



La legge federale sulla parità dei sessi: Punti chiave e prossimi passi

Informazioni di base

Che cosa significa parità salariale?

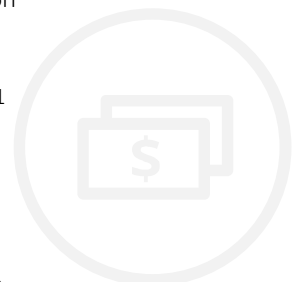
In media, **le donne guadagnano circa il 18% in meno degli uomini** in Svizzera. Le ragioni di questa lacuna sono varie. Sulla base di un'analisi, tuttavia solo il 56% del divario può essere spiegato da fattori quali lo status professionale, gli anni di servizio o qualifiche, mentre il 44% del divario rimane inspiegabile (*Fonte: Ufficio federale di statistica ESS 2016*).

La parità salariale evidenzia che le donne e gli uomini hanno diritto alla parità di salario per l'esecuzione di lavori di pari valore.

Il principio della parità salariale per le donne e gli uomini è sancito dalla Costituzione federale dal 1981 e comprovato dalla legge sulla parità dei sessi dal 1996. Le nuove norme sulla parità salariale sono in vigore dal 1 luglio 2020 fino al 30 giugno 2032.

La legge comprende 3 passi:

- Analisi della parità salariale in linea con un metodo riconosciuto ("EBG-Konformitätserklärung")
- Verifica dell'analisi da parte di un organismo indipendente autorizzato e appositamente formato
- Comunicazione del risultato ai dipendenti per le società non pubbliche e ai dipendenti e agli azionisti per le società pubbliche



Obblighi legislativi nuovi

Chi è interessato?

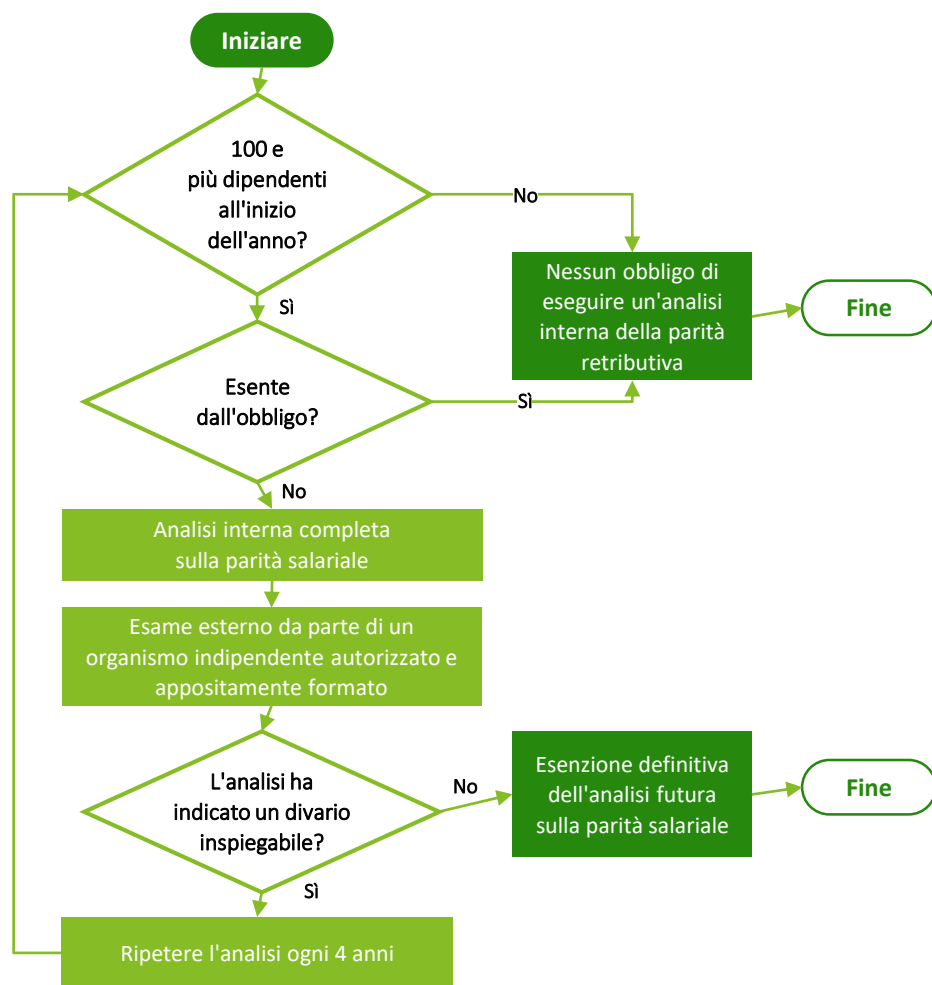
Organizzazioni con 100 o più dipendenti a partire dal 1 gennaio 2020

- Aziende private e organizzazioni pubbliche
- Compresi tutti i dipendenti (il numero di dipendenti è misurato da teste e non da equivalenti a tempo pieno)
- Esclusi apprendisti e tirocinanti in quanto si tratta di un tipo speciale di contratto
- Esclusi anche i lavoratori con un lavoro a tempo indeterminato all'estero e sottostanti a diritto estero

Ripetere l'analisi ogni 4 anni, a meno che l'analisi non mostri la parità salariale.

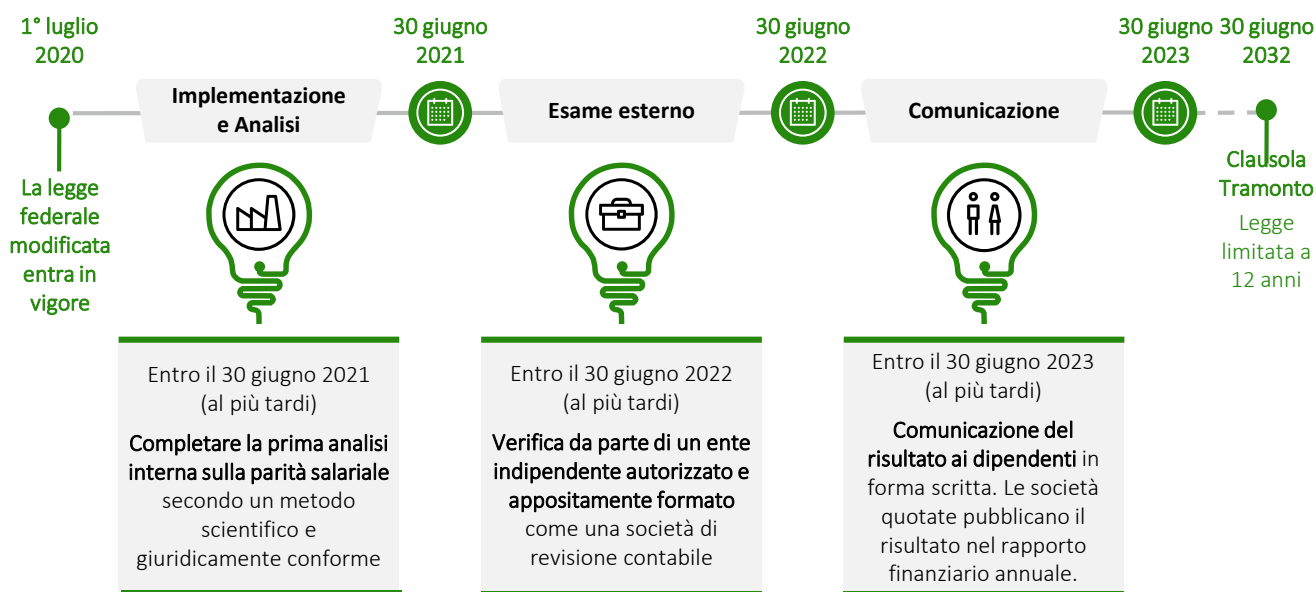
Esente dall'obbligo di effettuare un'analisi interna della parità salariale:

- Se una società viene ispezionata nel contesto di appalti pubblici o sovvenzioni per quanto riguarda il rispetto della parità salariale (quando tale controllo si è verificato tra luglio 2016 e giugno 2020)
- Se l'analisi e l'audit di questa analisi ha già confermato che la parità esiste
- Meno di 100 dipendenti.



Date chiave

Obblighi tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2032



Misure da intraprendere da parte delle società

Passo dopo passo

- Definire il metodo da applicare, ottenere il **software** e rivedere i requisiti.
- Definire il **mezzo di riferimento** - ci sono diverse considerazioni, ad esempio il mese dopo il pagamento del bonus può ridurre distorsioni eventualmente causate da nuovi dipendenti.
- Iniziare a raccogliere tutte le **informazioni necessarie**, ad esempio è necessario il certificato di formazione più alto di ogni dipendente. Non tutti i datori di lavoro hanno informazioni complete. È sufficiente però ottenere queste informazioni tramite un'autocertificazione del dipendente.
- Preparare un'**analisi preliminare** per garantire che i dati a sistema siano completi e accurati.
- Fare un'**analisi effettiva** ed analizzare i risultati.
- Chiedere la verifica ad un **organismo indipendente**
- **Comunicare** i risultati ai dipendenti e agli azionisti (se la società è quotata).

Non si applicano sanzioni o penalità in caso di violazioni delle disposizioni. Tuttavia, ciò potrebbe influenzare il datore di lavoro sul mercato così come portare ad un rischio reputazionale per l'organizzazione.

Come può assistere Deloitte?

Verifica e consulenza

Esame esterno di Deloitte

Verifica, come richiesto dalla legge, della vostra analisi interna sulla parità salariale

I seguenti aspetti sono **verificati da noi**:

- **L'analisi interna sulla parità salariale è stata effettuata entro il periodo prescritto dalla legge.**
- **L'analisi interna sulla parità salariale è stata effettuata secondo un metodo scientifico e giuridicamente conforme.** Ad esempio, esiste uno strumento "[Logib](#)" fornito dall'Ufficio federale.
- **Tutti i dipendenti rilevanti sono inclusi.**
- **Tutti i componenti delle retribuzioni sono registrati** (base stipendio, stipendi 13a/14a, pagamenti speciali (ad es. bonus, pagamenti azionari, commissioni, mancia...), indennità (ad es. indennità di straordinario, indennizzo).
- **I dati richiesti, comprese le caratteristiche personali e legate al lavoro, sono acquisiti in modo accurato e completo.**

Deloitte emette un **rapporto** sull'applicazione dell'analisi interna sulla parità salariale, che afferma se l'analisi della parità salariale **è stata effettuata in modo formale corretto.**

Consulenza di Deloitte

Sostegno alla preparazione e all'analisi dei risultati

Avete qualcun'altro per verificare la parità retributiva, ma siete privi di risorse e conoscenze sufficienti per far fronte a questo nuovo requisito legislativo?

Abbiamo un team esperto di professionisti in tutta la Svizzera che possono aiutare a sviluppare un piano d'azione e applicando la legge sulla parità dei sessi. Queste capacità includono l'ampiezza completa dei servizi, tra cui:

- Raccogliere i **dati corretti/necessari** e garantendone la completezza e la precisione.
- **Preparazione dell'analisi effettiva** utilizzando gli strumenti di vostra scelta.
- **Indagare** sulle motivazioni della lacuna e **proporre** possibili opzioni di perfezionamento.
- **Sviluppo di programmi** per risolvere le lacune
- Assistenza sulle **politiche retributive e pratiche di revisione.**

Scegliete il livello e la portata del nostro supporto. Potete avere uno dei nostri esperti in materia che **diventa parte del vostro team** e assistervi nell'esecuzione di questo progetto, oppure potete **affidare** l'intero progetto a noi.

Siete Voi a decidere come volete che Vi aiutiamo. Noi ci prenderemo cura del resto.

Contattateci

Questa pubblicazione è stata scritta in termini generali e si consiglia di ottenere consulenza professionale prima di agire o astenersi dall'azione su uno qualsiasi dei contenuti della presente pubblicazione. Deloitte SA non si assume alcuna responsabilità per eventuali perdite provocate da una persona che agisce o si astenga dall'azione a seguito di qualsiasi materiale nella presente pubblicazione.

Deloitte SA è una controllata di Deloitte NSE LLP, una Member Firm di Deloitte Touche Tohmatsu Limited ('DTTL'), una "UK private company limited by guarantee" (una società privata del Regno Unito a responsabilità limitata). DTTL e le sue Member Firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL e Deloitte NSE LLP non forniscono servizi ai clienti. Per maggiori informazioni sulla rete globale di Member Firm, si invita a consultare l'indirizzo www.deloitte.com/ch/about. Deloitte SA è una società di revisione riconosciuta e sottoposta a sorveglianza dell'Autorità federale di sorveglianza dei revisori (ASR) e dall'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA).