

A gentile richiesta

Pianificazione e annullamento del diritto alle vacanze

“Ad inizio gennaio 2020 abbiamo imposto ai nostri dipendenti di consumare il saldo ferie riportate al 31.12.19 entro il 30.06.20, pena cancellazione di eventuali residui riportati. Attualmente la maggior parte dei collaboratori si trova in regime di lavoro ridotto al 100%: possiamo evitare di accordare giorni di ferie (che non possono venir annunciati quale ILR), visto che i dipendenti comunque non lavorano ed il loro saldo ferie verrà eliminato al 30.06.20?”

In primo luogo, occorre valutare la legittimità della decisione adottata dal datore di lavoro d'imporre ai dipendenti l'obbligo di consumare il saldo vacanze residuo entro il 30 giugno dell'anno corrente: infatti, il diritto alle vacanze costituisce un credito del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e come tale segue le norme sulla prescrizione e sul divieto di rinunciare ai crediti salariali previsto dall'art. 341 CO, come già stabilito dal Tribunale federale (DTF 136 III 94). Tale norma prevede che il lavoratore non possa rinunciare - durante il rapporto di lavoro e nel primo mese successivo alla sua fine - ai propri crediti nei confronti del datore di lavoro; inoltre, il secondo capoverso dell'art. 341 CO prevede che ai crediti derivanti dal rapporto di lavoro si applichino le disposizioni generali sulla prescrizione, ossia quelle contenute nell'art. 128 cpv. 1 n. 3 CO, le quali prevedono un termine di prescrizione quinquennale per i crediti derivanti dal rapporto di lavoro di lavoratori. Tale termine di prescrizione quinquennale, che vale

anche per le vacanze, ha carattere imperativo (art. 362 CO) e non può essere modificato dal contratto di lavoro, da un regolamento aziendale né tantomeno da un'istruzione unilaterale del datore di lavoro: ogni previsione contraria (contrattuale o regolamentaria) è di conseguenza da considerarsi nulla. Visto quanto sopra, ecco che la cancellazione del saldo residuo dei giorni di vacanza non goduti entro il 30 giugno dell'anno corrente risulta essere illegittima e quindi nulla: il datore di lavoro può imporre le vacanze al lavoratore compatibilmente con gli interessi dell'azienda (previo congruo preavviso) ma non può prevederne la prescrizione in caso di mancata fruizione. Di conseguenza, i lavoratori potranno continuare a beneficiare dei giorni di ferie non goduti e non ancora prescritti. Pragmaticamente il datore di lavoro potrà richiedere ai lavoratori di pianificare le loro vacanze entro il 30 giugno (o altra data sufficientemente lontana del tempo) e, laddove i lavoratori non vi abbiano provveduto, pianificare le loro vacanze nel rispetto del periodo di preavviso di almeno 3 mesi, imponendone quindi la fruizione. Ma vediamo ora quali conseguenze ciò possa avere sulle indennità per lavoro ridotto (ILR). Ai sensi dell'art. 31 LADI, l'ILR è esigibile laddove si verifichi una perdita di lavoro computabile, ossia si verifichi un'effettiva riduzione del tempo di lavoro prestato dal lavoratore rispetto a quanto previsto contrattualmente: i giorni di vacanza non costituiscono pertanto una perdi-

ta di lavoro computabile, in quanto il lavoratore non avrebbe comunque prestato ore lavorative durante tale periodo. Di conseguenza, i giorni di vacanza non possono essere indennizzati con l'ILR e restano pertanto integralmente a carico del datore di lavoro. Visto come il datore di lavoro non possa validamente precludere ai lavoratori il diritto di beneficiare dei giorni di vacanza riportati dall'anno precedente (salvo che sia già subentrata la prescrizione quinquennale), quest'ultimi continueranno a poter disporre delle ferie arretrate anche dopo il 30 giugno dell'anno corrente e tali giorni di vacanza non potranno, come visto, essere annunciati quale perdita computabile di lavoro ai sensi dell'ILR. Infatti, l'assenza del lavoratore per vacanze corrisponde a un periodo non lavorativo previsto dal contratto di lavoro, non configurando pertanto una perdita di lavoro ai sensi della Legge contro la disoccupazione. Far ricadere le assenze per vacanze nel lavoro perso in procedura di lavoro ridotto, oltre che non legittimare alcun indennizzo (ILR), crea anche il rischio di sanzioni, in primis di natura amministrativa ma anche, nei casi più gravi, di natura penale. Infine, si rileva come il lavoro ridotto (anche al 100%) non equivalga alle vacanze: infatti, il lavoratore resta a disposizione del datore di lavoro durante questo periodo e dovrà rientrare sul posto di lavoro laddove il datore lo esiga.

Christopher Jackson, avvocato

Giurisprudenza

La classe salariale del lavoratore a prestito. Sentenza della Camera civile dei reclami del Tribunale d'appello 16.2018.33 del 25 ottobre 2019

L'impresa interinale X ha messo a disposizione di varie ditte, in diversi periodi nel 2014 e 2015, il proprio dipendente W come "falegname manovale" e "pittore estraneo al ramo". W ha sottoscritto il 7 marzo 2016, su richiesta della datrice di lavoro, due documenti in cui confermava che al momento dell'assunzione gli erano stati chiesti i diplomi scolastici e i certificati di lavoro per comprovare la sua formazione e la sua esperienza professionale. Successivamente W ha rivendicato la sua collocazione in una categoria salariale diversa e il versamento della differenza salariale, in fr. 3'620.- netti. Visto il rifiuto della datrice di lavoro, W si è rivolto ai tribunali. Il Giudice di pace ha obbligato la datrice di lavoro a versare a W fr. 3'616.35 netti oltre interessi, ritenendo che il dipendente avrebbe dovuto essere inserito nella classe salariale di "aiuto posatore" e di "lavoratore ausiliario nel settore della pittura", vista l'esperienza professionale da lui maturata. Su ricorso della datrice di lavoro, la Camera civile dei reclami ha invece respinto le pretese del dipendente. I giudici della seconda istanza hanno rilevato che nel caso in cui l'impresa acquisitrice sia sottoposta a un contratto collettivo di lavoro (CCL), il prestatore di personale deve rispettare le disposizioni

del CCL in materia di salario e durata del lavoro. X aveva messo W a disposizione di alcune ditte attive nei settori della falegnameria e della pittura, entrambi soggetti a un CCL, e doveva quindi rispettare le norme di tali contratti relativi alle classi salariali e ai rispettivi salari minimi. Nel settore della falegnameria l'apposito CCL prevede la categoria dei "manovali" e degli "aiuti posatori". W era stato assegnato come "falegname manovale" nelle varie missioni. Il CCL del ramo pittura distingue tra "manovali/ausiliari" ed "estranei al ramo" e W era stato inserito nelle varie missioni come "estraneo al ramo". Dagli accertamenti dei giudici è emerso che W aveva presentato al momento dell'assunzione solo il curriculum vitae, senza produrre i diplomi scolastici e i certificati di lavoro richiesti dalla datrice di lavoro. La Camera civile dei reclami ha ritenuto legittimo che un datore di lavoro possa richiedere, prima dell'assunzione, informazioni sulle precedenti esperienze professionali di un candidato per inserirlo nella corretta categoria salariale. Nel caso concreto, il dipendente non aveva presentato i diplomi e i certificati richiesti e non aveva obiettato al suo inserimento nelle categorie di lavoratore senza esperienza nel settore della falegnameria, rispettivamente della pittura. Nel corso della procedura giudiziaria, W aveva prodotto documenti attestanti che aveva svolto lavori di trasporto e di montaggio, insufficienti tuttavia a dimostrare espe-

rienza professionale come falegname e imbianchino. In conclusione, quindi, è consigliabile avere i diplomi e i certificati di lavoro attestanti la carriera professionale di un candidato, o una sua dichiarazione che non li presenta, già al momento dell'assunzione, così da evitare eventuali discussioni successive sull'inserimento nella classe salariale.

Emanuela Colombo Epiney, avv. già giudice

*Contratto collettivo del lavoro: Manuale 2.3
Il collocamento di personale a prestito:
Manuale 3.9 e 3.9.3.3*

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato: Sharon Guggiari Salari, Rachele Santoro, Marialuisa Parodi, Christopher Jackson e Emanuela Colombo Epiney.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Questa edizione della NewsletterLavoro è dedicata a un'importante modifica della legge federale sulla parità dei sessi entrata in vigore il 1° luglio. Da ora in poi alle aziende con almeno 100 dipendenti viene chiesto di verificare la parità salariale. Nella prima intervista con Sharon Guggiari, avvocato FSA specialista in diritto del lavoro, verranno affrontate le questioni pratiche cui saranno confrontati i datori di lavoro. Con Rachele Santoro, Delegata alle Pari Opportunità, e Marialuisa Parodi, economista e co-direttrice di Equi-Lab, analizzeremo invece l'impatto della nuova normativa sulla questione di genere in Ticino e in Svizzera. Secondo il Glass-Ceiling Index dell'Economist, un indice sull'eguaglianza di genere, tra 29 Paesi analizzati, la Svizzera figura al quart'ultimo posto, prima di Turchia, Giappone e Sud Corea. Un dato poco confortante che fa capire quanta sia la strada ancora da percorrere.

Nella rubrica "A gentile richiesta" il nostro esperto si china sulla domanda di un lettore alle prese con giorni di vacanza arretrati dei propri dipendenti attualmente in regime di indennità di lavoro ridotto. Nella rubrica "Giurisprudenza" la nostra esperta commenta una sentenza relativa a un lavoratore interinale inserito, a suo dire, in una categoria salariale inferiore a quanto attestavano la sua esperienza e i suoi diplomi che egli tuttavia al momento dell'assunzione non aveva presentato. Quest'ultimo dettaglio riveste una grande importanza e per evitare possibili discussioni relative all'assegnazione della classe salariale è bene che diplomi e certificati professionali siano presentati all'inizio del rapporto di lavoro o, in loro assenza, sia prodotta una dichiarazione di non presentazione.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Parità salariali: quali i vantaggi per le aziende?**
- **A gentile richiesta?**
Pianificazione e annullamento vacanze
- **Giurisprudenza**
Assegnazione della classe salariale

Giugno-Luglio 2020

Parità salariale

Che cosa prevede la nuova legge

Intervista a Sharon Guggiari Salari, avv. specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law

Il Diritto del lavoro è in continua evoluzione e le novità per il 2020, dopo il Coronavirus, non si fermano di certo! Infatti, il 1° luglio 2020, è entrata in vigore un'importante modifica della legge federale sulla parità dei sessi che avrà una durata limitata di 12 anni ossia fino al 1° luglio 2032. Qui di seguito viene illustrata in termini generali la novità legislativa. A chi desidera approfondire la tematica cui è dedicata questa NewsletterLavoro segnaliamo il seminario: **La discriminazione salariale - modifica della Legge federale sulla Parità dei sessi** organizzato da Boss Editore, che si terrà nel prossimo autunno.

Cosa prevede in breve la modifica della legge federale sulla parità dei sessi?

La modifica legislativa prevede l'obbligo per i datori di lavoro, che all'inizio dell'anno impiegano 100 o più lavoratori, di eseguire un'analisi della parità salariale. Tale obbligo vige sia per le aziende attive nel settore privato sia per gli enti statali il cui rapporto di lavoro è regolato dal diritto pubblico.

Cosa significa parità salariale?

Parità salariale significa in sostanza "salario uguale per un lavoro uguale". È importante sottolineare che la parità non è riferita esclusivamente al pagamento del salario bensì si estende a tutte le remunerazioni che il datore di lavoro concede ai propri dipendenti quali bonus, gratifiche, finanziamento corsi di formazione, partecipazione ad un stock option plan, ecc.

Quali lavoratori devono essere presi in considerazione "nella conta dei 100" per far scattare l'obbligo di eseguire l'analisi della parità salariale?

La legge esclude unicamente i tirocinanti dal conteggio dei 100 lavoratori. Non sono fatte altre eccezioni. Dunque, se all'inizio dell'anno il datore di lavoro impiega 100 o più lavoratori (indipendentemente se con un contratto di lavoro part time, su chiamata, contratto di durata determinata, ecc.) essa sarà tenuta all'obbligo di esegui-

re l'analisi della parità salariale. Si stima che lo 0.9% delle aziende in Svizzera dovranno adempiere a tale obbligo. Tali aziende impiegano il 46% dei dipendenti in Svizzera.

Chi deve svolgere l'analisi della parità salariale?

È il datore di lavoro stesso che deve organizzarsi per svolgere tale analisi salariale.

Come deve essere eseguita l'analisi della parità salariale?

La legge prescrive che l'analisi della parità salariale debba essere eseguita secondo un metodo scientifico e conforme al diritto (art. 13c cpv. 1 LPar). Dunque, fatto salvo per i principi precitati, il datore di lavoro è libero di scegliere la modalità, in par-



ticolare stabilire i criteri obiettivi da confrontare. Inoltre, la legge prevede che la Confederazione metta a disposizione dei datori di lavoro uno strumento di analisi standardizzato e gratuito (art. 13c cpv. 2 LPar). Trattasi del software Logib, scaricabile da internet (www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/servizi/logib/documentazione-logib.html), un modello utilizzato dalla Confederazione per controllare il rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti pubblici. Per le aziende che non hanno ancora implementato un proprio modello, si consiglia di utilizzare tale software. In principio tale strumento utilizza esclusivamente i dati standard di- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Che cosa prevede la nuova legge

sponibili, dunque l'onere amministrativo dovrebbe essere ridotto al minimo. Esso prevede la compilazione di un foglio Excel con dei "campi obbligatori" evidenziati in blu scuro, dove andranno inseriti i dati richiesti. Successivamente il file Excel viene caricato nel programma Logib e quest'ultimo in automatico analizza i dati e fornisce un resoconto in merito all'esistenza o meno della disparità salariale fra uomo e donna. Da tale analisi si evince unicamente se in azienda vi è una discriminazione salariale sistematica, tuttavia non serve per individualizzare una discriminazione riferita ad una persona specifica.

Chi controlla l'analisi salariale?

La legge prevede che le aziende private, ossia quelle che operano sotto una delle forme giuridiche previste dal Codice delle obbligazioni, debbano far verificare l'analisi della parità salariale da un organo indipendente. Tale organo potrebbe essere, a scelta del datore di lavoro, l'ufficio revisione, un'organizzazione secondo art. 7 LPar (come le organizzazioni sindacali) oppure la rappresentanza dei lavoratori (art. 13d cpv. 1 LPar). Trattasi in ogni caso di un controllo puramente formale.

Per contro, nel settore pubblico, la legge prevede che sia la Confederazione rispettivamente il Cantone a disciplinare la verifica dell'analisi della parità salariale nei loro rispettivi ambiti di competenza (art. 13d cpv. 3/4 LPar).

Le persone che dirigeranno la revisione e verificheranno le analisi della parità salariale su mandato dei datori di lavoro, dovranno seguire un corso di formazione speciale (art. 2 Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale).

Entro quando deve essere effettuata la prima analisi della parità salariale?

I datori di lavoro dovranno eseguire la prima analisi della parità salariale entro il 30 giugno 2021 (art. 17a cpv. 2 LPar, art. 10 Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale). I controllori a loro volta hanno tempo massimo un anno per redigere un rapporto all'attenzione della direzione dell'impresa oggetto della verifica (art. 7 cpv. 4 Ordinanza concernente la verifica dell'analisi della parità salariale).

È prevista una sanzione se il datore di lavoro non rispetta l'obbligo di effettuare l'analisi aziendale?

No, la legge non prevede nessuna sanzione per le aziende che non eseguono l'analisi della parità salariale. Il legislatore ha voluto dar fiducia ai datori di lavoro appellandosi al loro senso di responsabilità. Tuttavia,

è importante sottolineare che nell'ambito di una procedura giudiziale, il giudice può sempre ordinare al datore di lavoro di fornire i dati necessari per l'elaborazione di tale analisi, sotto la comminatoria penale.

Ogni quanto il datore di lavoro dovrà ripetere l'analisi della parità salariale?

L'analisi della parità salariale è ripetuta ogni 4 anni. Se tuttavia in tale periodo il numero dei lavoratori scende al di sotto di 100, l'analisi è ripetuta soltanto una volta raggiunto nuovamente il numero di 100 lavoratori (art. 13a cpv. 2 LPar).

Vi sono delle eccezioni all'obbligo di eseguire un'analisi della parità salariale?

Sì, la legge prevede che il datore di lavoro non è tenuto ad eseguire l'analisi della parità salariale se tale analisi viene già svolta nel contesto di un'aggiudicazione di una commessa pubblica o concessione di sussidi e/o se è già stato sottoposto ad un tale controllo (art. 13b LPar). Inoltre, se a seguito di un'analisi salariale il datore di lavoro risulta aver rispettato la parità salariale, egli non sarà più obbligato successivamente ad eseguire ancora una nuova analisi dopo 4 anni (art. 13a cpv. 3 LPar).

I lavoratori hanno diritto a richiedere di essere informati in merito al risultato dell'analisi della parità salariale?

Sì, la legge prevede che i datori di lavoro sono obbligati ad informare i lavoratori per scritto in merito al risultato dell'analisi della parità salariale entro un anno dalla conclusione della verifica (art. 13g LPar).

Parità salariale - I vantaggi per le aziende

Intervista a Rachele Santoro, Delegata cantonale per le pari opportunità

Il primo luglio 2020 è entrata in vigore la modifica della legge federale sulla parità dei sessi (LPar) che introduce l'obbligo di un'analisi salariale per le aziende con almeno 100 dipendenti. Quale impatto prevede per il Ticino?

È una modifica molto controversa che, rispetto al progetto iniziale, è stata fortemente



sparità di trattamento su casi specifici. Inizialmente l'obiettivo era allargare la verifica alle aziende con 50 dipendenti, ma purtroppo il processo politico ne ha innalzato la soglia. Ne consegue che viste le ridotte dimensioni delle piccole e medie aziende ticinesi l'applicazione sarà limitata a meno dell'1% delle aziende. Solo alcuni grandi

datori di lavoro come RSI, SUPSI, Banca Stato, ecc. rientrano nella casistica ma in genere le aziende di queste dimensioni tendono ad avere già controlli. Ad oggi non esiste uno strumento standardizzato che permette di analizzare la parità salariale in aziende con meno di 50 dipendenti, ma a livello nazionale si sta procedendo allo sviluppo di uno strumento applicabile nelle piccole realtà, che ora è in sperimentazione nelle Città di Zurigo e Berna e nel Canton Ginevra. L'auspicio è che possa essere al più presto reso pubblico e portare ad una modifica di legge che introduca l'obbligo di un'analisi salariale per tutte le aziende.

Ma se non vi sono né controlli né sanzio-

ni, non si rischia che le aziende non applichino la normativa?

Ad oggi non esistono controlli, ma riteniamo che la parità salariale rappresenterà sempre più un criterio importante per valutare un'azienda e per profilarsi sul mercato. Già ora nell'ambito delle commesse pubbliche viene richiesta un'autocertificazione della parità uomo-donna. Recentemente, il Gran Consiglio ha introdotto un criterio sul rispetto della parità salariale uomo-donna per poter accedere ai sussidi nell'ambito della legge per l'innovazione economica (LInn). Questo significa che la parità salariale sta assumendo un ruolo sempre più importante e che potrà estendersi in futuro.

Questa nuova norma mira a contrastare la discriminazione salariale. In quali altri ambiti bisogna agire al fine di promuovere le pari opportunità?

Questa norma interviene in un ambito facilmente verificabile e quantificabile che è il salario, ma vi sono altri ambiti a rischio di discriminazione e previsti dalla legge federale sulla parità dei sessi, quali: le molestie, la discriminazione al momento dell'assunzione, del licenziamento, nell'attribuzione dei compiti, nelle condizioni di lavoro, nelle promozioni e nell'accesso alla formazione.

Quali sono gli ostacoli affinché anche in Svizzera si consolidi una cultura

La parità salariale per essere equi e quindi più competitivi

Abbiamo incontrato Marialuisa Parodi, CIO di Soave Private Investors SA e Co-Direttrice di Equi-Lab



Come si spiega che in Svizzera nel 2020 una donna con pari esperienza e qualifiche guadagni meno di un collega?

La carenza di strumenti di conciliabilità e la cultura aziendale tarata sulle abitudini maschili costringono le donne a un continuo adattamento al ribasso e a barattare opportunità di avanzamento in cambio di flessibilità. Uno spreco enorme di potenziale che non si risolve certo chiedendo alle donne di essere più determinate. C'è infatti un altro ostacolo: si pensa di sapere ciò che vogliono, preferiscono, o sia adatto alle donne (e, specularmente, agli uomini). Caso tipico è il datore di lavoro convinto che la sua migliore impiegata sarà meno interessata alla carriera una volta divenuta madre. Su questi pregiudizi si innestano e giustificano gravi discriminazioni: come un salario inferiore già al primo impiego, promozioni condizionate a risultati già ottenuti e non al potenziale, come accade normalmente per gli uomini, part-time considerati come un limbo di carriera (e dunque spesso negati agli uomini). Questa confusione stereotipata su ciò che le donne "sceglierebbero" è aggravata, a mio parere, dalla rappresentazione statistica della differenza salariale in due categorie: spiegabile e discriminatoria. Imputando alle donne scelte che non sono affatto scelte, ma costrizioni, si è perso tempo prezioso e deresponsabilizzato politica ed economia. La differenza salariale è discriminatoria in toto e va affrontata come la punta dell'iceberg di una cultura disancorata dai nuovi modelli familiari e professionali.

Il Ticino, rispetto al resto del Paese, e la Svizzera, comparata al resto dell'Europa, come sono posizionati a livello di pari opportunità?

Tra le diverse classifiche sull'uguaglianza, il Glass-Ceiling Index dell'Economist è il più centrato sulla questione. Tra i 29 Paesi analizzati, la Svizzera occupa da anni il quart'ultimo posto, prima di Turchia, Giappone e Sud Corea: il costo per la cura dei figli, la protezione legale della maternità, la politica familiare, la percentuale di donne nei board e in Parlamento sono gli indicatori che più ci penalizzano. In Ticino, lo scarto salariale tra uomini e donne è più elevato rispetto alla media nazionale, soprattutto ai due estremi professionali: impieghi sen-

za funzione di quadro e quadri superiori. Per capire servono statistiche della forza lavoro ticinese disaggregate per genere, per indagare le condizioni del lavoro femminile e curarne le fragilità: sottoccupazione, abbandono delle carriere, disoccupazione e così via.

Che cos'è Equi-lab e quali sono i servizi offerti in particolare a datori di lavoro e specialisti risorse umane? A quali costi?

Equi-Lab è un'associazione no profit che offre consulenza e formazione in materia di conciliabilità lavoro-famiglia, benessere organizzativo e valorizzazione delle differenze di genere. Si propone di assistere le aziende in materia giuridica e sociale (LaPar e diritto di famiglia), di mediazione dei conflitti, Diversity & Inclusion e certificazione salariale. La consulenza per analisi e sviluppo di piani aziendali di conciliabilità rientra nelle misure previste dalla riforma fisco-sociale del 2018 ed è quindi fornita alle imprese gratuitamente. Un altro campo di attività riguarda i Bilanci di Genere, uno strumento di analisi volto a identificare eventuali diversi effetti della spesa pubblica su uomini e donne, di cui già molti Comuni e, parzialmente, il Cantone, si sono dotati.

Quali sono i suoi auspici per il futuro in materia di pari opportunità per il Ticino e la Svizzera in genere?

Prima di tutto, che le aziende del nostro territorio siano compiutamente informate della possibilità di accedere ai fondi previsti dalla riforma fisco-sociale del 2018 per sviluppare il proprio piano di conciliabilità famiglia lavoro. E poi guardo la realtà: l'80% delle famiglie svizzere ha già oggi bisogno di aiuto per l'accudimento dei figli, le ragazze e i ragazzi investono lo stesso tempo e danaro nella formazione, le giovani coppie sono sempre più orientate a condividere gli impegni familiari mentre si dedicano alla professione. Liberare il potenziale economico e umano delle donne diventa quindi ogni giorno più urgente: la politica e l'economia possono fare moltissimo.

Parità dei sessi: Manuale 3.2.6.4

Marialuisa Parodi

Marialuisa Parodi è laureata in economia con specializzazione in finanza e si occupa da anni dell'impatto economico delle disuguaglianze di genere. Ha vissuto e lavorato a Londra, Milano e Lugano. Lavora come CIO (Chief Investment Officer) di Soave Private Investors SA ed è Co-Direttrice di Equi-Lab, partner della piattaforma cantonale per lo sviluppo della conciliabilità famiglia e lavoro.

Rachele Santoro

Laureata in relazioni internazionali (Bachelor, Università di Ginevra) e in Public management and policy (Master, Università di Losanna), dal 2017 ha assunto il ruolo di Delegata per le pari opportunità del Cantone Ticino e dal 2016 è impiegata a tempo parziale anche presso la Direzione della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) nell'ambito della qualità della formazione.