

Scheda informativa per evitare discriminazioni salariali

1. Principio

La Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) esige che un lavoro uguale o di uguale valore sia retribuito in modo identico indipendentemente dal sesso. Sussiste una discriminazione quando uomini e donne della stessa azienda percepiscono salari diversi per lo svolgimento di attività paragonabili.

Esempio

Se i membri di sesso maschile della Direzione ricevono un salario più alto delle colleghe di sesso femminile per funzioni con lo stesso livello di responsabilità, vi è una discriminazione salariale.

2. Equipollenza

Equipollenza significa che attività, requisiti e gradi di responsabilità sono comparabili. Ciò vale sia per posizioni identiche sia per ambiti diversi.

Esempio

All'interno di un settore specialistico, una responsabile della costruzione di piscine e un responsabile del giardinaggio hanno funzioni analoghe e di uguale valore. In settori differenti, anche figure professionali diverse – come quella del giardiniere e dell'addetta alla manutenzione del giardino – possono svolgere mansioni equivalenti se attività, requisiti e grado di responsabilità sono comparabili.

3. Valutazione

Per valutare se due funzioni sono equiparabili, occorre considerare i requisiti dell'impiego (responsabilità, descrizione, rischi professionali ecc.), nonché le competenze professionali e personali della o del titolare del posto. A tale scopo vanno esaminati gli attestati di formazione e di perfezionamento e, nella misura in cui ciò sia veramente utile, l'esperienza in ambito professionale e non professionale, così come l'età. Una disparità retributiva è legittima solo se è fondata su un argomento oggettivo di questo tipo.

Esempio

La collaboratrice A percepisce un salario più alto del collega B, nonostante esercitino la stessa funzione. Questa differenza è lecita in quanto la collaboratrice A ha conseguito un perfezionamento con un'utilità diretta per l'azienda.

4. Conseguenze in caso di inosservanza

Una persona interessata da una discriminazione salariale può richiedere l'aumento dello stipendio ed esigere un pagamento retroattivo della differenza fino a cinque anni. A tale scopo, deve soltanto dimostrare in modo credibile la disparità di trattamento, mentre il datore di lavoro è chiamato a fornire la controprova.

Lista di controllo per il datore di lavoro

Domanda di fondo

- In termini di requisiti e di grado di responsabilità, l'attività è paragonabile a quella di un dipendente dell'altro sesso?

Documenti utili per confutare ed evitare una discriminazione salariale

- Organigramma
- Contratto di lavoro
- Descrizione del posto/mansionario
- Scala salariale
- Documenti sulla politica salariale, in particolare sulla considerazione (rilevante per lo stipendio) di perfezionamenti e dell'esperienza lavorativa
- Valutazioni delle collaboratrici e dei collaboratori su prestazioni rilevanti per lo stipendio

Analisi della parità salariale grazie agli strumenti online della Confederazione

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) mette a disposizione lo strumento web gratuito Logib, che permette di svolgere un'analisi della parità salariale nella vostra azienda.

Riconosciuto a livello internazionale come buona pratica, Logib comprende due moduli la cui scientificità e conformità giuridica sono state confermate da terzi indipendenti.

All'indirizzo www.logib.admin.ch, potete utilizzare gratuitamente lo strumento Logib (non occorre registrarsi).

Maggiori informazioni sul tema della parità salariale si trovano all'indirizzo www.ebg.admin.ch/it/parita-salariale.