32,4% dalla fascia di età «≤29 anni» a quella dei «30–49 anni», mentre l'aumento dalla fascia di età «30–49 anni» alla «≥50 anni» è dell'11,8%. Tra le donne questo fenomeno è meno pronunciato. Sebbene anche il salario mediano delle donne aumenti significativamente dalla fascia di età «≤29 anni» a quella dei «30–49 anni» (+27,1%), secondo la mediana le donne appartenenti alla fascia di età più avanzata non guadagnano praticamente mai più delle donne della fascia di età intermedia (+1,7%).

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Salario mensile lordo (valore centrale) secondo l'età, lo stato civile = celibe/nubile e il sesso, 2022

Valore centrale (mediana), in franchi, settori privato e pubblico

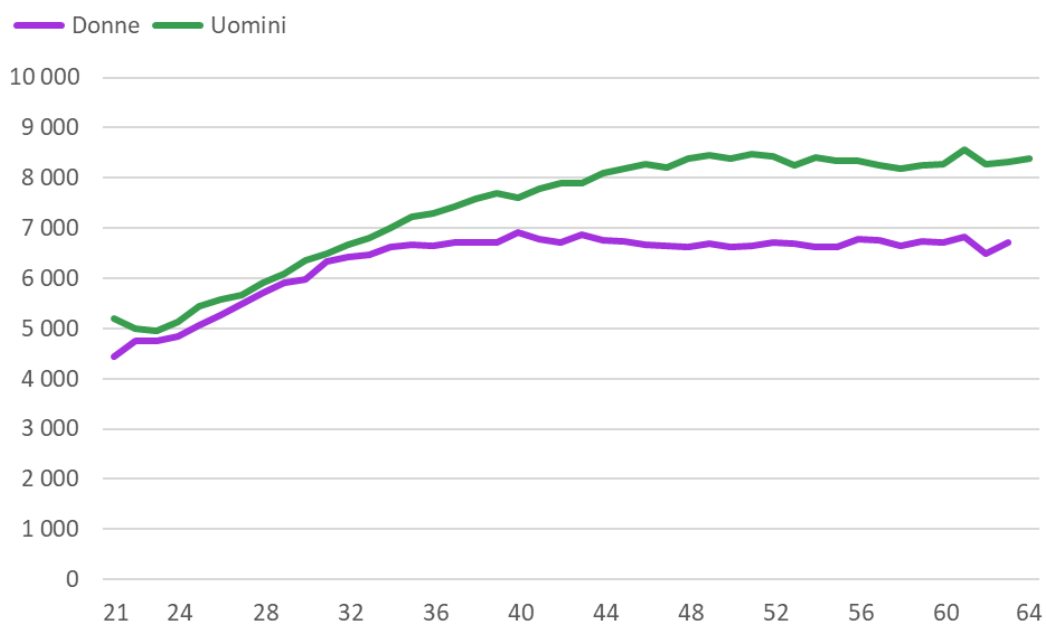


Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

Grafico 2

Salario mensile lordo (valore centrale) secondo l'età, lo stato civile = coniugato/a e il sesso, 2022

Valore centrale (mediana), in franchi, settori privato e pubblico



Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

Grafico 3

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Se osserviamo l'andamento dei salari per fascia di età in funzione del sesso e dello stato civile, notiamo una netta differenza. Il salario mediano delle donne nubili aumenta del 31,2% dalla fascia di età «≤29 anni» alla fascia di età «30–49 anni» (celibi: +27,4%). Anche le donne nubili appartenenti alla fascia di età più avanzata guadagnano di più rispetto alle donne della fascia di età intermedia (+11,2%). Tra i celibi si registra un aumento del 9,1%. Per le donne sposate, invece, il salario mediano tra le fasce di età «30–49 anni» e «≥50 anni» rimane praticamente invariato (+0,6%), mentre aumenta per gli uomini sposati (+9,5%).

Il fenomeno è illustrato anche nel Grafico 2⁷: il salario mediano dei lavoratori celibi e delle lavoratrici nubili aumenta con l'età. In questo caso la differenza salariale tra nubili e celibi è minima (v. Tabella 3 nell'allegato). Al contrario, il salario mediano delle donne sposate non aumenta quasi per niente dopo i 35 anni (v. Grafico 3)⁷. Nella fascia di età «≤29 anni», le donne sposate guadagnano il 6,6% in meno rispetto agli uomini sposati (5389 fr. contro 5769 fr.) Questo divario salariale aumenta con l'età: le donne sposate appartenenti alla fascia di età intermedia «30–49 anni» guadagnano in media il 12,6% in meno rispetto agli uomini sposati della stessa fascia di età e le donne sposate di più di 50 anni guadagnano il 19,7% in meno rispetto ai coetanei sposati di sesso maschile (v. Tabella 2).

Questi risultati sono in linea con quelli citati nel postulato Dobler ([22.4500](#)) tratti dal periodico Wirtschaftsmonitoring del Cantone di Zurigo del dicembre 2022 (pagina 17). È tuttavia importante notare che il divario salariale tra i sessi in funzione dello stato civile descritto in questo capitolo non deve essere utilizzato come giustificazione delle differenze salariali. In virtù della legge sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1) è vietata qualsiasi discriminazione salariale tra i sessi, segnatamente con riferimento allo stato civile o alla situazione familiare.

4.1.4 Analisi descrittiva secondo la posizione professionale

Nella RSS il livello gerarchico (funzione) del personale dipendente di un'impresa viene rappresentato sulla base della posizione professionale. Si distinguono le diverse funzioni dirigenziali⁸. Questo capitolo presenta i principali risultati dell'analisi descrittiva dei salari lordi mediani e della distribuzione di frequenza suddivisa per sesso e posizione professionale (livello gerarchico).

⁷ Per garantire la comparabilità dei risultati secondo l'età, viene preso in considerazione un anno intero prima dell'età pensionabile prevista per legge nel 2022. Di conseguenza, il grafico mostra l'età fino a 63 anni inclusi per le donne e fino a 64 anni inclusi per gli uomini.

⁸ Posizione professionale del personale dipendente all'interno dell'impresa:

1+2 = Quadro superiore o medio

3 = Quadro inferiore

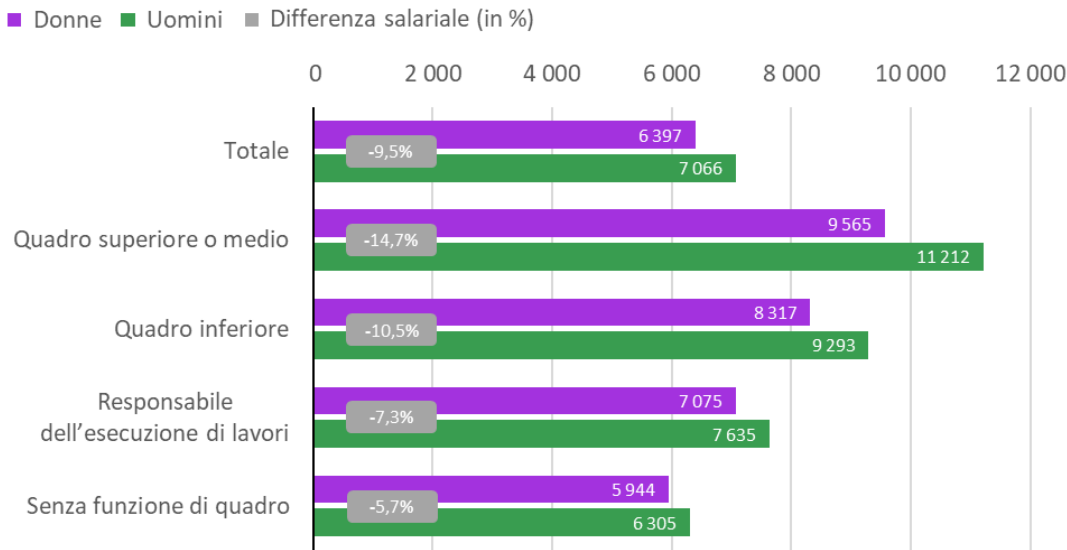
4 = Responsabile dell'esecuzione di lavori

5 = Senza funzione di quadro

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Salario mensile lordo (valore centrale) secondo il sesso e la posizione professionale, 2022

Valore centrale (mediana), in franchi, settori privato e pubblico



Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

Grafico 4

Più alto è il livello gerarchico del posto occupato, maggiore è il divario salariale tra i sessi. Nel 2022 le donne che occupano posti di lavoro con un alto livello di responsabilità guadagnano 9565 franchi lordi al mese, mentre gli uomini allo stesso livello guadagnano 11 212 franchi, il che corrisponde a una differenza del 14,7% (v. Grafico 4). All'altro estremo della scala, per i posti di lavoro senza funzioni di quadro, nel 2022 il divario salariale è meno pronunciato (5,7%) ma sempre a discapito delle donne.

Tabella 4: Distribuzione di frequenza secondo la posizione professionale e il sesso, in %

Settori privato e pubblico (Confederazione, Cantoni, distretti, Comuni, corporazioni), Svizzera 2022

Sesso	2022				
	Posizione professionale				
	Totale	Quadro superiore o medio	Quadro inferiore	Responsabile dell'esecuzione di lavori	Senza funzione di quadro
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Donne	46.9%	31.6%	41.2%	42.3%	50.8%
Uomini	53.1%	68.4%	58.8%	57.7%	49.2%

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

La differenza tra donne e uomini sul mercato del lavoro in termini di posizione professionale e di attività svolte è riportata nella Tabella 4: Più alta è la posizione professionale, più bassa è la quota di donne. Mentre la rappresentanza di uomini e donne nei posti di lavoro senza funzioni di quadro è relativamente equilibrata (50,8%), la quota di donne nei posti di lavoro con funzione di quadro inferiore è del 41,2% (responsabile dell'esecuzione di lavori: 42,3%) e del 31,6% nei posti di quadro superiore e medio.

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

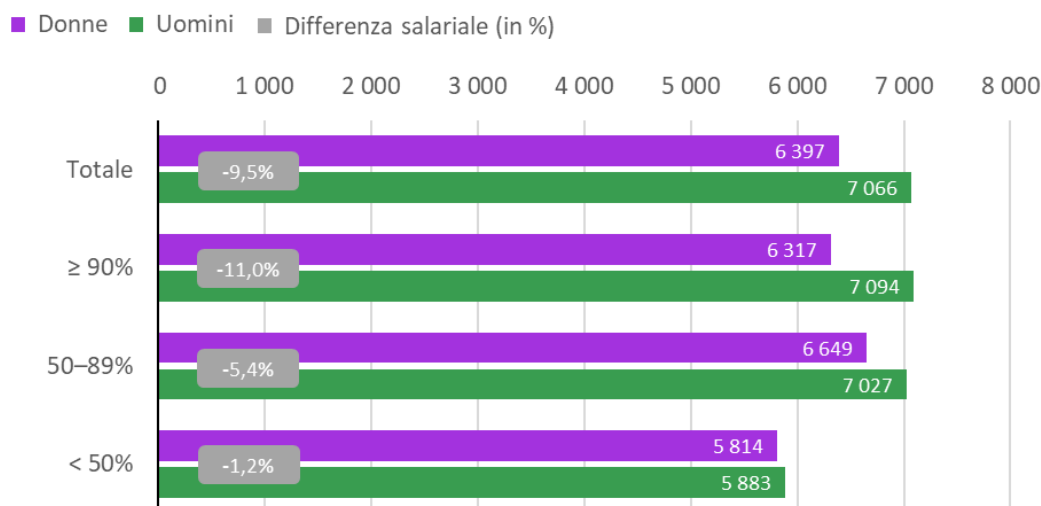
La minore quota di donne in posti con posizione professionale di alto livello fa sì che gli uomini beneficino più frequentemente degli stipendi più alti delle posizioni dirigenziali, mentre le donne occupano più spesso le posizioni professionali meno retribuite. Quanto appena illustrato fa aumentare il divario salariale tra i due sessi.

4.1.5 Analisi descrittiva secondo il grado di occupazione

Questo capitolo presenta i risultati principali dell'analisi descrittiva dei salari lordi medi, suddivisi per sesso e grado di occupazione. Si noti che i salari standardizzati fanno riferimento a un posto a tempo pieno uniforme.⁹

Salario mensile lordo (valore centrale) secondo il sesso e il grado di occupazione, 2022

Valore centrale (mediana), in franchi, settori privato e pubblico



Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

Grafico 5

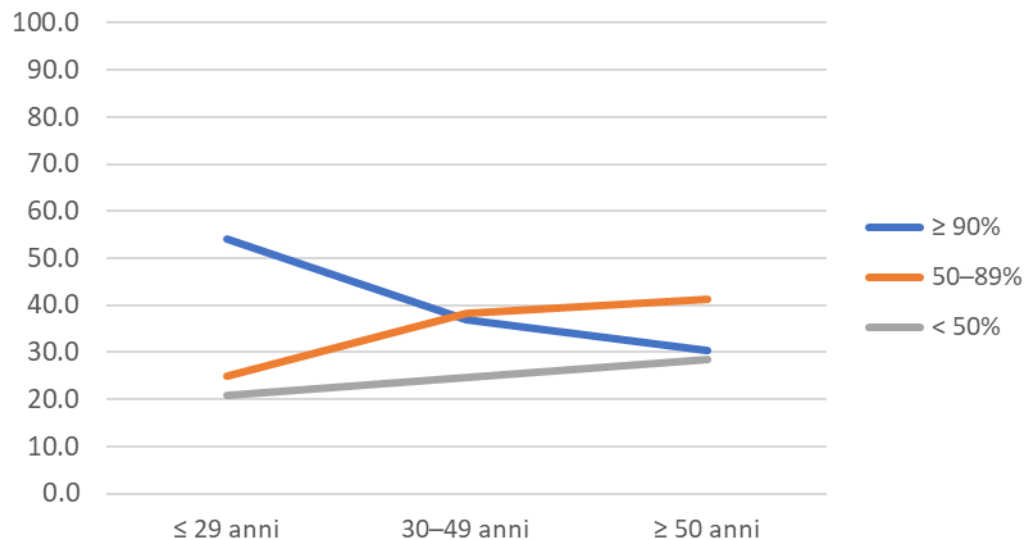
Più alto è il grado di occupazione, maggiore è il divario salariale tra i sessi. Le donne con un impiego a tempo pieno guadagnano un salario lordo mensile di 6317 franchi, mentre gli uomini con lo stesso grado di occupazione percepiscono 7094 franchi, ovvero l'11% in più. All'altra estremità della scala, se si considerano i posti con un grado di occupazione inferiore al 50%, il divario salariale a sfavore delle donne è meno marcato (1,2%). Standardizzando i dati su un impiego a tempo pieno, si osserva inoltre che le donne che lavorano con un grado di occupazione tra il 50 e l'89% guadagnano più di quelle che lavorano a tempo pieno e di quelle con un grado di occupazione inferiore al 50%. Per gli uomini, invece, all'aumentare del grado di occupazione, cresce anche il salario.

⁹ equivalente a tempo pieno basato su 4 1/3 settimane di 40 ore lavorative

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Distribuzione di frequenza secondo il grado di occupazione, la fascia di età e il sesso = donne, 2022

In %

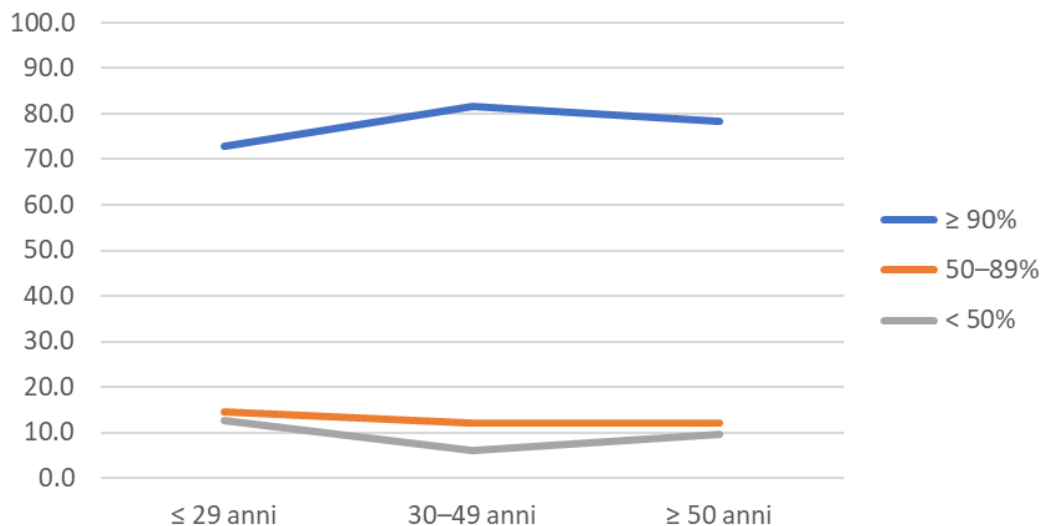


Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

Grafico 6

Distribuzione di frequenza secondo il grado di occupazione, la fascia di età e il sesso = uomini, 2022

In %



Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

Grafico 7

Il Grafico 6 mostra una chiara differenza tra donne e uomini sul mercato del lavoro in termini di grado di occupazione: la quota di donne occupate a tempo pieno diminuisce all'avanzare dell'età, passando dal 54,1% per le donne sotto i 30 anni al 30,3% per quelle di 50 anni e più. Al contrario, la quota di donne che lavorano a tempo parziale aumenta con l'età. Per gli uomini invece, la situazione è diversa: la quota di quelli tra loro che lavorano a tempo pieno aumenta nella fascia di età dai 30 ai 49 anni (81,7%)

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

per poi diminuire nelle fasce di popolazione di età più avanzata (78,4%). Se si considera invece la quota di uomini che lavorano a tempo parziale, la tendenza è invertita (v. Grafico 7).

Questi risultati sono in linea con quelli citati nel postulato Dobler ([22.4500](#)) tratti dal periodico Wirtschaftsmonitoring del Cantone di Zurigo del dicembre 2022 (pagina 18), secondo i quali le donne riducono il loro grado di occupazione intorno ai 30 anni, fatto che spiega le differenze tra i percorsi professionali di donne e uomini. Con l'aumentare dell'età, infatti, il grado di occupazione degli uomini rimane relativamente costante a un livello elevato.

4.1.6 Esperienza professionale

La RSS non contiene informazioni sull'esperienza professionale effettiva. Le ragioni sono da ricercare nella difficoltà di stabilire una definizione unitaria di esperienza professionale effettiva e nella conseguente difficoltà di raccogliere le informazioni necessarie, oltre che nell'onere aggiuntivo che comporta per le singole imprese che vengono intervistate al riguardo: ad esempio, sarebbe necessario conoscere non solo il numero e la durata delle interruzioni dell'attività professionale, ma anche il grado di occupazione e le sue variazioni nell'arco dell'intera carriera fino al momento della rilevazione. In particolare, dovrebbe essere possibile richiedere queste informazioni anche ai precedenti datori di lavoro. La rilevazione comporterebbe quindi un elevato onere amministrativo per le imprese ed è per questo che non viene effettuata.

La variabile della RSS «anni di servizio» non deve essere equiparata all'«esperienza professionale effettiva». Gli anni di servizio registrati nella RSS infatti indicano solo il numero di anni in cui il o la dipendente ha lavorato per una stessa impresa.¹⁰

La richiesta avanzata nel postulato Dobler ([22.4500](#)) di esaminare l'esperienza professionale come una delle possibili ragioni delle differenze salariali è stata vagliata nello studio (Felfe & Trageser, 2015) effettuato in risposta al postulato Noser ([14.3388](#)). Lo studio ha osservato che per rilevare l'esperienza professionale effettiva sarebbe necessario poter tracciare il percorso professionale di ogni singola persona. Questi dati biografici non sono disponibili nelle contabilità aziendali e la loro raccolta richiederebbe un onere di lavoro supplementare non indifferente per le imprese. Per queste ragioni, nel rispondere al postulato in questione non si è tenuto conto dell'esperienza professionale.

4.1.7 Sintesi dei risultati della parte 1

Secondo la RSS, il salario mediano delle donne nel 2022 è inferiore del 9,5% rispetto a quello degli uomini. Il divario salariale di genere aumenta con l'avanzare dell'età. Le differenze salariali sono particolarmente marcate tra le persone sposate: le donne nubili

¹⁰ Ad esempio, un dipendente lavora per un'impresa da 20 anni e ha quindi accumulato 20 anni di servizio. Se cambia lavoro e inizia in una nuova impresa, i suoi anni di servizio ricominciano da zero, anche se porta con sé tutta la sua esperienza professionale. È chiaro quindi che gli «anni di servizio» sono sempre legati all'impresa e vengono azzerati quando un dipendente cambia impresa indipendentemente dalla sua esperienza professionale effettiva.

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

guadagnano l'1,3% in meno degli uomini celibi, mentre le donne sposate il 16,0% in meno degli uomini sposati. Occorre notare che le differenze salariali di genere basate sullo stato civile qui descritte non possono essere utilizzate come giustificazione per le differenze salariali.

Più alta è la posizione professionale (livello gerarchico) del posto occupato, maggiore è il divario salariale tra i sessi. Le donne con lavori ad alto livello di responsabilità guadagnano il 14,7% in meno rispetto ai loro colleghi di sesso maschile e il 5,7% in meno se occupano posti senza funzioni di quadro. Più alta è la posizione professionale, più bassa è la quota di donne.

Inoltre, più alto è il grado di occupazione, maggiore è il divario salariale tra i sessi. Le donne che occupano un posto di lavoro a tempo pieno guadagnano infatti l'11% in meno degli uomini nella stessa situazione. Se il grado di occupazione è inferiore al 50%, il divario salariale è dell'1,2%. Nel corso della carriera si osserva un calo della quota di donne occupate a tempo pieno. Il grado di occupazione degli uomini, invece, con l'aumentare dell'età rimane relativamente costante a un livello elevato.

4.2 Parte 2 – Analisi della genitorialità

Per rispondere al postulato, questo capitolo analizza la struttura salariale in funzione del sesso e della genitorialità. Le caratteristiche della RSS sono in gran parte rilevate direttamente dai dati disponibili nelle contabilità aziendali. Questi però non contengono informazioni sul fatto che i o le dipendenti abbiano o meno figli. Per ottenere le informazioni necessarie sulla genitorialità, i dati della RSS relativi agli anni dal 2016 al 2022 sono stati collegati a quelli della statistica della popolazione e delle economie domestiche (STATPOP).

Il presente rapporto esamina la tesi formulata nel postulato Dobler secondo cui le differenze salariali sono generate in primis dal fatto che dopo il parto le madri riducono fortemente il proprio grado di occupazione o per un po' di tempo restano completamente fuori dal mercato del lavoro». A tal fine, vengono analizzate le differenze salariali tra i sessi in relazione alla genitorialità, tenendo conto dello stato civile, dell'età, della posizione professionale e del grado di occupazione. Questo rapporto fornisce quindi dati aggiornati sul fenomeno noto nella letteratura scientifica come «motherhood penalty»¹¹.

4.2.1 Limitazioni

Nella STATPOP le informazioni sulle relazioni tra genitori e figli e su quelle tra coniugi o partner sono incomplete, soprattutto per le persone di nazionalità straniera. Provenivano dal registro dello stato civile e sono quindi disponibili solo per le persone registrate in Infostar (registro dello stato civile informatizzato), ovvero per le persone con un cambiamento di stato civile in Svizzera. Di conseguenza, è possibile stabilire una relazione familiare solo se entrambe le persone sono registrate in Infostar. Circa l'85% della popolazione residente permanente è registrata in Infostar (il 99,9% delle persone di nazionalità svizzera, ma solo il 45,5% di quelle straniere).

Poiché la copertura delle relazioni genitori-figli delle persone straniere è incompleta, le seguenti analisi sulla genitorialità si limitano alle persone di nazionalità svizzera.

4.2.2 Genitorialità ed età

Le analisi che seguono mostrano che le differenze salariali tra i sessi sono particolarmente evidenti se considerate dall'ottica della genitorialità: gli uomini con figli guadagnano significativamente di più delle donne con o senza figli, indipendentemente dall'età e dallo stato civile; con l'aumentare dell'età, le donne con figli hanno salari nettamente più bassi rispetto a tutte le altre categorie (v. grafici 8 e 9).

Come indicato nel capitolo 4.1.3, generalmente il livello salariale aumenta con l'età. Tuttavia, fanno eccezione le donne con figli. Tra la fascia di età dai 30 ai 49 anni e quella dai 50 in su, si osserva una stagnazione o addirittura una leggera diminuzione dei salari delle donne con figli (2022: -2,4%; 2020: -2,7%; 2018: -1,8%; 2016: 0,0%), mentre per gli uomini con figli si registra un aumento dei salari tra le stesse fasce di età

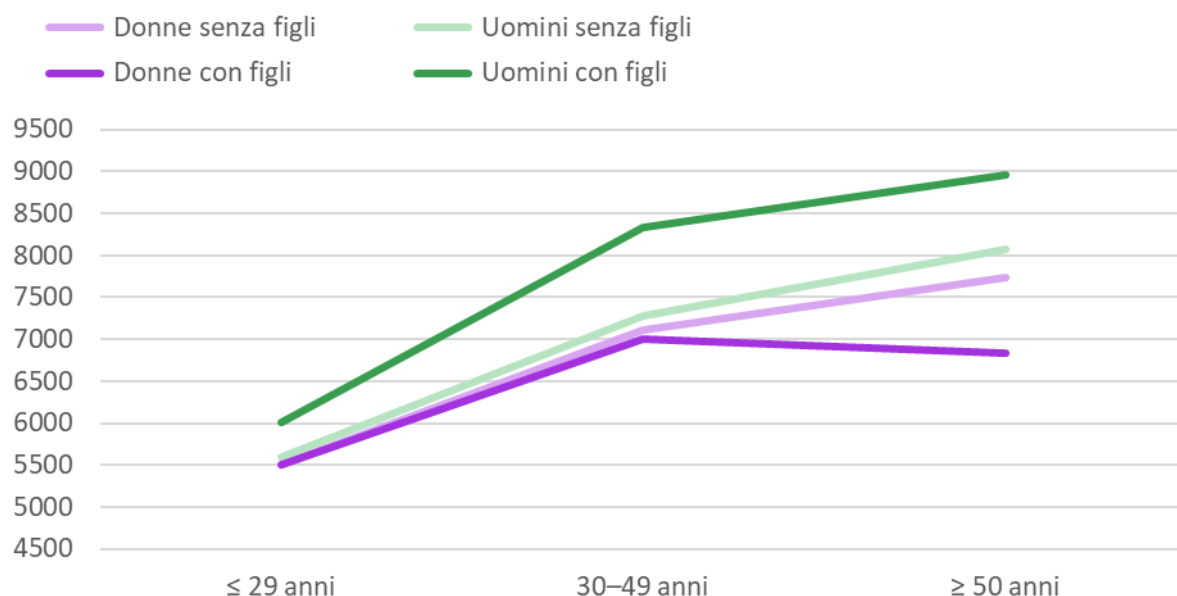
¹¹ Correll, Benard & Paik (2007); Goldin (2014), Oesch, Lipps, McDonald (2017).

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

(2022: +7,7%; 2020: +7,9%; 2018: +7,1% und 2016: +7,4%). È opportuno notare che il livello salariale delle donne rimane inferiore a quello degli uomini indipendentemente dalla genitorialità (v. Grafico 8).

Salario mensile lordo (valore centrale) secondo l'età e la genitorialità, 2022

Valore centrale (mediana), in franchi, settori privato e pubblico



Fonte: UST – RSS, STATPOP

Grafico 8

4.2.3 Genitorialità e stato civile

L'analisi condotta dall'Ufficio dell'economia del Cantone di Zurigo citata nel postulato (Zürcher Wirtschaftsmonitoring, dicembre 2022, pag. 17) ipotizza che le differenze salariali tra uomini e donne sposati siano evidenti, ma quasi inesistenti per le persone celibi/nubili. I dati della RSS confermano in parte queste conclusioni (v. capitolo 4.1.2). Il presente capitolo analizza i livelli salariali delle persone di nazionalità svizzera in base allo stato civile combinandoli con la variabile della genitorialità.

Gli uomini con figli hanno generalmente un salario più alto di quelli senza figli (+27,5%). Questa differenza è invece nettamente più bassa per le donne (+5,9%). Secondo la RSS, gli uomini sposati hanno inoltre un livello salariale più alto rispetto ai celibi. La differenza è particolarmente pronunciata per gli uomini con figli, che guadagnano una media di 8707 franchi se sposati e di 7709 franchi se celibi. Lo stesso vale anche per gli uomini senza figli: con un salario mediano di 8044 franchi, gli uomini sposati guadagnano più dei celibi (6434 fr.).

Per le donne emerge una tendenza diversa in termini di livelli salariali. Le donne sposate con figli guadagnano infatti meno di quelle senza figli (–3,6%). Per le nubili, invece, la situazione si allinea a quella rilevata per gli uomini: Il salario mediano delle donne nubili con figli è di 7156 franchi al mese, il 13,4% in più rispetto a quello delle donne nubili senza figli (6309 fr.).

Salario mensile lordo (valore centrale) secondo lo stato civile e la genitorialità, 2022

Valore centrale (mediana), in franchi, settori privato e pubblico

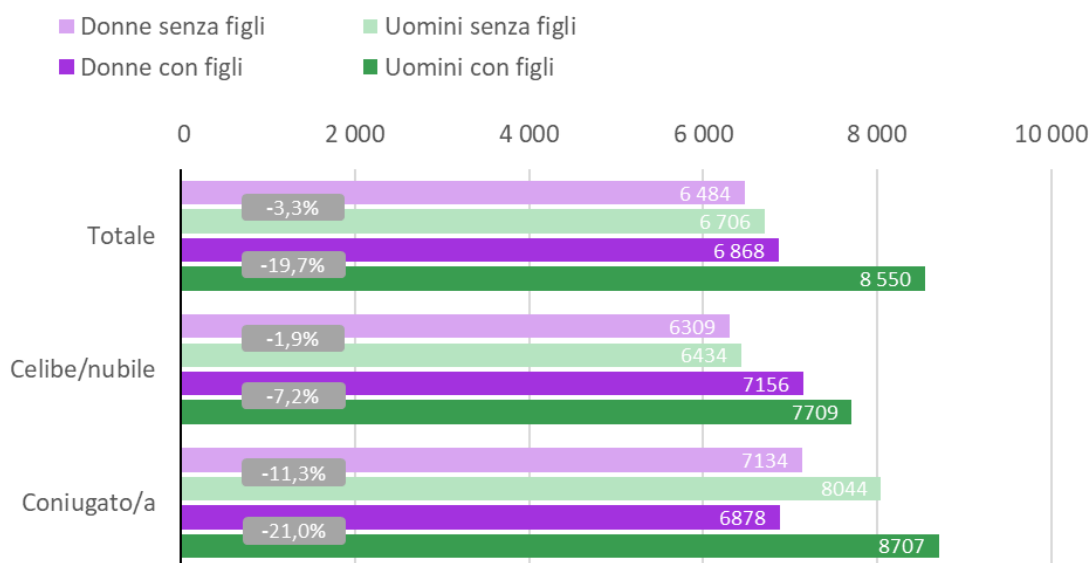


Grafico 9

Ciò si riflette nel divario salariale tra i sessi: mentre le donne nubili senza figli guadagnano l'1,9% in meno rispetto agli uomini celibi senza figli, la differenza salariale tra madri nubili e padri celibi è del 7,2%. Le donne sposate senza figli guadagnano invece l'11,3% in meno rispetto agli uomini sposati senza figli, mentre le donne sposate con figli guadagnano il 21,0% in meno rispetto agli uomini sposati con figli (v. Grafico 9)¹².

L'analisi mostra che il livello salariale in funzione della genitorialità e dello stato civile varia notevolmente a seconda del sesso. Mentre gli uomini sposati, soprattutto quelli con figli, hanno salari nettamente più alti rispetto agli uomini celibi (con o senza figli), il quadro per le donne è diverso: le donne sposate con figli guadagnano in media meno di quelle sposate senza figli. Le donne nubili, invece, seguono uno schema simile a quello degli uomini, in quanto le madri di questo gruppo percepiscono salari più alti rispetto alle donne senza figli.

4.2.4 Genitorialità e posizione professionale

I dati della RSS 2022 collegati con quelli della STATPOP mostrano che più alta è la posizione professionale occupata, maggiori sono i salari; mostrano inoltre che le persone con figli guadagnano complessivamente di più.

La Tabella 5 indica che il salario mediano degli uomini senza figli e senza funzione di quadro è di 6226 franchi, mentre quello degli uomini con figli è di 7324 franchi (+17,6%). Con 9581 franchi, gli uomini senza figli che occupano posizioni di quadro

¹² Sebbene le madri di ogni fascia di età guadagnino meno delle coetanee senza figli (v. Grafico 8), il totale per le madri è più alto perché la maggior parte di loro si trova in fasce di età meglio retribuite.

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

superiore o medio guadagnano il 21,4% in meno rispetto a quelli che occupano una posizione dello stesso livello ma che hanno figli (11 628 franchi).

La stessa tendenza si osserva anche tra le donne, sebbene con un aumento molto più contenuto: considerando le donne senza funzione di quadro, il salario mediano delle madri è di 6424 franchi al mese, il 5% in più rispetto alle donne senza figli (6119 fr.). Le donne che occupano posizioni di quadro superiore o medio percepiscono complessivamente il 6,6% in più se hanno figli.

Tabella 5: Salario mensile lordo (valore centrale) secondo la posizione professionale e la genitorialità
Settori privato e pubblico (Confederazione, Cantoni, distretti, Comuni, corporazioni), Svizzera 2022

Posizione professionale	Totale			Senza figli			Con figli		
	Sesso		Differenza salariale	Sesso		Differenza salariale	Sesso		Differenza salariale
	Donne	Uomini		Donne	Uomini		Donne	Uomini	
Totale	6 667	7 640	-12.7%	6 484	6 706	-3.3%	6 868	8 550	-19.7%
1&2: Quadro superiore o medio	9400	11091	-15.2%	9042	9581	-5.6%	9639	11628	-17.1%
3: Quadro inferiore	8176	9306	-12.1%	7926	8396	-5.6%	8457	9804	-13.7%
4: Responsabile dell'esecuzione di lavori	7117	7885	-9.7%	6845	7236	-5.4%	7395	8360	-11.5%
5: Senza funzione di quadro	6265	6740	-7.0%	6119	6226	-1.7%	6424	7324	-12.3%

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

L'analisi mostra inoltre che una posizione professionale più elevata e la genitorialità sono associate a un livello salariale più alto. Tuttavia, gli uomini beneficiano di questi fattori in misura significativamente maggiore rispetto alle donne, soprattutto tra i quadri superiori o medi. Mentre l'aumento salariale dovuto alla genitorialità è marcato per gli uomini, esso è invece relativamente basso per le donne.

4.2.5 Genitorialità e grado di occupazione

L'analisi condotta finora ha dimostrato che la genitorialità è associata a salari più alti indipendentemente dal grado di occupazione, anche se le differenze sono più pronunciate per gli uomini che per le donne. Questo capitolo mostra i livelli salariali secondo la genitorialità e in relazione al grado di occupazione. Occorre notare che i salari sono standardizzati su un posto a tempo pieno¹³.

Prendendo in considerazione gli uomini, al diminuire del grado di occupazione aumenta il divario salariale a favore dei padri (v. Tabella 6). Gli uomini che lavorano al 90% o più guadagnano il 27,2% in più se hanno figli. Con un grado di occupazione inferiore al 50%, il salario dei padri è del 38,0% superiore a quello degli uomini senza figli.

Per le donne che lavorano con un grado di occupazione superiore al 90% o inferiore al 50%, il divario salariale tra madri e donne senza figli è maggiore (risp. del +7,1 e del

¹³ equivalente a tempo pieno basato su 4 1/3 settimane di 40 ore lavorative

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

+9,8% a favore delle madri). Al contrario, le donne con un grado di occupazione dal 50% all'89% guadagnano solo il 4,3% in più se hanno almeno un figlio rispetto a quelle che non ne hanno.

Tabella 6: Salario mensile lordo (valore centrale) secondo il grado di occupazione e la genitorialità
Settori privato e pubblico (Confederazione, Cantoni, distretti, Comuni, corporazioni), Svizzera 2022

Grado di occupazione	Totale			Senza figli			Con figli		
	Sesso		Differenza salariale	Sesso		Differenza salariale	Sesso		Differenza salariale
	Donne	Uomini		Donne	Uomini		Donne	Uomini	
Totale	6 667	7 640	-12.7%	6 484	6 706	-3.3%	6 868	8 550	-19.7%
≥90%	6543	7676	-14.8%	6418	6733	-4.7%	6875	8562	-19.7%
50–89%	6926	7540	-8.1%	6738	6643	1.4%	7026	8564	-18.0%
<50%	6186	6344	-2.5%	5732	5587	2.6%	6293	7712	-18.4%

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

4.2.6 Sintesi dei risultati della parte 2

In generale, si osserva che i livelli salariali progrediscono con l'aumentare dell'età. Fanno eccezione le donne con figli. Tra le fasce di età 30–49 e 50+, i salari delle donne con figli ristagnano o diminuiscono leggermente, mentre tra queste stesse due fasce di età il livello salariale degli uomini con figli aumenta di circa il 7,7%.

Gli uomini sposati con figli (8707 fr.) hanno un livello salariale più alto rispetto agli uomini celibi con figli (7709 fr.). Il fenomeno si ripete anche tra gli uomini senza figli, poiché, con una mediana di 8044 franchi, quelli sposati hanno un livello salariale più alto rispetto a quelli celibi (6434 fr.). Tuttavia, le donne sposate con figli (6878 fr.) guadagnano meno delle donne sposate senza figli (7134 fr.). Il salario mediano delle donne nubili con figli (7156 fr.) è invece superiore a quello delle nubili senza figli (6309 fr.). Ciò dimostra anche che il divario salariale tra i sessi è particolarmente marcato per le coppie sposate con figli: le donne nubili senza figli guadagnano l'1,9% in meno rispetto agli uomini celibi senza figli, mentre le donne sposate con figli guadagnano il 21,0% in meno degli uomini sposati con figli.

Più alta è la posizione professionale, più alto è il livello salariale, soprattutto per le persone con figli. Tuttavia, gli uomini beneficiano di questi fattori in misura significativamente maggiore rispetto alle donne. Mentre l'aumento di salario dovuto alla genitorialità è marcato per gli uomini con funzione di quadro superiore o medio (+21,4%), per le donne che occupano una posizione dello stesso livello l'aumento è relativamente basso (+6,6%).

Gli uomini con figli guadagnano nettamente di più di quelli senza figli, ma più basso è il livello di occupazione, maggiore è la differenza salariale. Ad esempio, gli uomini con figli che lavorano con un grado di occupazione superiore al 90% guadagnano il 27,2% in più rispetto agli uomini senza figli con lo stesso grado di occupazione. Se si considerano i posti con un grado di occupazione inferiore al 50%, questa differenza salariale

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

è del 38%. Per le donne non si rileva una tendenza precisa, se non quella che le donne con figli guadagnano di più di quelle senza figli.

4.3 Parte 3 – Scomposizione delle differenze salariali

Questa terza parte del rapporto riguarda un'analisi dettagliata del divario salariale tra donne e uomini basata sui dati della RSS (Kaiser & Möhr, 2025). Vengono presentati i risultati principali di tale analisi relativi alle caratteristiche di età, stato civile, posizione professionale e grado di occupazione. Questi studi sono stati condotti nell'ambito di un mandato di ricerca conferito dall'UST. A causa del metodo di misurazione, in questa analisi dettagliata per calcolare le differenze salariali viene utilizzata la media aritmetica (valore medio) e non la mediana (valore mediano), che viene generalmente utilizzata come valore di riferimento nelle analisi descrittive dell'Ufficio federale di statistica (UST) (v. cap. 4.1 e 4.2).

L'analisi delle differenze salariali (quota spiegata e non spiegata) servendosi del modello di Oaxaca-Blinder, sperimentato e riconosciuto a livello scientifico su scala internazionale (ad es. da Eurostat), consiste in una scomposizione della differenza tra i salari medi. La scomposizione mostra quali differenze salariali sono dovute a differenze legate al genere nelle caratteristiche osservabili (come età, livello di formazione, ramo di attività, attività professionale ecc.) e quali differenze salariali non possono essere spiegate da queste caratteristiche. È opportuno notare che non tutte le caratteristiche di lavoratori e lavoratrici dipendenti rilevanti per la determinazione dei salari sono disponibili nei dati oppure vengono prese in considerazione, come ad esempio l'esperienza professionale effettiva (il motivo di questa scelta è spiegato al cap. 4.1.6).

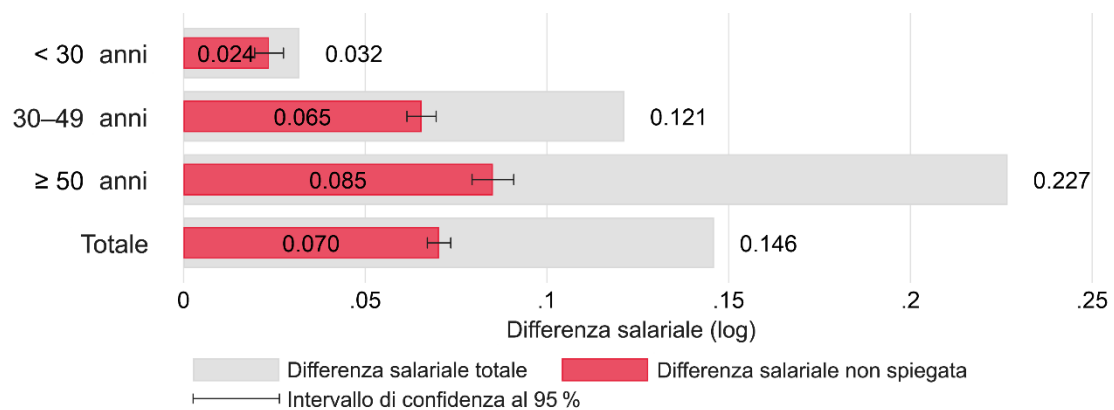
Si distinguono differenze salariali tra i sessi riportate di seguito.

- Quota spiegata: differenze salariali oggettivamente attribuibili a fattori strutturali che sono correlati sia a caratteristiche personali (ad es. età, formazione, anni di servizio) che a caratteristiche della posizione ricoperta nell'impresa e della funzione svolta (ad es. posizione professionale, ramo economico di appartenenza ecc.).
- Quota non spiegata: differenze salariali che non possono essere spiegate dai fattori oggettivi considerati, ovvero che non si basano su differenze strutturali tra i sessi. Ciò significa che un divario salariale non spiegato può esistere solo se donne e uomini ricevono salari medi diversi pur presentando le stesse caratteristiche osservabili. Questa differenza salariale che rimane senza spiegazione potrebbe essere dovuta a una potenziale discriminazione, ma anche a caratteristiche che non sono state incluse nell'analisi.

4.3.1 Scomposizione dei salari secondo l'età

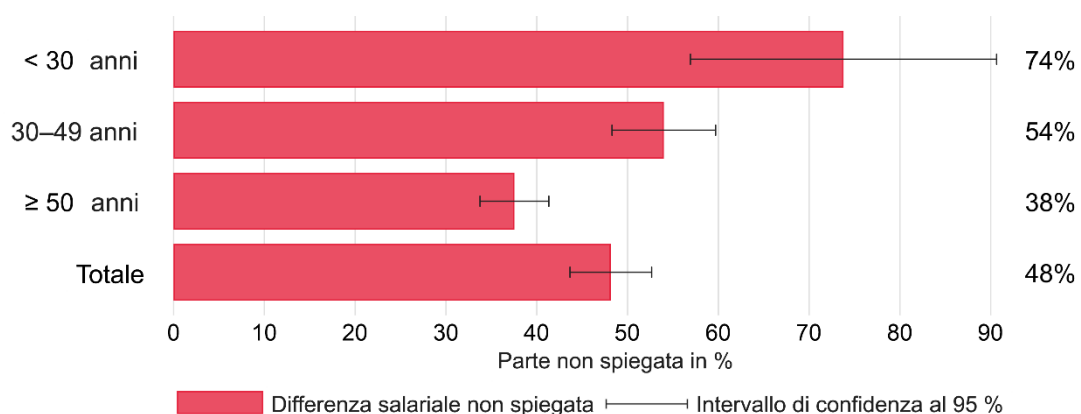
I risultati della scomposizione dei salari mostrano che le donne sotto i 30 anni percepiscono in media un salario inferiore del 2,4% rispetto agli uomini che presentano le stesse caratteristiche osservabili e che le donne di più di 50 anni guadagnano in media circa l'8,5% in meno rispetto agli uomini con caratteristiche osservabili analoghe. Il Grafico 10 mostra che sia il divario salariale totale che quello di genere non spiegato aumentano con l'avanzare dell'età dei e delle dipendenti. Allo stesso tempo, però, con l'avanzare dell'età la quota relativa del divario salariale non spiegato diminuisce (v. Grafico 11). Ciò significa che più aumenta l'età dei e delle dipendenti, maggiore è la parte delle differenze salariali spiegata dalle variabili considerate nel modello.

Grafico 10: Scomposizione delle differenze salariali secondo la fascia di età



Fonte: RSS 2022, economia totale; calcoli BSS.

Grafico 11: Parte non spiegata della differenza salariale secondo la fascia di età

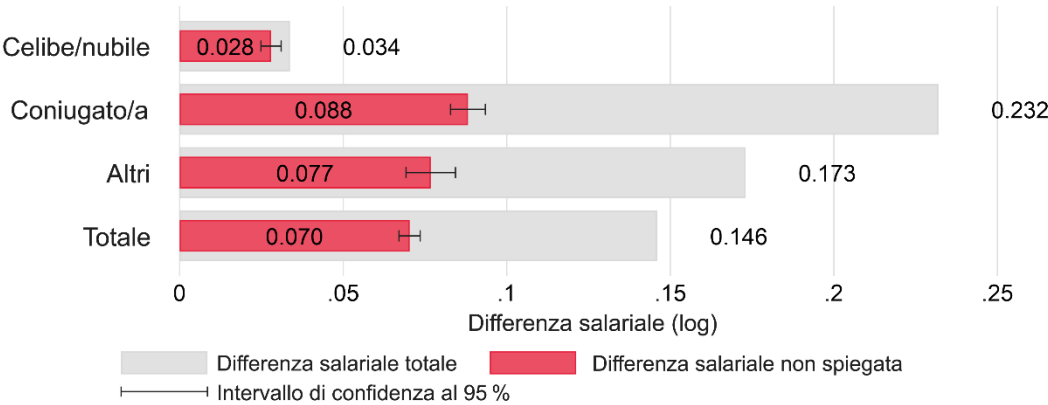


Fonte: RSS 2022, economia totale; calcoli BSS.

4.3.2 Scomposizione dei salari secondo lo stato civile

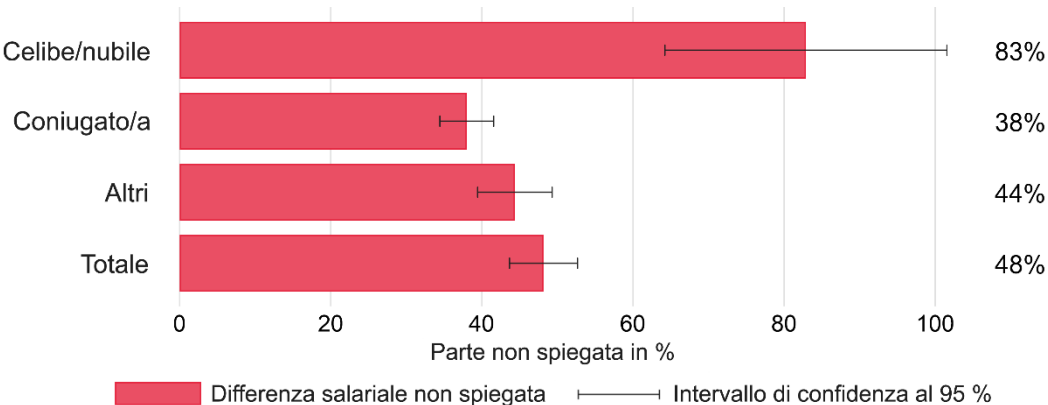
I grafici 12 e 13 mostrano le differenze nella scomposizione dei salari secondo lo stato civile. Esistono nette differenze tra il personale dipendente celibe/nubile e quello sposato: Per il personale dipendente celibe/nubile, il divario salariale non spiegato tra donne e uomini è pari al 2,8% (divario salariale totale: 3,4%), il che significa che le donne nubili percepiscono in media un salario inferiore del 2,8% rispetto agli uomini con le stesse caratteristiche osservabili. Il personale dipendente sposato presenta un divario salariale non spiegato dell'8,8% (divario totale: 23,2%), il che significa che le donne sposate con caratteristiche osservabili analoghe guadagnano in media circa l'8,8% in meno degli uomini sposati.

Grafico 12: Scomposizione delle differenze salariali secondo lo stato civile



Fonte: RSS 2022, economia totale; calcoli BSS.

Grafico 13: Parte non spiegata della differenza salariale secondo lo stato civile



Fonte: RSS 2022, economia totale; calcoli BSS.

L'analisi conferma quindi la supposizione riportata nel postulato Dobler ([22.4500](#)) che esistono notevoli differenze salariali tra i sessi e in particolare tra le persone sposate. Il divario salariale non spiegato per le persone sposate (8,8%) è significativamente più alto rispetto a quello rilevato per le persone celibi/nubili (2,8%), il che significa che le

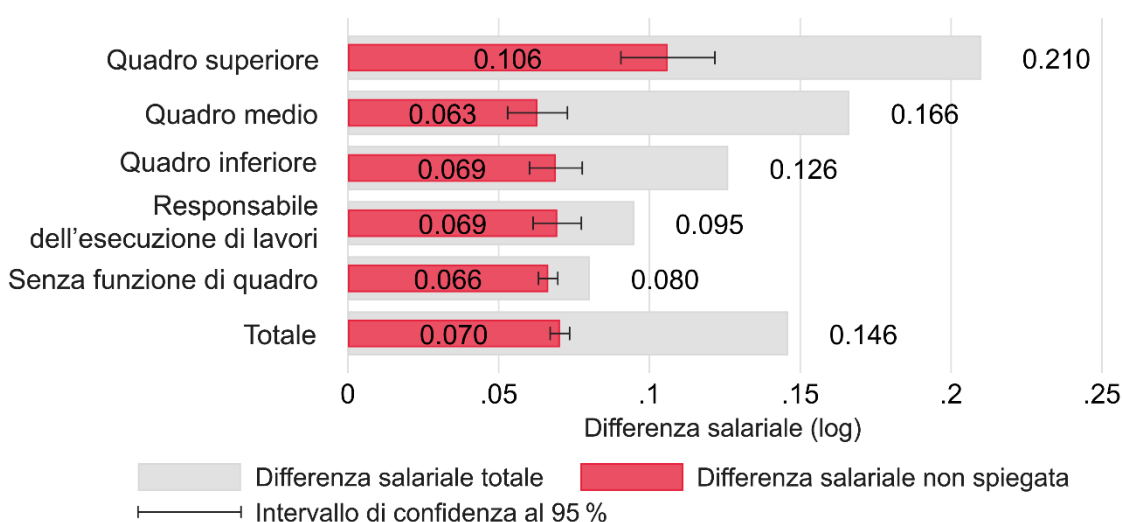
Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

donne sposate guadagnano in media meno degli uomini sposati con le stesse caratteristiche osservabili e rispetto a quanto succede nel confronto tra celibi e nubili.

4.3.3 Scomposizione dei salari secondo la posizione professionale

Il Grafico 14 mostra come la posizione professionale all'interno dell'impresa influisca sul divario salariale medio tra donne e uomini. Mentre il divario salariale medio per il personale dipendente senza funzioni di quadro è di circa l'8%, cresce costantemente con l'aumentare del livello gerarchico, fino a raggiungere circa il 21% tra i quadri superiori. Se si prende in considerazione solo la differenza salariale non spiegata, le differenze sono minori: nei gruppi senza funzioni di quadro e fino a quello dei quadri medi, il divario salariale non spiegato oscilla tra il 6 e il 7%. I risultati delle RSS dal 2016 al 2020 ne mostrano un leggero aumento tra il personale dipendente senza funzione di quadro e quello con funzioni di quadro medio. Tra i quadri superiori, invece, il divario salariale non spiegato è di gran lunga il più alto in tutte le rilevazioni (RSS 2022: 10,6%).

Grafico 14: Scomposizione delle differenze salariali secondo la posizione professionale

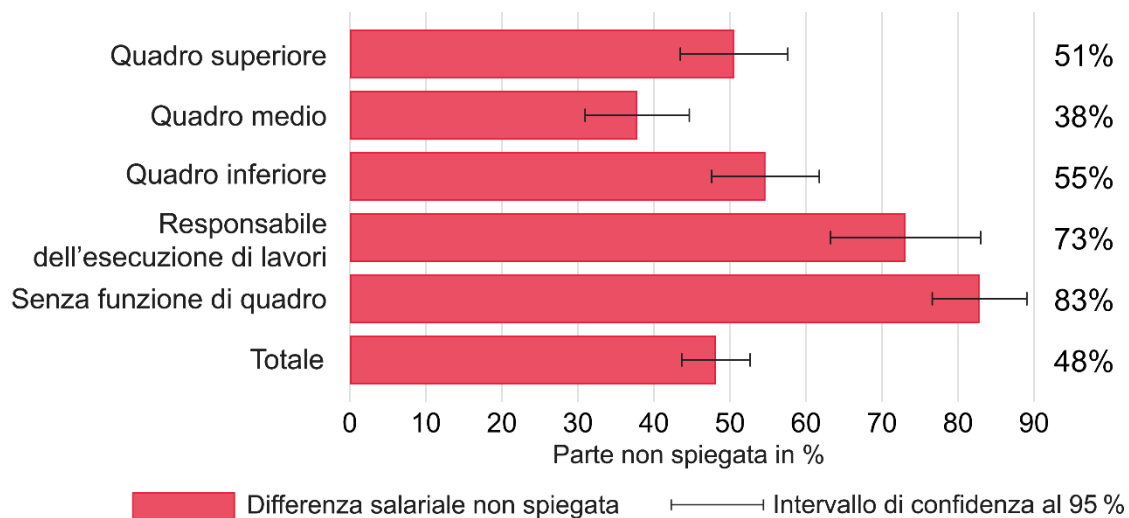


Fonte: RSS 2022, economia totale; calcoli BSS.

Tra il personale senza funzioni di quadro e fino a quello con funzione di quadro inferiore, la maggior parte della differenza salariale non può essere spiegata dai fattori oggettivi che influiscono sul salario. In ciascuno di questi gruppi, infatti, la quota relativa non spiegata del divario salariale è superiore al 70% (v. Grafico 15).

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Grafico 15: Parte non spiegata della differenza salariale secondo la posizione professionale



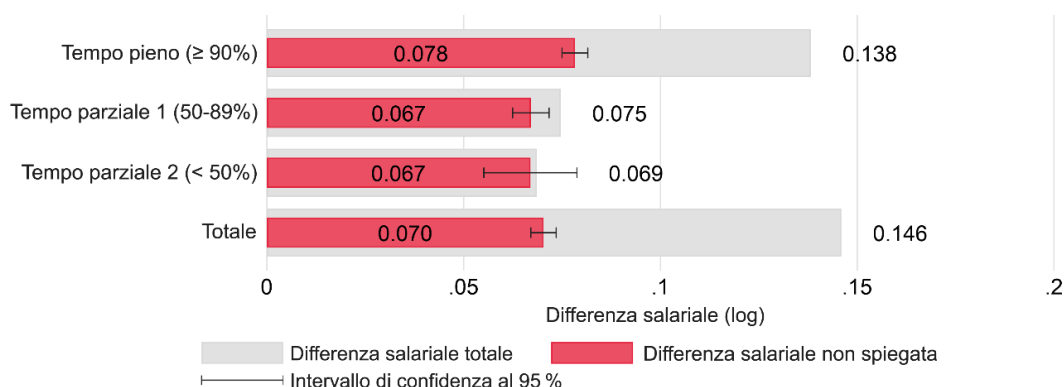
Fonte: RSS 2022, economia totale; calcoli BSS.

4.3.4 Scomposizione dei salari secondo il grado di occupazione

I grafici 16 e 17 mostrano le differenze nella scomposizione dei salari secondo il grado di occupazione. La differenza salariale media per i posti a tempo pieno è nettamente maggiore rispetto a quella dei posti a tempo parziale. Questa differenza può essere spiegata in gran parte dai fattori oggettivi che influiscono sulla determinazione del salario: il divario salariale non spiegato per i posti a tempo pieno è del 7,8%, ovvero solo leggermente superiore a quello delle due categorie di tempo parziale (6,7% ciascuna). La quota di divario salariale non spiegata è quindi significativamente più alta per i posti a tempo parziale rispetto che per quelli a tempo pieno (v. Grafico 17). Ciò significa che le variabili incluse nel modello spiegano principalmente le differenze salariali rilevate per i posti a tempo pieno, mentre non riescono a spiegare a sufficienza quelle rilevate per i posti a tempo parziale.

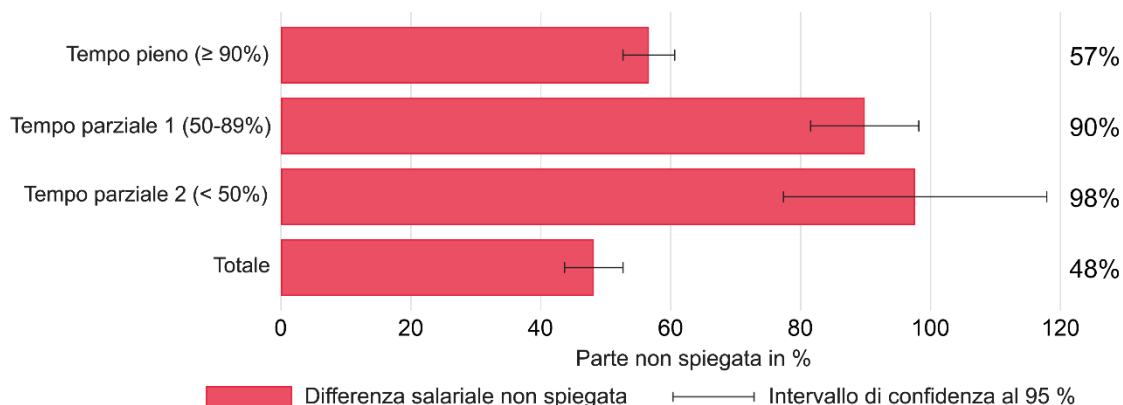
Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Grafico 16: Scomposizione delle differenze salariali secondo il grado di occupazione¹⁴



Fonte: RSS 2022, economia totale; calcoli BSS.

Grafico 17: Parte non spiegata della differenza salariale secondo il grado di occupazione



Fonte: RSS 2022, economia totale; calcoli BSS.

4.3.5 Sintesi dei risultati della parte 3

Il divario salariale non spiegato è significativamente più alto per il personale dipendente di età più avanzata che per quello più giovane: mentre è pari al 2,4% per il personale sotto i 30 anni, si attesta all'8,5% per quello sopra i 50 anni.

Per nubili e celibi, il divario salariale non spiegato è del 2,8%. Per il personale dipendente sposato, invece è nettamente più alto, avendo raggiunto l'8,8%.

¹⁴ Il divario salariale complessivo è maggiore nel totale che nelle categorie di grado di occupazione prese singolarmente (v. Grafico 16). Tale fatto trova spiegazione nell'eterogenea distribuzione di uomini e donne nel mercato del lavoro: mentre la maggior parte degli uomini lavora a tempo pieno, le donne lavorano più spesso a tempo parziale. Poiché i salari aumentano con il grado di occupazione (v. cap. 4.1.5), questa struttura si traduce in una differenza salariale complessiva maggiore nel totale che nelle singole categorie di grado di occupazione.

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Per il personale dipendente senza funzioni di quadro e fino a quello con funzioni di quadro medio, il divario salariale non spiegato oscilla tra il 6 e il 7%. È tuttavia il gruppo dei quadri superiori a presentare il più alto divario salariale non spiegato, pari al 10,6%.

Per il personale dipendente a tempo pieno tale divario si attesta al 7,8%, solo leggermente superiore a quello del personale dipendente che lavora a tempo parziale (6,7%). La quota non spiegata del divario salariale è significativamente più alta per i posti di lavoro a tempo parziale che per quelli a tempo pieno.

5 Conclusioni

Secondo il postulato Dobler ([22.4500](#)), lo stato civile, la genitorialità, le interruzioni dell'attività professionale, il grado di occupazione e l'età sono fattori decisivi per spiegare il divario salariale tra uomini e donne. Il presente rapporto in risposta al postulato prende in considerazione e analizza diversi fattori disponibili nei dati per spiegare le differenze salariali. Alcuni di questi fattori potrebbero variare a seconda del sesso e quindi contribuire in modo significativo alle differenze salariali. Anche se le differenze salariali possono essere illustrate in modo descrittivo, ciò non significa necessariamente che siano permesse dalla legge. Ad esempio, caratteristiche come lo stato civile o la genitorialità non possono essere utilizzate come base per giustificare le differenze salariali, poiché ciò è vietato dalla legge (LPar; RS 151.1). Il postulato Dobler riprende in larga misura il contenuto del postulato Noser ([14.3388](#)), al quale ha fatto seguito un rapporto dettagliato del Consiglio federale nel 2015 fondato su uno studio commissionato all'Università di San Gallo (Felfe & Trageser, 2015).

Questo rapporto mostra che le differenze salariali di genere possono essere misurate sulla base di varie caratteristiche, ma non fornisce alcuna base per giustificare tali differenze. I principali risultati delle analisi, suddivise in tre parti, sono riassunti di seguito:

Secondo lo stato civile: considerando l'economia nel complesso, le donne sposate guadagnano nettamente meno degli uomini sposati, mentre il divario salariale di genere tra le persone celibi e nubili è minimo. Il divario è particolarmente pronunciato per le persone sposate con figli. Gli uomini sposati con figli guadagnano molto di più dei celibi senza figli. Le donne sposate con figli, invece, hanno un livello salariale inferiore rispetto a quelle sposate senza figli. Il divario salariale non spiegato è significativamente più alto per il personale dipendente sposato rispetto a quello celibe o nubile.

Secondo l'età: il divario salariale aumenta con l'avanzare dell'età. Questo fenomeno si osserva in particolare tra le persone sposate. Anche per le persone con figli il divario salariale aumenta con l'età, poiché il livello salariale delle donne, a differenza di quello degli uomini, cresce meno o ristagna all'avanzare dell'età. Il divario salariale non spiegato è nettamente più alto per il personale dipendente di età più avanzata che per quello più giovane.

Secondo la posizione professionale: Più alto è il livello gerarchico del posto occupato, maggiore è il divario salariale tra i sessi. Inoltre, più alta è la posizione professionale, più bassa è la quota di donne. In tutte le posizioni professionali, le persone con figli guadagnano di più di quelle che non ne hanno, sebbene l'aumento di salario in seguito alla genitorialità sia netto per gli uomini ma relativamente esiguo per le donne. Il divario salariale non spiegato maggiore osservato è di gran lunga quello dei più alti livelli gerarchici.

Secondo il grado di occupazione: Più alto è il grado di occupazione, maggiore è il divario salariale tra i sessi. Gli uomini con figli guadagnano nettamente di più di quelli senza figli, ma più basso è il livello di occupazione, maggiore è la differenza salariale. Per le donne non si rileva una tendenza precisa, se non quella che le donne con figli

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

guadagnano di più di quelle senza figli. Nel corso della carriera si osserva un calo della quota di donne occupate a tempo pieno. Il grado di occupazione degli uomini, invece, con l'aumentare dell'età rimane relativamente costante a un livello elevato. La differenza salariale non spiegata per i posti a tempo pieno è leggermente maggiore rispetto a quella dei posti a tempo parziale.

Il presente rapporto soddisfa la richiesta avanzata nel postulato Dobler ([22.4500](#)) di analizzare le differenze salariali tra donne e uomini sulla base di alcune caratteristiche, fornendo così anche dati aggiornati sul cosiddetto fenomeno della «motherhood penalty». Le analisi mostrano che i salari delle donne sono generalmente più bassi di quelli degli uomini, indipendentemente dalle variabili e dalle caratteristiche considerate. Questa coerenza dei risultati tra tutte le variabili analizzate conferma la solidità dei risultati e quindi l'esistenza di differenze salariali tra donne e uomini. Per approfondire i risultati presentati in questo rapporto, la SECO valuterà se l'influenza dell'esperienza professionale sui risultati del mercato del lavoro (compresi i salari) dei dipendenti possa essere analizzata in modo più approfondito nell'ambito di uno studio esplorativo. Per via delle difficoltà di misurazione e interpretazione dell'esperienza professionale, non è prevista l'applicazione diretta nelle statistiche nazionali o in altri strumenti di analisi della parità salariale (ad es. LOGIB).

Nel comunicare e interpretare questi risultati è importante distinguere chiaramente tra lo spiegare le differenze e il giustificarle: il fatto di prendere in considerazione il maggior numero possibile di fattori oggettivi per spiegare le differenze salariali tra donne e uomini, infatti, non rende giustificabili dette differenze, poiché esse lo sono solo quando le variabili considerate sono conformi al quadro giuridico vigente (LPar). Inoltre, la discussione non dovrebbe concentrarsi sul fatto che le differenze salariali tra donne e uomini possano essere spiegate o giustificate, ad esempio, dalla genitorialità. L'attenzione dovrebbe invece concentrarsi sulle condizioni strutturali che favoriscono queste differenze, come la distribuzione ineguale del lavoro di cura, l'accesso a servizi di custodia di bambini esterna alla famiglia, gli effetti fiscali o le condizioni di lavoro attualmente disponibili. Come ha dimostrato il rapporto del Consiglio federale¹⁵ sul Gender Overall Earnings Gap (GOEG), l'alta percentuale di donne che lavorano a tempo parziale contribuisce in modo significativo alle differenze di genere nel reddito da lavoro. La problematica in questione si inserisce quindi nel contesto del dibattito sociale e politico che plasma e influenza queste condizioni quadro.

¹⁵ Ufficio federale di statistica (2022): [Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden](#). Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato 19.4132 Marti Samira del 25 settembre 2019, disponibile in tedesco e francese

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

6 Bibliografia

Ufficio federale di statistica (2015): [Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohnungleichheit von Frau und Mann](#). Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato 14.3388 Noser del 2 giugno 2014, disponibile in tedesco e francese

Ufficio federale di statistica (2022): [Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden](#). Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato 19.4132 Marti Samira del 25 settembre 2019, disponibile in tedesco e francese

Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) 1995: [RS 151.1](#)

Costituzione federale della Confederazione Svizzera (art. 8 cpv. 1-3): [RS 101](#)

Correll Shelley J., Benard Stephen, Paik In (2007). «*Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?*» American Journal of Sociology 112: 1297– 1339.

Felfe, C. & Trageser, J. (2015): [Studio sulle analisi statistiche della Confederazione riguardanti la parità salariale fra donna e uomo](#). Università di San Gallo e INFRAS. Studio commissionato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Goldin Claudia (2014). “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.” American Economic Review 104: 1091–1119.

Kaiser, B. & Lobsiger, M. (2019): [Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Evaluation alternativer statistischer Methoden und der Integration weiterer Faktoren aus administrativen Registern der Schweiz. Analyse der Lohnunterschiede anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\)](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Studio commissionato dall'Ufficio federale di statistica (UST), disponibile solo in tedesco.

Kaiser, B. & Möhr, T. (2025): [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\) 2022](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Analisi commissionata dall'Ufficio federale di statistica (UST), disponibile in tedesco e francese.

Kaiser, B. & Möhr, T. (2021): [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\) 2018](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Analisi commissionata dall'Ufficio federale di statistica (UST), disponibile in tedesco e francese.

Kaiser, B. & Möhr, T. (2019): [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung \(LSE\) 2016](#). BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Analisi commissionata dall'Ufficio federale di statistica (UST), disponibile in tedesco e francese.

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Oesch Daniel, Lipps Oliver, McDonald Patrick (2017). "*The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland*". Demographic research 37: 1793-1824.

Postulato Noser (2014): [Rilevazione della parità salariale. Migliorare l'attendibilità](#) (14.3388)

Postulato Marti (2019): [Rilevazione del divario retributivo di genere complessivo e di altri indicatori relativi alle differenze di reddito tra donne e uomini](#) (19.4132)

Postulato Locher Benguerel (2021): [Rilevazione della struttura dei salari. Riesaminare regolarmente la metodologia impiegata](#) (21.3106)

Postulato Vincenz-Stauffacher (2021): [Migliorare la comunicazione sulla rilevazione della struttura dei salari](#) (21.3316)

Postulato Dobler (2022): [Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età](#) (22.4500)

7 Allegato

Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

La rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) è una rilevazione diretta che viene realizzata ogni due anni presso imprese e amministrazioni pubbliche e private in Svizzera. Consente di descrivere regolarmente la struttura dei salari in tutti i rami del settore secondario e terziario sulla base di dati rappresentativi. Essa non si limita a rilevare il settore e le dimensioni delle imprese interessate, ma anche le peculiarità dei dipendenti e dei posti di lavoro.

I risultati per il 2022 si basano sulle risposte di circa 35 400 imprese. Grazie alla partecipazione di oltre 2,3 milioni di lavoratori e lavoratrici dipendenti, la RSS offre una panoramica rappresentativa a livello svizzero e delle Grandi Regioni sulla situazione salariale nell'industria e nel settore dei servizi.

Ulteriori informazioni e i risultati della rilevazione sono disponibili sul sito:

[Rilevazione svizzera della struttura dei salari \(RSS\)](#)

Tabelle

Tabella 1.2: Distribuzione della frequenza secondo il sesso e lo stato civile, in %

Settori privato e pubblico (Confederazione, Cantoni, distretti, Comuni, corporazioni), Svizzera 2022

Sesso			
	2022		
	Stato civile		
	Totale	Celibe/nubile	Coniugato/a
Totale	100.0%	100.0%	100.0%
Donne	47.0%	45.6%	45.7%
Uomini	53.0%	54.4%	54.3%

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

Studiare a fondo le ragioni delle differenze salariali tra i sessi in relazione allo stato civile per tutte le fasce di età

Tabella 3: Salario mensile lordo (valore centrale) secondo l'età, lo stato civile e il sesso

Settori privato e pubblico (Confederazione, Cantoni, distretti, Comuni, corporazioni), Svizzera 2022

Età	Stato civile								
	Totale			Celibe/nubile			Coniugato/a		
	Sesso			Sesso			Sesso		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
20	4 657	4 573	4 729	4 657	4 582	4 732	4 505	4 282	*
21	4 801	4 693	4 893	4 804	4 700	4 892	4 587	4 445	5 200
22	4 897	4 801	4 992	4 901	4 812	4 990	4 762	4 745	5 006
23	5 048	4 940	5 136	5 060	4 952	5 147	4 793	4 756	4 942
24	5 212	5 140	5 287	5 236	5 169	5 293	4 924	4 840	5 141
25	5 417	5 400	5 431	5 433	5 436	5 431	5 238	5 055	5 450
26	5 638	5 605	5 673	5 670	5 642	5 685	5 452	5 262	5 584
27	5 802	5 774	5 819	5 840	5 830	5 848	5 587	5 490	5 674
28	6 000	5 984	6 016	6 057	6 063	6 054	5 813	5 712	5 909
29	6 181	6 154	6 190	6 235	6 255	6 213	5 999	5 908	6 080
30	6 283	6 196	6 341	6 334	6 309	6 350	6 179	5 984	6 350
31	6 490	6 437	6 509	6 538	6 545	6 534	6 429	6 344	6 500
32	6 619	6 548	6 651	6 667	6 667	6 665	6 589	6 431	6 665
33	6 693	6 611	6 738	6 725	6 746	6 708	6 704	6 460	6 800
34	6 808	6 708	6 862	6 824	6 846	6 810	6 865	6 621	7 004
35	6 935	6 758	7 059	6 933	6 934	6 933	7 035	6 659	7 233
36	6 975	6 774	7 111	6 974	6 978	6 969	7 093	6 652	7 302
37	7 053	6 893	7 150	7 010	7 157	6 911	7 167	6 714	7 428
38	7 156	6 876	7 333	7 195	7 199	7 170	7 277	6 711	7 582
39	7 166	6 835	7 372	7 089	7 143	7 036	7 350	6 719	7 704
40	7 196	6 933	7 333	7 049	7 112	7 020	7 389	6 910	7 616
41	7 278	6 900	7 486	7 233	7 403	7 142	7 431	6 774	7 783
42	7 347	6 963	7 594	7 357	7 527	7 246	7 471	6 716	7 889
43	7 416	7 000	7 666	7 407	7 429	7 395	7 514	6 869	7 898
44	7 442	6 945	7 740	7 464	7 516	7 429	7 618	6 760	8 103
45	7 480	6 986	7 841	7 505	7 660	7 358	7 620	6 726	8 183
46	7 500	6 936	7 875	7 500	7 622	7 392	7 651	6 677	8 281
47	7 505	6 908	7 936	7 643	7 696	7 607	7 578	6 641	8 200
48	7 521	6 875	8 060	7 563	7 607	7 524	7 669	6 616	8 387
49	7 565	6 864	8 070	7 583	7 651	7 531	7 738	6 697	8 453
50	7 513	6 868	8 017	7 511	7 702	7 355	7 724	6 627	8 382
51	7 518	6 803	8 077	7 560	7 583	7 543	7 683	6 645	8 470
52	7 519	6 906	8 048	7 541	7 683	7 475	7 669	6 711	8 420
53	7 500	6 902	8 026	7 647	7 760	7 539	7 588	6 687	8 242
54	7 523	6 825	8 095	7 737	7 876	7 602	7 621	6 627	8 410
55	7 567	6 921	8 130	7 797	7 906	7 678	7 638	6 625	8 345
56	7 562	6 946	8 125	7 648	7 715	7 627	7 706	6 790	8 334
57	7 583	6 919	8 084	7 730	7 741	7 701	7 667	6 765	8 254
58	7 570	6 883	8 037	7 636	7 829	7 475	7 642	6 636	8 175
59	7 606	6 883	8 160	7 743	7 800	7 691	7 716	6 729	8 259
60	7 545	6 876	8 059	7 512	7 735	7 315	7 695	6 717	8 282
61	7 667	6 876	8 271	7 609	7 730	7 480	7 953	6 833	8 568
62	7 552	6 742	8 057	7 668	7 718	7 463	7 738	6 500	8 279
63	7 563	6 798	8 064	7 512	7 370	7 648	7 815	6 705	8 328
64	8 000	7 281	8 221	7 562	8 529	7 227	8 139	7 074	8 389
65	7 469	6 650	7 876	8 635	7 781	[9235]	7 523	6 603	8 072

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)