

CONFERENZA STAMPA DEL 2 MARZO 2009

Paul Rechsteiner, presidente dell'Unione sindacale svizzera

Dialogo sulla parità salariale: una nuova prospettiva per una vecchia rivendicazione

L'intesa tra le associazioni mantello in merito al dialogo sulla parità salariale apre un nuovo, inatteso e innovativo capitolo nella realizzazione, (troppo) a lungo elusa, del diritto costituzionale al medesimo salario per un lavoro di pari valore. Tale evoluzione è ancor più degna di nota se si considera che ancora due anni fa i sindacati avevano dovuto trarre un ben magro bilancio dalla valutazione ufficiale della legge sulla parità dei sessi, a dieci anni dalla sua entrata in vigore, e le associazioni dei datori di lavoro, il Consiglio federale e i partiti borghesi non erano disposti ad attuare i miglioramenti degli strumenti giuridici proposti in tale valutazione. La proposta è innovativa nella misura in cui, per la seconda volta in pochi anni, per un progetto di riforma è imboccata la via della concertazione tra le parti sociali in un ambito sensibile del mercato del lavoro, già battuta con successo con il modello delle misure accompagnatorie alla libera circolazione delle persone. Ciò è tutt'altro che scontato visti gli interessi spesso diametralmente opposti di lavoratori e datori di lavoro. Il tentativo, avviato con un dispendio considerevole, di trovare finalmente una soluzione pratica a un annoso problema è coerente nella misura in cui l'economia si sforza di eliminare un'ingiustizia intollerabile, sorta al suo stesso interno. Con l'articolo costituzionale sulla parità salariale, lo Stato ha in certo qual modo adottato una misura normativa d'emergenza per ovviare all'inefficacia dei meccanismi di mercato in questo ambito.

In tale occasione occorre rammentare che la pretesa del medesimo salario per un lavoro di pari valore è una delle più vecchie rivendicazioni sindacali, che ha potuto essere attuata per la prima volta in Svizzera nel relativo articolo costituzionale del 1981 concernente l'uguaglianza tra uomo e donna. Un'ulteriore pietra miliare è rappresentata dalla legge sulla parità dei sessi, in vigore dal 1996. La maggior parte delle azioni da allora intentate sono state appoggiate o promosse dai sindacati. Insieme alla campagna sui salari minimi, rivelatasi d'aiuto soprattutto alle classi di stipendio più basse formate prevalentemente da donne, le azioni, perlopiù coronate da successo, hanno fatto compiere determinati anche se insufficienti progressi alla realizzazione della pretesa alla parità salariale.

A posteriori, grazie all'esortazione rivolta alle maggiori imprese svizzere a evolvere in materia di parità salariale verificando (insieme ai sindacati) gli stipendi corrisposti con il nuovo strumento della Confederazione (Logib) e formulata in occasione della conferenza stampa dell'agosto 2007, i sindacati USS hanno svolto un ruolo precursore per l'intesa dei partner sociali raggiunta oggi. Il fatto che i sindacati abbiano incluso tale appello nelle loro rivendicazioni per le trattative salariali non è rimasto senza effetti. Nel frattempo in diverse imprese, dalla Posta a Swisscom (sindacato comunicazione) e da Nestlé Konolfingen a Lindt & Sprüngli Kilchberg (sindacato Unia), sono state avviate dette verifiche salariali concertate tra le parti sociali. Il dialogo sulla parità salariale non parte dunque da zero.

Come noto, la Svizzera dispone di un'economia efficiente, innovativa e tutto sommato strutturalmente forte, la cui base è costituita da lavoratori qualificati e motivati. Il massiccio aumento delle donne attive rappresenta uno dei principali mutamenti sul mercato svizzero del lavoro degli ultimi 20-30 anni. Alla luce di tale situazione, è incomprensibile che sul piano internazionale la Svizzera sia in netto ritardo in materia di pari opportunità e parità salariale tra uomo e donna. In tale ambito è dunque giunto il momento di fare un passo decisivo verso la modernizzazione – nell'interesse dell'economia e della società.