

Spettabile  
Fiduciaria Mega SA  
**c.a. dir. Rocco Arcidiacono**  
Vicolo Nassetta 2  
**6900 Lugano**

Lugano, 4 agosto 2020 MS/ga

## **ENTRATA IN VIGORE AL 1.7.2020 DELLA REVISIONE DELLA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI (LPar)**

Egregio dir. Arcidiacono,

con il presente memo desideriamo fornirle alcuni dettagli sulla LPar che obbliga le aziende con più di 100 dipendenti (come numero di persone impiegate al 1.7.2020) ad intraprendere delle analisi entro il 30.6.2021.

### **1. OGGETTO DELLA REVISIONE LEGISLATIVA**

Il 1° luglio 2020 è entrata in vigore la revisione della legge sulla parità dei sessi (LPar).

Oggetto della revisione è il miglioramento dell'attuazione della parità salariale tra uomo e donna sancita dal 1981 nella Costituzione federale svizzera (art. 8 cpv. 3 Cost).

Il Tribunale federale ha chiarito cosa si intende per salario ai sensi della parità di retribuzione tra donne e uomini (cfr. DTF 129 I 265; 126 II 217, cpv. 8a; 109 Ib 81, cpv. 4c): il salario può essere definito come *“qualsiasi prestazione concessa dal datore di lavoro in cambio del lavoro svolto dal lavoratore. Esso comprende sia il salario di base che tutte le componenti sociali”*.

Le nuove disposizioni impongono alle **aziende con almeno 100 dipendenti** di effettuare **un'analisi interna sulla parità salariale**. Ribadiamo che la cifra di 100 (almeno) non si riferisce alle posizioni a tempo pieno, bensì al numero di persone impiegate. Non sono compresi gli apprendisti.

Se l'analisi interna evidenzia differenze inspiegabili tra i salari corrisposti alle donne e quelli corrisposti agli uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, è possibile che vi sia una discriminazione salariale in base al sesso.

A partire dal 1° luglio 2020, le aziende avranno **un anno di tempo** per analizzare la parità salariale al loro interno. La prima analisi, che riguarderà il **periodo dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021**, andrà pertanto effettuata entro la fine di giugno 2021.

Spetterà ad un **ufficio di revisione indipendente** verificare l'analisi effettuata, del cui esito andranno informati anche i collaboratori.

Il Parlamento ha limitato a **12 anni la durata dell'obbligo di analisi** (clausola di caducità). Ecco perché la modifica della legge sulla parità dei sessi e la relativa ordinanza saranno automaticamente invalidate al 1° luglio 2032.

Fintanto che la legge rimarrà in vigore, la parità salariale andrà analizzata regolarmente **ogni 4 anni**, a meno che la prima analisi non riveli l'assenza di differenze salariali sistematiche inspiegabili tra donne e uomini. In tal caso non occorrerà effettuare ulteriori analisi.

Sono **esonerate dall'obbligo** le aziende che sono sottoposte al controllo della parità salariale nell'ambito di acquisti pubblici o sussidi, o che sono già state controllate (nel periodo compreso tra luglio 2016 e giugno 2020) e possono dimostrare di adempiere i requisiti (art. 13b LPar).

## 2. QUALI AZIENDE SONO SOGGETTE A QUESTE NUOVE DISPOSIZIONI?

### 2.1 In generale

Aziende con meno di 100 dipendenti	Aziende o Istituzioni pubbliche o para-pubbliche con più di 100 dipendenti		
<p><b>NESSUN</b> obbligo di analisi interna</p> <p><i>Facoltativo: analisi standard con il sito <b>Logib</b></i></p>	<p>L'azienda/Istituzione è sottoposta al controllo della parità salariale nell'ambito di <b>acquisti pubblici o sussidi</b></p>	<p>L'azienda/Istituzione è già stata controllata (nel periodo compreso tra luglio 2016 e giugno 2020) e può dimostrare di adempiere i requisiti (art. 13b LPar)</p>	<p>Altre aziende: - private - para-pubbliche - pubbliche</p> <p>Istituzioni</p>
	<p><b>NESSUN</b> obbligo di analisi interna</p>	<p><b>NESSUN</b> obbligo di analisi interna</p>	<p><b>OBBLIGO dell'analisi interna</b></p> <p><b>OBBLIGO di verifica dell'analisi</b> da parte di un organo esterno. <b>Revisore abilitato LPar</b></p>

## 2.2 Obbligo di verifica anche per le agenzie di collocamento

La Legge federale sul collocamento e il personale a prestito prevede che le agenzie di collocamento (fornitori di servizi) in qualità di datori di lavoro sono soggette agli obblighi previsti dalla legge:

<https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19890206/202001010000/823.11.pdf>.

Le agenzie di collocamento che all'inizio dell'anno impiegano **almeno 100 dipendenti** sono quindi tenute ad effettuare un'analisi sulla parità salariale.

## 2.3 L'analisi deve essere effettuata dalle singole società di un Gruppo oppure solo dalla Capogruppo (Holding)?

Le singole società partecipate (controllate) con meno di 100 dipendenti non sono tenute ad effettuare un'analisi.

I dipendenti delle società controllate **non sono conteggiati tra quelli della Capogruppo** (controllante) in quanto unità giuridiche indipendenti.

La società controllante (Holding) con meno di 100 dipendenti non è tenuta ad effettuare l'analisi.

## 2.4 Società quotate in borsa

Le società le cui azioni sono quotate in borsa sono tenute ad effettuare un'analisi della parità salariale e a pubblicare i risultati in allegato al loro rapporto annuale solo se impiegano almeno 100 lavoratori (art. 13h LPar).

## 2.5 Aziende ed Istituzioni pubbliche e para-pubbliche

La modifica della legge federale sulla parità dei sessi si applica a tutte le istituzioni indistintamente: pubbliche, para-pubbliche e private. La Confederazione, i Cantoni e i Comuni sono dunque chiamati a svolgere l'analisi interna della parità salariale dal momento in cui si tratta di organizzazioni con almeno 100 dipendenti.

L'analisi interna è d'obbligo anche se le istituzioni che hanno superato i 100 dipendenti, hanno sottoscritto la "**carta per la parità salariale nel settore pubblico**".

Tale obbligo non è previsto per le società sottoposte al controllo della parità salariale nell'ambito di acquisti pubblici o sussidi o che sono già state controllate (nel periodo compreso tra luglio 2016 e giugno 2020) e possono dimostrare di adempiere i requisiti (art. 13b LPar).

### 3. L'ANALISI DELLA PARITÀ SALARIALE DA PARTE DELL'AZIENDA E SUCCESSIVA VERIFICA DELL'ANALISI DA PARTE DI UN ORGANO INDIPENDENTE

La Confederazione mette a disposizione dei datori di lavoro, anche quelli con meno di 100 dipendenti, uno strumento di analisi standardizzato gratuito, anonimo, sicuro e facile da usare.

Si chiama **Logib**: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/servizi/logib.html>.

Successivamente i datori di lavoro, **quelli con più di 100 dipendenti**, sono tenuti a fare verificare la loro analisi della parità salariale da **un organo indipendente**, rivolgendosi a loro scelta, a:

- a. un'impresa di revisione abilitata giusta la Legge federale sull'abilitazione e la sorveglianza dei revisori del 16 dicembre 2005. In questo caso potrebbe anche essere un'impresa di revisione differente dall'organo di revisione dei conti iscritto a registro di commercio;
- b. un'organizzazione secondo l'articolo 7 o a una rappresentanza dei lavoratori secondo la Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese del 17 dicembre 1993.

Il datore di lavoro deve ovviamente fornire all'impresa di revisione tutte le informazioni e i documenti necessari all'esecuzione della verifica.

L'impresa di revisione verifica la corretta esecuzione formale dell'analisi della parità salariale e entro un anno dall'esecuzione dell'analisi stila un rapporto concernente tale esecuzione all'attenzione della direzione dell'azienda oggetto della verifica. La persona che dirige la revisione firma il rapporto di revisione e si assume la responsabilità che l'analisi sia stata effettuata correttamente a livello formale.

A sua volta il datore di lavoro informerà i suoi dipendenti per scritto sul risultato dell'analisi della parità salariale entro un anno dalla conclusione della verifica.

Si segnala che il Consiglio federale ha stabilito i criteri per la formazione delle persone che dirigono le revisioni nella sua Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale (<https://www.admin.ch/opc/it/official-compilation/2019/2819.pdf>).

### 4. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI DELL'ANALISI

I risultati dell'analisi **non devono essere** comunicati ad alcuna autorità, a meno che ciò non sia richiesto da un'altra legge (ad esempio la Legge federale sugli acquisti pubblici in relazione ai controlli del rispetto della parità salariale).

I risultati dell'analisi **devono essere** comunicati **ai lavoratori e agli azionisti**, nel caso si tratti di società quotate in borsa (art. 13g e art. 13h LPar). I datori di lavoro del settore pubblico hanno inoltre l'obbligo di pubblicare i risultati delle singole analisi della parità salariale e delle relative verifiche (art. 13i LPar).

## 5. LE CRITICHE DEI SINDACATI – L’ASSENZA DI SANZIONI

Secondo i sindacati (Travail.Suisse, OCST e gli altri sindacati membri) la nuova normativa è importante, ma non è sufficiente a diminuire le divergenze salariali tra uomo e donna, poiché in primo luogo non prevede sanzioni nel caso in cui la parità salariale non venisse rispettata.

Per compensare le lacune della legge, la federazione sindacale ha lanciato una piattaforma, denominata RESPECT8-3, in riferimento all’articolo 8 cpv. 3 della Costituzione federale che vieta la discriminazione uomo-donna (cfr. Travail.Suisse: <https://www.respect8-3.ch/it/homepage/>).

La piattaforma si rivolge in particolare alle aziende che sono invitate a rendere noto il loro impegno in favore della parità salariale, sia quelle che sono tenute a condurre l’analisi, sia quelle che non hanno un obbligo legale e contano tra i 50 e i 99 dipendenti. Le aziende virtuose che adempiono quindi i dettami di legge appariranno così pubblicamente su una lista bianca.

La piattaforma offre inoltre la possibilità ai dipendenti di segnalare l’inadempienza della propria azienda. Questo consentirà di avviare un processo che prevederà una serie di contatti con l’azienda per informare e mettere a disposizione le competenze e gli strumenti necessari all’adempimento della legge. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, l’azienda verrà inserita in una lista nera, con l’obiettivo di indurla verso l’applicazione della legge. La lista nera, spiegano i sindacati, sarà attiva a partire dal primo luglio 2021 nel rispetto delle prescrizioni legali, ovvero dopo un anno dall’entrata in vigore della riforma legale.

## 6. CONSIDERAZIONI FINALI

Quanto precede è da considerarsi una prima infarinatura riguardo la revisione della legge sulla parità dei sessi (LPar) entrata in vigore il 1. luglio 2020. E’ quindi opportuno osservare per qualche mese come essa verrà applicata dalle aziende e/o se verranno pubblicati dei regolamenti di applicazione per meglio capirne i dettagli.

Le scadenze per l’attuazione sono le seguenti:

<b>1° luglio 2020</b>	Entrata in vigore della revisione della LPar e dell’Ordinanza
Tra il 1° luglio 2020 e il <b>30 giugno 2021</b>	Esecuzione dell’analisi della parità salariale
Entro il <b>30 giugno 2022</b>	Verifica dell’analisi della parità salariale da parte di un organo esterno
Entro il <b>30 giugno 2023</b>	Informazione ai collaboratori e agli azionisti sui risultati dell’analisi della parità salariale

**Fiduciaria Mega SA** è volentieri a disposizione, quale consulente, per assistervi nell'analisi interna iniziale, mentre la sua partecipata **Fideconsul Società di Revisione SA** potrà svolgere il compito di verifica, in qualità di organo esterno, senza dover essere iscritto a registro di commercio ed in modo indipendente dal revisore dei conti annuali.

Il nostro team di professionisti, con le sue varie competenze, è volentieri a disposizione per eventuali approfondimenti o per ulteriori raggugli.

Cordiali saluti.

  
Riccardo Biaggi

  
Matteo Soldati