

Analisi della parità salariale secondo la legge federale sulla parità dei sessi (LPar) e relativa verifica

La legge federale sulla parità dei sessi (**LPar**) è stata sottoposta a revisione ed ora impone ai datori di lavoro con un organico superiore alle **100 unità** di eseguire un'analisi della parità salariale all'interno dell'azienda.

La cifra di cento non si riferisce a posti di lavoro a tempo pieno, ma al numero dei collaboratori (i tirocinanti non sono computati nel conteggio dei lavoratori).

La modifica è entrata in vigore il 1° luglio 2020 e mira a far valere il diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore sancito dalla costituzione (art. 8 cpv. 3 Cost.).

- **A chi si riferisce la legge:** la LPar si rivolge a tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal fatto che appartengano al settore del diritto privato o del diritto pubblico (art. 2 LPar). Sia l'obbligo di analisi che quello di verifica si applicano pertanto a entrambi i settori.
- **Frequenza dell'analisi e della verifica:** L'art. 13a della LPar prevede l'obbligo di eseguire l'analisi della parità salariale ogni **quattro anni**. Se il risultato non evidenzia valori sospetti, tale obbligo viene meno dopo la prima analisi.
- **Strumenti per effettuare l'analisi della parità salariale:** L'analisi della parità salariale deve essere effettuata secondo un metodo scientifico e conforme al diritto. La Confederazione mette a disposizione dei datori di lavoro uno strumento di analisi standardizzato gratuito (**Logib**) (art. 13c LPar). Se l'analisi della parità salariale viene effettuata utilizzando uno strumento diverso da Logib, i datori di lavoro devono dimostrare la scientificità e la conformità al diritto del metodo di analisi utilizzato. I requisiti specifici sono definiti nell'ordinanza (art. 7 cpv. 3 Ord. LPar).
- **Utilizzo dei risultati delle analisi della parità salariale:** i risultati dell'analisi non devono essere comunicati ad alcuna autorità, a meno che ciò non sia richiesto da un'altra legge (ad es. la legge federale sugli acquisti pubblici in relazione ai controlli del rispetto della parità salariale). Per contro, i risultati dell'analisi devono essere comunicati ai lavoratori e agli azionisti, nel caso si tratti di società quotate in borsa, nell'allegato del conto annuale (art. 13g e art. 13h LPar).
- **Termine ultimo per la prima analisi della parità salariale:** l'art. 17a cap. 1 LPar stabilisce che la prima analisi della parità salariale deve essere eseguita al più tardi entro il 30 giugno 2021, vale a dire un anno dopo l'entrata in vigore dell'obbligo legale dell'analisi. Ciò significa che la verifica di tale analisi deve avvenire al più tardi entro la fine giugno 2022 (art. 13e cpv. 3 LPar) e che i lavoratori e gli azionisti devono essere informati sui risultati al più tardi entro fine giugno 2023 (art. 13g e 13h LPar).



In cosa consiste la verifica dell'analisi della parità salariale? Concretamente la revisione si articola in tre tappe: analisi della parità salariale, verifica della stessa da parte di terzi indipendenti e informazione dei collaboratori sul risultato dell'analisi.

Possono eseguire la verifica delle analisi della parità salariale soltanto le persone che hanno frequentato l'apposito corso di formazione corrispondente ai criteri del Consiglio federale (art. 13d cpv. 2 LPar) e ne forniscono la prova ai datori di lavoro.

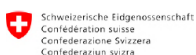
Questa verifica formale serve ad accertare se sussistono fatti da cui si deduce che l'analisi della parità salariale **non è stata eseguita correttamente** oppure **non soddisfa** i seguenti requisiti:

- l'analisi della parità salariale è stata eseguita nei tempi prescritti dalla legge;
- sussiste una prova che l'analisi della parità salariale è stata eseguita secondo un metodo scientifico e conforme al diritto;
- è stato integralmente tenuto conto di tutti i lavoratori dell'impresa;
- è stato integralmente tenuto conto di tutte le componenti del salario;
- è stato integralmente tenuto conto di tutti i dati necessari, comprese le caratteristiche personali e quelle legate al posto di lavoro.

Interessati ad approfondire il tema?

Non esitate a contattarci per una valutazione delle vostre necessità.

Che cosa è Logib? Logib è lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione per le analisi della parità salariale. È gratuito, anonimo, sicuro e facile da usare. Si basa su un metodo scientifico e conforme al diritto, avvalorato da terzi indipendenti. Logib consente di verificare autonomamente se nella propria impresa la parità salariale fra donne e uomini è rispettata.



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

Strumento di analisi standardizzato (Logib)

Istruzioni per l'uso (versione 2020.3)

Eseguendo un'analisi della parità salariale, i datori di lavoro possono dimostrare al loro personale che prendono sul serio questo tema. Anche per quanto riguarda l'effetto verso l'esterno, l'analisi della parità salariale non è da sottovalutare: un'azienda che dimostra di pagare salari equi si posiziona infatti come impresa etica, responsabile e moderna!

ggrazzi@pluriaudit.ch

Giulio Grazi
PLURIAUDIT SA
Viale S. Franscini 30
Casella Postale 6293
CH - 6901 Lugano
tel.: +41 91 923 72 22
fax: +41 91 923 72 40
www.pluriaudit.ch

