

Nota informativa: modifica della legge sulla parità dei sessi

1. Di che cosa si tratta?

La legge federale sulla parità dei sessi (LPar) è finalizzata tra l'altro a far rispettare il diritto costituzionale alla parità salariale tra i sessi. La parità salariale non è ancora stata raggiunta. Le differenze salariali inspiegabili tra i sessi ammontano attualmente al 7,4 %. Ciò è sintomatico di una discriminazione basata sul sesso. Le misure facoltative adottate dai datori di lavoro in tale ambito non hanno sinora sortito l'effetto auspicato, ragion per cui si cerca ora di raggiungere più rapidamente la parità retributiva attraverso misure governative supplementari. Conformemente alla modifica della LPar ai datori di lavoro viene imposto l'obbligo legale di effettuare regolarmente analisi interne della parità salariale.

2. Che cosa c'è di nuovo?

Le nuove disposizioni entreranno in vigore il 1° luglio 2020. Particolarmente rilevante è il nuovo articolo 13a LPar. Sulla base di queste disposizioni, i datori di lavoro che a inizio anno impiegano 100 o più lavoratori sono tenuti ad effettuare un'analisi interna sulla parità salariale per l'anno in questione. Tale analisi andrà ripetuta ogni quattro anni fino a quando non viene mantenuta la parità salariale. In conformità alla cosiddetta clausola sunset, le disposizioni saranno automaticamente invalidate il 1° luglio 2032. La durata dell'obbligo di analisi della parità salariale è dunque limitata a dodici anni.

L'analisi della parità salariale è una misura che deve essere organizzata ed adottata dalle aziende stesse. Pertanto il datore di lavoro decide anche autonomamente secondo quali criteri obiettivi sarà effettuato il confronto e come dovrà svolgersi l'analisi in termini concreti. La legge stabilisce unicamente che l'analisi debba essere effettuata secondo un metodo scientifico e conforme al diritto. Dopo il suo completamento, l'analisi della parità salariale dovrà essere sottoposta a verifica da parte di un organismo esterno (vedi punto 5).

3. Sono interessati dall'obbligo di analisi anche i (piccoli) prestatori di personale?

Per determinare se la soglia dei 100 lavoratori sia stata raggiunta, vengono inclusi tutti i collaboratori di un datore di lavoro, a prescindere che si tratti di lavoratori occupati a tempo parziale, a tempo pieno o a tempo determinato. Nel caso delle aziende di prestito di personale devono quindi essere inclusi anche tutti i lavoratori temporanei, in quanto sono legalmente considerati collaboratori del prestatore di personale.

4. Entro quando deve essere effettuata la prima analisi della parità salariale?

Non appena la modifica sarà entrata in vigore (1° luglio 2020), le aziende avranno un anno di tempo per effettuare la loro analisi interna della parità salariale. La prima analisi dovrà quindi essere condotta al più tardi entro la fine di giugno 2021. L'analisi deve essere effettuata per l'«anno in questione». Ciò significa che dovrebbe coprire il periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2021. Come mese di riferimento è possibile scegliere qualsiasi mese tra luglio 2020 e giugno 2021.

5. Quali sono gli organi competenti per la verifica dell'analisi della parità salariale?

I datori di lavoro sono tenuti a far verificare la loro analisi della parità salariale da un organo indipendente. Possono scegliere tra:

- a. un ufficio di revisione abilitato secondo la legge sui revisori;
- b. un'organizzazione ai sensi dell'art. 7 LPar o un organo di rappresentanza dei lavoratori ai sensi della legge sulla partecipazione (organizzazioni dei lavoratori interne alle aziende).

In entrambi i casi la verifica dell'analisi della parità salariale viene valutata ed eseguita secondo criteri diversi. Se l'analisi viene esaminata da un ufficio di revisione, il datore di lavoro dovrà fornire a detto ufficio tutti i documenti e le informazioni concernenti l'analisi effettuata. L'ufficio di revisione dovrà tuttavia soltanto controllare che l'analisi della parità salariale sia stata effettuata in modo formalmente corretto (ad es. tramite una lista di spunta). L'ufficio di revisione non è tenuto a determinare se vi sia o meno una discriminazione salariale sistematica. Si tratta quindi di un puro controllo di procedura, vale a dire che il rapporto di prova serve solo a garantire che l'analisi sia stata effettuata (in modo formalmente corretto). L'ufficio di revisione redige un rapporto da presentare alla direzione dell'azienda sottoposta a verifica.

Per quanto riguarda la verifica dell'analisi della parità salariale da parte di un'organizzazione abilitata secondo l'art. 7 LPar o una rappresentanza dei lavoratori le modalità della verifica devono essere disciplinate in un accordo separato. Il contenuto e la portata della verifica e del successivo rapporto possono essere liberamente definiti in esso.

6. Che cosa avviene a conclusione della verifica dell'analisi della parità salariale?

I lavoratori vengono informati per iscritto sul risultato dell'analisi della parità salariale entro un anno dalla conclusione della verifica. Le società quotate in borsa informano inoltre i loro azionisti nell'ambito del prossimo bilancio annuale.

Per le aziende di diritto privato (diversamente dal settore pubblico) i risultati dell'analisi della parità salariale non devono essere pubblicati o resi pubblici in altro modo.

7. Quali conseguenze ci si può aspettare?

Se l'analisi rivela che il datore di lavoro rispetta la parità salariale, ossia che in seno all'azienda non sussiste una discriminazione salariale sistematica tra donne e uomini, il datore di lavoro sarà esonerato da ulteriori analisi in futuro.

La legge riveduta non prevede sanzioni in caso di mancato rispetto della parità salariale da parte del datore di lavoro né stabilisce sanzioni nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi al suo obbligo legale di effettuare l'analisi.

Le nuove disposizioni della LPar hanno lo scopo di sensibilizzare i datori di lavoro sul tema della discriminazione salariale, dando loro la possibilità di individuarla e di porvi rimedio mediante controlli regolari all'interno della propria azienda. Le analisi della parità salariale devono pertanto consentire ai datori di lavoro di stabilire con certezza che non sussistano differenze sistematiche tra i salari delle donne e quelli degli uomini o, in caso contrario, di adottare tutte le misure necessarie per contrastare tali disparità.

8. Quali strumenti possono essere utilizzati per effettuare l'analisi?

Come già menzionato, il disegno di legge prevede in termini generali che l'analisi venga condotta secondo un metodo scientifico e conforme al diritto. Viene inoltre dichiarato che la Confederazione mette a disposizione uno strumento di analisi gratuito.

Lo strumento di analisi standardizzato proposto dalla Confederazione si chiama Logib. Esso si basa sull'analisi statistica di regressione omologato dal Tribunale federale in materia di parità salariale. Il modello, sotto forma di foglio di calcolo Excel, è stato concepito per un facile utilizzo anche da parte di inesperti ed è disponibile gratuitamente su Internet per i datori di lavoro (www.logib.ch).

9. Che altro c'è da considerare?

- Gli apprendisti non contano come lavoratori regolari (quindi non sono inclusi nel conteggio per la soglia dei 100 lavoratori alla data di riferimento).
- I costi delle analisi della parità salariale (compresa la successiva verifica da parte di un organo esterno) sono interamente a carico dei datori di lavoro.
- Il tempo necessario per una prima analisi è stimato a due giorni lavorativi per le medie imprese con meno di 250 dipendenti, tre giorni lavorativi per le grandi imprese (con un numero di dipendenti tra 250 e 999) e circa otto giorni lavorativi per le imprese molto grandi (con più di 1000 dipendenti).

10. Ulteriori informazioni e link

È possibile consultare un elenco dei revisori e degli uffici di revisione abilitati (il registro sarà presumibilmente aggiornato dopo l'entrata in vigore della LPar modificata o dell'ordinanza in materia) qui: <https://www.rab-asr.ch/#/publicregister>.

In caso di domande o dubbi, non esitate a contattare il nostro ufficio giuridico al numero 044 388 95 75 o all'indirizzo legal@swissstaffing.ch.

Dübendorf, 03.06.2020

Presupposti per l'analisi della parità salariale

- Più di 100 dipendenti al 01.01.
- Nessuna eccezione ai sensi dell'art. 13b LPar

Soddisfatti

ANALISI DELLA PARITÀ SALARIALE

