

NUOVO COMPITO DI REVISIONE PER TUTTI I REVISORI – VERIFICA DELL'ANALISI SULLA PARITÀ SALARIALE DAL 1. LUGLIO 2020

Autore: Rico A. Camponovo

Imprese con oltre 100 collaboratori devono effettuare e verificare a partire del 1. Luglio 2020 dell'analisi sulla parità salariale – Revisori devono seguire un corso di formazione speciale

Per migliorare l'attuazione della parità salariale vengono adottate nuove prescrizioni. Tutti i revisori abilitati sono ammessi a questa verifica se assolvono un corso di formazione speciale.

A Situazione iniziale - Modifica della legge

Il consiglio federale ha posto in vigore al 1 luglio 2020 la modifica della legge sulla parità dei sessi tesa a migliorare l'applicazione 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 delle collaboratrici e dei collaboratori sul risultato dell'analisi.

La legge vale solo per 12 anni, vale a dire che essa decadrà automaticamente dal 1° luglio 2032 (Clauvo-la-Sunset).

B Chi deve effettuare l'analisi interna sulla parità salariale?

La fattispecie riguarda i datori di lavoro soggetti al Codice delle obbligazioni, come pure i datori di lavoro del settore pubblico a livello federale. Sono toccate le aziende con 100 o più dipendenti (50 persone nell'Amministrazione federale), per cui il numero 100 non si riferisce alle posizioni a tempo pieno, ma ai lavoratori impiegati (esclusi gli apprendisti).

Le società con personale a prestito sono considerate datori di lavoro per tutte le persone prestate.

C Quando deve essere effettuata e verificata l'analisi della parità salariale?

La prima analisi deve riferirsi al periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2021 (un mese a scelta) e deve essere effettuata al più tardi entro la fine di giugno 2021.

L'analisi della parità salariale deve essere ripetuta ogni quattro anni, a meno che un'analisi non dimostri che non vi è una differenza salariale sistematica e inspiegabile tra donne e uomini. In questo caso non sono necessarie ulteriori analisi.

La prima verifica deve essere effettuata al più tardi entro il 30 giugno 2022.. Essa può essere effettuata già nel 2020, a seconda di quando un'azienda effettua l'analisi.

I dipendenti e gli azionisti devono essere informati entro e non oltre la fine di giugno 2023. I risultati per l'Amministrazione federale sono pubblicati, anche se a livello federale le analisi sono effettuate e pubblicate da tempo.

D Chi può eseguire le analisi sulla parità salariale?

Tutte le persone fisiche abilitate come anche le imprese di revisione (periti revisori e revisori abilitati) possono effettuare tale verifica. Se una società ha già un proprio ufficio di revisione, essa non deve necessariamente incaricare lo stesso di effettuare questa verifica, che può pertanto essere attribuita ad altro revisore.

La verifica può inoltre essere effettuata anche da organizzazioni/sindacati così come da Associazioni rappresentanti dei dipendenti e/o dalle organizzazioni femminili o maschili che, secondo i loro statuti, promuovono la parità tra donne e uomini.

E Formazione dei revisori

La formazione dei revisori è stata regolata nell'Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale del 21.8.2019. In linea di principio solo i revisori che hanno assolto una formazione speciale sono autorizzati ad eseguire l'analisi sulla parità salariale. Si può supporre che un giorno di formazione dovrebbe essere sufficiente per la formazione delle persone che dirigono le revisioni. Inoltre, il corso di formazione deve essere frequentato una sola volta.

La formazione deve garantire il mantenimento di uno standard minimo di qualità in materia di esecuzione delle analisi sulla parità salariale ed una parità di trattamento di tutte le aziende sottoposte a verifica.

La formazione comprende in particolare i seguenti settori:

- a. le basi legali nell'ambito della parità salariale;
- b. le basi scientifiche concernenti l'analisi statistica della parità salariale e la valutazione del lavoro analitica e neutra sotto il profilo del genere;
- c. la verifica delle analisi della parità salariale eseguite.

L'UFU (Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo) organizzerà corsi di formazione per i revisori. Presumibilmente anche le associazioni professionali

offriranno corsi di formazione. In questi corsi si conosceranno gli strumenti di analisi standardizzati della Confederazione con cui sarà possibile eseguire questa analisi.

F Rapporto di revisione

Come per una revisione limitata, verrà emesso un rapporto di revisione con parere negativo. Si dovrà verificare se vi sono fatti dai quali si deve dedurre che l'analisi della parità salariale non soddisfa i seguenti requisiti:

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

Il rapporto di revisione all'attenzione della direzione dell'impresa oggetto della verifica deve essere redatto entro un anno dall'esecuzione dell'analisi della parità salariale.

Le associazioni professionali metteranno a disposizione un modello di rapporto di revisione, segnatamente un modello per il caso di analisi eseguita con il tool standard («Logib») e uno per la verifica con un altro metodo di analisi.

G Consulenza alle società interessate

L'analisi della parità salariale interna è una novità anche per i datori di lavoro interessati. Per la prima analisi vi sarà pertanto un elevato fabbisogno di consulenza. I revisori (o fiduciari) che assolvono la rela-

tiva formazione potrebbero quindi essere raccomandati anche come consulenti e accompagnatori per lo svolgimento dell'analisi.

H Indipendenza

Se un revisore svolge un ruolo di consulenza o di accompagnamento nell'attuazione dell'analisi interna della parità salariale dell'azienda, egli non può verificare personalmente anche l'analisi.

Sia la consulenza che la revisione dell'analisi della parità salariale non hanno alcuna relazione con i conti annuali del datore di lavoro. Non vi è pertanto alcun rischio di autocontrollo in relazione alla revisione dei conti annuali per entrambi i tipi di revisione. Tanto nel caso di revisioni ordinarie che limitate l'esame dell'analisi della parità salariale può essere conferito all'ufficio di revisione della società. Nel caso di datori di lavoro soggetti a revisione limitata, la doppia funzione non può essere esercitata anche se viene rispettata la separazione a livello organizzativo e di personale.

I Segreto della revisione

Il segreto della revisione (art. 730b cpv. 2 CO) vale anche per la verifica dell'analisi della parità salariale.

K Responsabilità

La verifica dell'analisi della parità salariale costituisce una verifica prevista da una legge speciale (art. 2 lett. a LSR in combinato disposto con l'art. 13d cpv. 1 lett. a LPar) ed è eseguita secondo le disposizioni sul mandato. La responsabilità ai sensi dell'art. 755 CO non è applicabile.

Discuteremo questa novità nel seminario 2020, in modo da poter valutare le possibilità di apertura di questo segmento di business.

NON DIMENTICARE

Questi e altri temi saranno trattati nel seminario 2020 „Questioni giuridiche attuali per l'ufficio di revisione delle PMI”. Iscrivetevi. Trovate tutte le informazioni alla Homepage:

<https://www.camponovorevisionsrecht.ch/seminare-i/>

SEMINARI 2020 IN LINGUA ITALIANA

11 settembre LUGANO (de la Paix)

14 settembre LOCARNO (Belvedere)

<https://www.camponovorevisionsrecht.ch/seminare-i/iscrizione/>

PS: alla mia pagina web trovate ulteriori informazioni e tutte le Newsletter passate