



Documentazione per la conferenza stampa del 2 marzo 2009

Dialogo sulla parità salariale

1. Premessa

La legge federale sulla parità dei sessi (legge sulla parità dei sessi, LPar; RS 151.1) vieta, a parità di impiego, una retribuzione diversa tra uomo e donna. Da una valutazione sull'efficacia della LPar, voluta dal Consiglio federale dieci anni dopo la sua entrata in vigore, è emerso che per la stessa occupazione le donne impiegate nel settore privato continuano a guadagnare in media il 19,5 per cento in meno dei loro colleghi maschi. Il divario salariale si colma solo lentamente, anche se a seconda dei settori e delle aziende vi sono grandi differenze. Inoltre solo in parte il divario registrato è discriminante. Circa il 60 per cento delle differenze di salario tra uomo e donna sono infatti imputabili a fattori oggettivi quali età, formazione ed esperienza professionale. Il resto invece – a meno che non sia dovuto ad altri fattori – è proprio frutto di una discriminazione sessuale.

Anche se la legge sulla parità dei sessi mette a disposizione diversi strumenti per combattere la discriminazione salariale, dalla sua entrata in vigore solo pochi casi sono giunti fino in tribunale. Questo perché la legge lascia ai singoli lavoratori l'onere di difendersi contro le discriminazioni. Spesso allora la paura di essere licenziati o di esporsi prevale sulla possibilità di intentare un'azione legale. Tuttavia, senza far ricorso alla giustizia, il diritto alla parità salariale tra uomo e donna non può essere fatto valere.

2. Possibilità di intervento statale a favore della parità salariale

Sulla base di questi risultati, nel febbraio 2006 il Consiglio federale ha deciso di esaminare più da vicino eventuali manovre di intervento che permettano di raggiungere la parità salariale. Una, ad esempio, potrebbe essere quella di attribuire ad autorità competenti il compito di svolgere dei controlli sistematici dei salari nelle aziende. In un incontro sulla parità dei sessi nell'autunno 2007 si è discusso delle diverse possibilità di istituire sulla base di tre diversi modelli di autorità già esistenti all'estero un'autorità svizzera che si occupi della parità salariale, (Canada, Regno Unito, Austria) e sulle possibilità che questa venga realizzata. In tale occasione hanno partecipato in particolare anche i rappresentanti delle principali organizzazioni di datori di lavoro e lavoratori ed esperti del mondo dell'economia e della scienza. Dall'incontro emerse che gli interventi statali a favore della parità salariale erano accolti favorevolmente dalle organizzazioni dei lavoratori, ma fundamentalmente respinti dalle organizzazioni dei datori di lavoro. Mentre le organizzazioni dei lavoratori ritenevano che attribuendo competenze esecutive alle autorità si potesse dare un sostegno concreto alle vittime di discriminazioni, i datori di lavoro temevano che un'eventuale verifica dei sistemi salariali e la conseguente scoperta di casi di discriminazione avrebbero generato a posteriori cause salariali e nuovi oneri amministrativi sproporzionati. Le parti sociali decisero di tentare con pragmatismo di accelerare il processo di parità salariale. L'Amministrazione federale prese atto di questo impegno, che sostiene ancora oggi con mezzi finanziari e fornendo il necessario know-how.

3. Dialogo con le parti sociali per accelerare il processo di parità salariale

Nel 2008 sotto l'egida dell'Amministrazione federale (UFG, UFU e SECO) si sono incontrate più volte le associazioni di categoria dei lavoratori (Travail.Suisse e Unione sindacale svizzera) e dei datori di lavoro (Unione svizzera delle arti e mestieri e Unione padronale svizzera) per elaborare un progetto comune di eliminazione delle divergenze salariali discriminanti presso le aziende. Nel corso di questo dialogo, le parti sociali e i tre servizi federali hanno concluso un'intesa con la quale si impegnano ad eliminare quanto prima le disparità salariali discriminanti che esistono nelle aziende svizzere tra uomini e donne. Le organizzazioni dei datori di lavoro intendono motivare il maggior numero di imprese a verificare i loro sistemi salariali e ad adottare, se necessario, misure che impediscano discriminazioni salariali in base al sesso. Le organizzazioni dei lavoratori sono disposte a concludere accordi con le singole aziende. Il progetto «Dialogo sulla parità salariale», gestito di comune intesa dalle parti sociali e dall'Amministrazione federale, durerà cinque anni. Dopo due anni dal suo avvio, un bilancio provvisorio indicherà se la direzione presa è quella giusta e se è raggiunta l'auspicata accettazione da parte del mondo del lavoro.

4. Partecipazione volontaria delle aziende al progetto «Dialogo sulla parità salariale»

Secondo l'auspicio comune delle associazioni svizzere dei datori di lavoro e dei lavoratori, il maggior numero di aziende svizzere dovrebbe sottoporre volontariamente il suo sistema salariale ad una semplice ed economica verifica delle discriminazioni salariali.

Le organizzazioni dei datori di lavoro e dai lavoratori incoraggiano le aziende svizzere a partecipare al progetto «Dialogo sulla parità salariale», la cui adesione rimane comunque facoltativa. Le informazioni possono essere scaricate anche dalla pagina internet dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) (<http://www.ebg.admin.ch/>). L'iscrizione deve essere presentata al team di progetto «Dialogo sulla parità salariale», composto da un capo progetto e da rappresentanti delle parti sociali e dell'Amministrazione federale. Le aziende firmano un accordo con un'organizzazione dei lavoratori o con una rappresentanza dei lavoratori della loro azienda. In tale documento sono stabilite le modalità di verifica del sistema salariale e le scadenze per l'adozione di misure eventualmente necessarie per eliminare le discriminazioni salariali. A tal fine è a disposizione delle aziende una dettagliata documentazione e un test gratuito di autocontrollo "logib" (strumento della Confederazione per la parità salariale). Tale strumento si basa sulla struttura salariale e può essere facilmente utilizzato senza un dispendio eccessivo di risorse. Per i progetti che hanno come obiettivo misure volontarie di promozione della parità salariale tra uomo e donna o di aiuto alle famiglie, le aziende possono presentare all'UFU le domande di aiuti finanziari previsti dalla LPar. Maggiori informazioni sono disponibili su www.mannundfrau.ch (aiuti finanziari per progetti interni alle aziende) e www.topbox.ch (banca dati sui progetti in corso e i progetti conclusi).

Le aziende con meno di 50 collaboratori, per le quali di norma non si può utilizzare un metodo statistico, è elaborata un'informativa. Tale documento sulla discriminazione salariale all'attenzione di piccole e medie imprese informa sulle possibilità di individuare ed eliminare i divari discriminanti.

5. Informazioni e iscrizioni

- Informazioni generali sul progetto e iscrizioni:

Martin Urech, capo progetto
blu beratung GmbH
Mühlemattstrasse 45
3007 Berna
Tel. 031 371 90 46
martin.urech@blu-gmbh.ch

- Informazioni sui singoli accordi:

Team di progetto:

Martin Urech (martin.urech@blu-gmbh.ch)

Rappresentante associazione dei datori di lavoro (non ancora designato)

Rappresentante associazione dei lavoratori (non ancora designato)

Sajeela Schmid (regula.schmid@ebg.admin.ch)

Jeanne Ramseyer (jeanne.ramseyer@bj.admin.ch)

- Informazioni sulla parità salariale e su Logib (Strumento della Confederazione per la parità salariale):

Sajeela Schmid (regula.schmid@ebg.admin.ch)