



## **Rapporto sull'analisi della parità salariale con lo strumento di analisi standardizzato (Logib)**

Il presente rapporto funge in particolare da base per la **revisione formale dell'analisi della parità salariale da parte di un organo indipendente**

- ai sensi dell'art. 13d cpv. 1 lett. a LPar: da parte di un'impresa di revisione abilitata secondo la legge del 16 dicembre 2005 sui revisori;
- ai sensi dell'art. 13d cpv. 1 lett. b LPar: da parte di un'organizzazione secondo l'articolo 7 o una rappresentanza dei collaboratori secondo la legge del 17 dicembre 1993 sulla partecipazione.

Inoltre, il presente rapporto può essere utilizzato per **l'informazione dei lavoratori** ai sensi dell'art. 13g LPar e **degli azionisti** ai sensi dell'art. 13h LPar.

**Dichiarazione di completezza della Pro Senectute Ticino e Moesano, Lugano alla KPMG SA, Lugano, sulla verifica formale dell'analisi della parità salariale del mese di riferimento Marzo 2021 per il periodo d'osservazione dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2021**

Vi rilasciamo la presente dichiarazione di completezza relativa alla verifica formale dell'analisi della parità salariale della Pro Senectute Ticino e Moesano, effettuata al fine di conseguire una sicurezza limitata circa l'analisi della parità salariale condotta internamente per il mese di riferimento Marzo 2021 nel corso del periodo d'osservazione dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2021.

Riconosciamo che le procedure di verifica da voi svolte al fine di conseguire una sicurezza limitata, sono più limitate rispetto alle revisioni commerciali svolte al fine di conseguire una ragionevole sicurezza, e di conseguenza viene raggiunta una sicurezza inferiore.

Lo scopo della vostra verifica formale dell'analisi della parità salariale è formulare una conclusione sull'esecuzione della stessa, eseguendo una verifica formale dell'analisi della parità salariale e non valutando aspetti materiali o il risultato dell'analisi stessa.

In conformità ai requisiti di cui all'art. 13d LPar e all'art. 7 dell'Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale, abbiamo verificato:

- se l'analisi della parità salariale è stata eseguita nel lasso di tempo prescritto dalla legge;
- se vi è una prova del fatto che l'analisi della parità salariale è stata eseguita secondo un metodo scientifico e conforme alla legge;
- se tutti i dipendenti sono stati inclusi integralmente;
- se tutte le componenti salariali sono state incluse integralmente;
- se i dati necessari, comprese le caratteristiche personali e inerenti i singoli posti di lavoro, sono stati considerati integralmente.

Abbiamo preso atto del fatto che le vostre attività di revisione non includono una verifica di conformità o una ricerca di discriminazione salariale sistematica o di violazioni di leggi o altre disposizioni in relazione a salari e stipendi (p.es. riguardanti il rispetto delle normative sul diritto del lavoro, imposte dirette o assicurazioni sociali).

Riconosciamo la responsabilità del Consiglio di fondazione per lo svolgimento dell'analisi della parità salariale condotta internamente ai sensi dell'articolo 13c LPar.

Il Consiglio di fondazione ha previsto di informare i dipendenti per iscritto sul risultato dell'analisi della parità salariale entro un anno dal completamento della verifica formale dell'analisi della parità salariale.

Confermiamo con la presente di avervi fornito, al meglio delle nostre conoscenze, tutte le informazioni necessarie per la preparazione dell'analisi della parità salariale.

In particolare ci siamo assicurati,

- che l'analisi della parità salariale sia stata eseguita nel lasso di tempo prescritto dalla legge;
- che vi è una prova del fatto che l'analisi della parità salariale sia stata eseguita secondo un metodo scientifico e conforme alla legge;
- che tutti i dipendenti siano stati inclusi integralmente;
- che tutte le componenti salariali siano state incluse integralmente;
- che i dati necessari, comprese le caratteristiche personali e inerenti i singoli posti di lavoro, siano stati considerati integralmente.

Lugano, 17.07.21  
(Luogo, data)

  
(Presidente del Consiglio di fondazione)

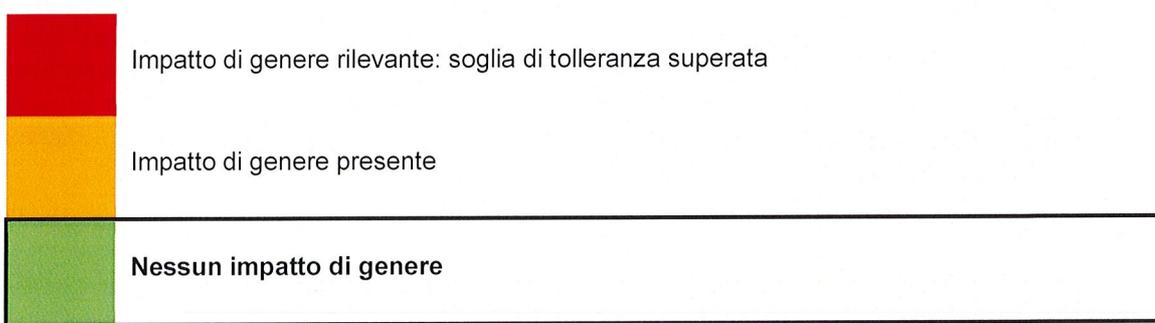
  
(Direttore generale)

Allegati:

- Analisi sulla parità salariale del mese di riferimento Marzo 2021 per il periodo d'osservazione dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2021

## 1. Risultato dell'analisi della parità salariale

Società/istituzione	Pro Senectute Ticino e Moesano
IDI	
Mese di riferimento	03/2021
Numero di dipendenti	530 di cui 411 (77.5%) donne e 119 (22.5%) uomini
Numero di dipendenti inclusi nell'analisi	513 di cui 401 (78.2%) donne e 112 (21.8%) uomini
Differenza salario medio	Le donne guadagnano CHF 383 (8.0%) di più.
Differenza salariale di genere inspiegabile	Considerando le caratteristiche individuali e quelle relative al posto di lavoro, le donne guadagnano il 2.1% di meno.



### Dati contestuali sull'analisi

Tutti i calcoli sono stati effettuati sulla base del modello di analisi standardizzato della Confederazione, modulo 1. I calcoli si basano sul guadagno totale standardizzato a tempo pieno per 513 dipendenti, di cui 401 (78.2%) donne e 112 (21.8%) uomini nel mese di riferimento marzo 2021.

In media le donne guadagnano il 8.0% di più degli uomini. Considerando le differenze delle caratteristiche individuali di qualificazione e delle caratteristiche del posto di lavoro, le donne guadagnano il 2.1% di meno.

Questa differenza residua, non spiegabile con le caratteristiche individuali di qualificazione né con le caratteristiche del posto di lavoro, non è significativamente diversa da zero da un punto di vista statistico. Questo significa che fra donne e uomini, in base al modello di analisi standardizzato, non sussiste alcuna differenza salariale inspiegabile in senso stretto in misura statisticamente valida.

### Disclaimer

Il risultato a livello aziendale, ovvero la differenza salariale di genere inspiegabile risultante, non fornisce alcuna indicazione in merito a discriminazioni salariali individuali o concernenti determinati gruppi.

Il presente documento non fornisce alcuna garanzia che le autorità o i tribunali che si occupano della questione giungano alle stesse conclusioni.

## 2. Informazioni dettagliate

### 2.1. Informazioni sul metodo

Il presente rapporto è stato realizzato con lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione (Logib). Sul piano metodologico lo strumento si basa su un'analisi di regressione OLS semilogaritmica e soddisfa il requisito di scientificità e conformità al diritto disciplinato dall'art. 13c cpv. 1 LPar. La corrispondente dichiarazione di conformità per lo strumento di analisi standardizzato (Logib) è stata fornita dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo<sup>1</sup>.

Tutte le informazioni relative al corretto utilizzo di Logib sono disponibili nelle istruzioni.

### 2.2. Verificare che tutti i dipendenti siano stati registrati in modo completo

L'analisi deve includere tutti i dipendenti che si trovavano alle dipendenze del datore di lavoro nel mese di riferimento. È determinante la più bassa unità giuridica indipendente. Con il termine «più bassa unità giuridica indipendente» si intende un'unità aziendale costituita sotto forma di una forma societaria giuridicamente indipendente come una SA o una Sagl o anche una società affiliata. Non fanno parte di questa categoria le sedi produttive, filiali, succursali, business units senza una struttura societaria giuridicamente autonoma.

### 2.3. Panoramica dei record validi, non validi, inclusi ed esclusi per genere

	Totale	Donne	Uomini
Numero di record presenti	530	411	119
di cui record non validi	0	0	0
di cui record esclusi	17	10	7
di cui record inclusi nell'analisi	513	401	112
Numero di record secondo la contabilità del personale			

<sup>1</sup> La dichiarazione di conformità e tutti i dettagli sul metodo, comprese le specifiche del modello e i criteri di validità per tutte le variabili, sono disponibili nell'Approccio metodologico: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/servizi/logib/documentazione-logib.html>

## 2.4. Componenti salariali versate per genere

Per le analisi della parità salariale effettuate con lo strumento di analisi standardizzato (Logib) devono essere prese in considerazione le seguenti componenti salariali come indicato nelle istruzioni:

- **salario di base** (incl. componenti salariali periodiche, incl. percentuale di prestazioni accessorie al salario e diritti di partecipazione),
- **13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità** (se previste),
- **indennità**: indennità fissate per legge per il lavoro domenicale e notturno e altre indennità per faticosità del lavoro, p.es. servizio di picchetto, lavoro a turni, altre indennità d'inconvenienza (se previste),
- **pagamenti straordinari** che vengono pagati saltuariamente, p.es. bonus o premi (se previsti).

Componente salariale	Versata a					
	Numero di dipendenti	Quota rispetto a tutti i dipendenti in %	Numero di donne	Quota di tutte le donne in %	Numero di uomini	Quota di uomini in %
Salario di base	513	100.0%	401	100.0%	112	100.0%
13 <sup>a</sup> , 14 <sup>a</sup> mensilità	420	81.9%	315	78.6%	105	93.8%
Indennità	27	5.3%	25	6.2%	2	1.8%
Pagamenti straordinari	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

## 2.5. Importo della media dei salari e delle componenti salariali per genere

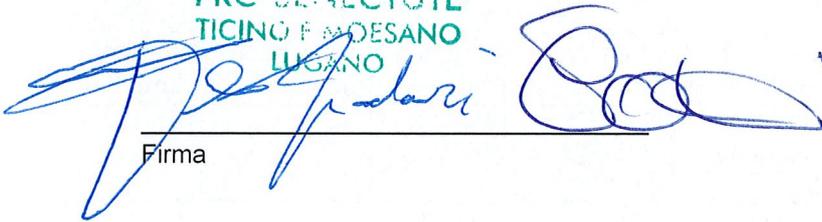
Componente salariale	Importo della media dei salari e delle componenti salariali in CHF	
	Donne	Uomini
Salario di base	4829	4413
13 <sup>a</sup> , 14 <sup>a</sup> mensilità	317	358
Indennità	10	3
Pagamenti straordinari	0	0
<b>Totale</b>	<b>5157</b>	<b>4774</b>

### 3. Conclusione

Luogo, data

Lugano, 17.07.24

PRO SENECTUTE  
TICINO E MOESANO  
LUGANO



Firma