

LA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI VI PROTEGGE

COME FAR VALERE
I VOSTRI DIRITTI

SALARIO PROMOZIONE LICENZIAMENTO MOLESTIE...

BE | FR | GE | JU | NE | **TICINO** | VS

Ufficio della legislazione,
delle pari opportunità e della trasparenza
Residenza governativa
6501 Bellinzona
T 091 814 43 08
www.ti.ch/ulpt



LA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI VI PROTEGGE

COME FAR VALERE I VOSTRI DIRITTI



INDICE

INTRODUZIONE	4
--------------------	---

I VOSTRI DIRITTI	7
------------------------	---

1. Che cos'è la legge sulla parità dei sessi?	8
2. I diversi tipi di discriminazione	11
a. La discriminazione al momento dell'assunzione	11
b. La discriminazione nelle condizioni di lavoro	12
c. La discriminazione nell'attribuzione dei compiti	12
d. La discriminazione nelle promozioni	13
e. La discriminazione nella formazione	14
f. La discriminazione salariale	14
g. Il licenziamento discriminatorio	16
h. Le molestie sessuali	16
i. La disdetta per ritorsione	17
j. La discriminazione positiva	18

COSA FARE IN CASO DI DISCRIMINAZIONE?	19
---	----

1. Cercare aiuto	20
2. Preparare la documentazione	20
3. Far valere i propri diritti	23
4. Ottenere un sostegno finanziario	24
5. Prepararsi	24
6. Un caso fittizio ma realistico	25

L'AZIONE GIUDIZIARIA	29
1. Possibilità di azione	30
2. La mediazione	35
3. Il tribunale competente	36
4. Le parti in causa	37
5. La conciliazione	37
6. L'azione in giudizio	40
7. In tribunale	41
8. La procedura nei rapporti di lavoro di diritto pubblico	44
9. Moduli	45
10. Legislazione e bibliografia	46
 INDIRIZZI	 50
 LINK	 51
 LEGGE FEDERALE SULLA PARITÀ DEI SESSI (LPar)	 52

INTRODUZIONE

Avete il sospetto di essere pagate meno rispetto ai vostri colleghi uomini? Sentite che il datore di lavoro, saputo della vostra gravidanza, vi mette sotto pressione? Avete l'impressione che nella vostra azienda donne e uomini ricevano un trattamento diverso?

Con la legge sulla parità dei sessi (LPar) possiamo cambiare questa realtà.

Si ringrazia l'Ufficio delle pari opportunità del Canton Vaud, che ha pubblicato la prima versione di questo opuscolo nel 2011, in particolare le autrici, Laure Jaton, giurista, e Christine Sattiva Spring, avvocatessa, e la Conférence romande de l'égalité¹.

La prima parte di questo opuscolo vi permette di conoscere i vostri diritti e di capire che cos'è la discriminazione fra i sessi nella vita professionale e gli ambiti nei quali si può manifestare, come negli stipendi, nelle promozioni, nelle condizioni lavorative e nell'attribuzione dei compiti.

Nella seconda parte, vengono forniti consigli pratici a chi si ritenesse vittima di discriminazione: dove cercare aiuto, come preparare la documentazione, come portare la questione davanti ai tribunali ecc.

¹ www.egalite.ch

La LPar permette di fare appello alla giustizia, di correggere le disparità e di ottenere indennità in caso di discriminazione. La terza parte presenta le procedure da seguire per far valere i propri diritti. La guida si rivolge principalmente a chi accompagna professionalmente le persone discriminate: associazioni, consulenze giuridiche, sindacati, avvocati ecc.

Gli indirizzi e i rimandi utili sono elencati alla fine.

Buona lettura!



I VOSTRI DIRITTI

1. CHE COS'È LA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI?

La parità dei sessi e il diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore sono sanciti dalla Costituzione federale².

La legge federale sulla parità dei sessi - la LPar³ - completa la Costituzione e vieta le pratiche che sfavoriscono un sesso rispetto all'altro nel mondo del lavoro.

A CHI SI APPLICA LA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI?

La LPar si applica:

- a tutte le persone assunte sulla base di un contratto di diritto privato (scritto, orale, tacito, contratto normale di lavoro, contratto collettivo);
- a tutte le persone dipendenti di una collettività pubblica o parapubblica assunte sulla base di un contratto, di una legge o di uno statuto (personale del Cantone, della Confederazione, dei Comuni, degli stabilimenti pubblici ecc.).

TUTTE LE LAVORATRICI E TUTTI I LAVORATORI DAL PRIMO ALL'ULTIMO GRADINO DELLA GERARCHIA SONO PROTETTE/I DALLA LPar A PRESCINDERE DAL DATORE DI LAVORO E DAL TIPO DI AZIENDA. NON CI SONO ECCEZIONI.

² Art. 8 cpv. 3: «Uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore».

³ Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995, in vigore dal 1° luglio 1996

QUANDO DEVE ESSERE RISPETTATA LA PARITÀ FRA I SESSI?

L'obbligo di rispettare la parità fra i sessi si applica a tutta la durata del rapporto di lavoro, dal momento della candidatura fino alla disdetta del contratto.

COME SI DEFINISCE LA DISCRIMINAZIONE IN BASE AL SESSO?

La discriminazione è una differenza di trattamento tra un uomo e una donna fondata unicamente sull'appartenenza sessuale.

La legge vieta qualsiasi discriminazione basata sul sesso nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori (art. 3 cpv. 1 LPar). Il divieto riguarda anche le disuguaglianze riferite allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza.

- **ESEMPIO** riferito alla situazione familiare: un datore di lavoro rifiuta sistematicamente di promuovere le donne che hanno bambini piccoli con il pretesto che sono meno disponibili sul lavoro.
- **ESEMPIO** riferito allo stato civile: per far fronte a difficoltà economiche, un'azienda licenzia le donne sposate, ritenendo che il loro salario è soltanto un salario di complemento.

La disparità di trattamento tra i sessi è vietata a meno che non sia giustificata da un fattore oggettivo che non ha nulla a che fare con l'appartenenza sessuale.

- **ESEMPIO:** la signora X e il signor Y sono ingegneri e lavorano nello stesso studio di architettura. Il signor Y ha uno stipendio superiore. La differenza si spiega oggettivamente, perché egli dispone di un'esperienza professionale di oltre quindici anni nel settore dell'architettura, mentre la signora X - che è più giovane - ha lavorato soltanto cinque anni nel settore dello sviluppo informatico bancario.

LA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI VI PROTEGGE

La discriminazione è **diretta** quando si basa esplicitamente sul sesso o su un criterio applicabile a uno dei sessi.

- **ESEMPIO:** organizzare una formazione interna unicamente per i collaboratori uomini.

La discriminazione è **indiretta** quando la differenza di trattamento non appare a priori come basata sul sesso, ma ha quale conseguenza di sfavore un sesso rispetto all'altro.

- **ESEMPIO:** stabilire una statura minima per l'esercizio di una professione quando è noto che le donne sono in media più basse rispetto agli uomini.

AFFINCHÉ UN PROVVEDIMENTO SIA CONSIDERATO DISCRIMINATORIO, NON È NECESSARIO CHE IL DATORE DI LAVORO ABBA L'INTENZIONE ESPLICITA DI DISCRIMINARE.

2. I DIVERSI TIPI DI DISCRIMINAZIONE

A. LA DISCRIMINAZIONE AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE

Secondo la LPar, nessuna persona deve essere esclusa da un posto di lavoro a causa del proprio sesso. Le condizioni di accesso come i criteri di selezione non devono generare disparità.

Il sesso può essere un criterio valido soltanto se costituisce una caratteristica essenziale per il lavoro che sarà prestato.

- **ESEMPIO:** assumere unicamente donne come modelle per una campagna contro il cancro al seno.

I CRITERI DI SELEZIONE CHE SI BASANO SU UNO STEREOTIPO (PREGIUDIZIO O PRECONCETTO SULLA NATURA O IL RUOLO DELLE DONNE E DEGLI UOMINI) NON SONO CONSENTITI.

- **ESEMPIO:** rifiutare di assumere un uomo per un servizio di vendita telefonica perché la sua voce è meno persuasiva nei confronti dei clienti.

La persona vittima di una discriminazione al momento dell'assunzione non può ottenere di essere assunta, ma potrà domandare il versamento di un'indennità⁴.

⁴ Vedi pag. 32 «Chiedere un'indennità»

B. LA DISCRIMINAZIONE NELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Il datore di lavoro deve attuare condizioni di lavoro che non sfavoriscano un sesso rispetto all'altro.

Le condizioni di lavoro includono tutte le regole che definiscono quando, dove e come deve svolgersi il lavoro, a quali obblighi è tenuto il personale e quali sono i suoi diritti.

Ciò riguarda segnatamente:

- il tipo di impiego (fisso o a tempo determinato);
- il grado di occupazione;
- la regolamentazione del tempo di lavoro e gli orari;
- le prestazioni in natura (pasti, buoni di partecipazione, assicurazioni finanziate dal datore di lavoro ecc.);
- la possibilità di conciliare lavoro e compiti familiari.

► **ESEMPIO:** una donna quadro dirigente constata che è l'unica tra i suoi colleghi uomini con lo stesso mansionario a non beneficiare di un'assistente per i lavori di segretariato e a non disporre di un ufficio proprio.

La vittima di una discriminazione nelle condizioni di lavoro può chiedere la cessazione della disparità di trattamento. Il datore di lavoro dovrà in tal caso garantire condizioni di lavoro non discriminanti.

C. LA DISCRIMINAZIONE NELL'ATTRIBUZIONE DEI COMPITI

La LPar vieta al datore di lavoro di attribuire il lavoro e i compiti in modo da sfavorire un sesso rispetto all'altro.

Ancora oggi, l'attribuzione dei compiti obbedisce a una logica basata su pregiudizi: «le donne hanno minori capacità tecniche, ma sono più empatiche; gli uomini sono meno precisi, ma più resistenti ecc.».

- **ESEMPIO:** un'avvocata, collaboratrice in uno studio generalista, nota che i suoi superiori le assegnano soltanto casi concernenti il diritto di famiglia, mentre al suo collega vengono affidati casi di diritto commerciale.

La persona alla quale vengono attribuiti compiti in modo discriminante può chiedere che la disparità cessi. Il datore di lavoro dovrà in tal caso ripartire il lavoro tra il personale senza generare discriminazioni legate al sesso.

D. LA DISCRIMINAZIONE NELLE PROMOZIONI

Donne e uomini devono avere pari accesso alle promozioni.

Le donne che non lavorano al 100%, essendo giovani o con figli piccoli per esempio, vengono talvolta escluse dalle promozioni con il pretesto che potrebbero non impegnarsi a sufficienza nel lavoro o che devono assentarsi spesso quando i bambini sono malati. Tale pratica si fonda su stereotipi e costituisce una discriminazione.

- **ESEMPIO:** una collaboratrice di cui il datore di lavoro è pienamente soddisfatto chiede una promozione. Il datore di lavoro temporeggia. Un po' di tempo dopo, la collaboratrice annuncia di essere incinta, ma che riprenderà il lavoro non appena scaduto il congedo maternità. Il datore di lavoro spiega che la decisione in merito alla promozione verrà presa soltanto dopo la fine del congedo. Quando la collaboratrice torna si vede rifiutare la richiesta con motivazioni non pertinenti come, ad esempio, un'esecuzione approssimativa del lavoro.

LA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI VI PROTEGGE

La vittima di una discriminazione di questo genere non potrà essere promossa al posto della persona che è stata scelta, ma potrà esigere la differenza di salario che la promozione avrebbe comportato. Inoltre, una promozione di uguale valore dovrà esserle assicurata alla prossima occasione.

E. LA DISCRIMINAZIONE NELLA FORMAZIONE

La LPar vieta l'organizzazione di formazioni o perfezionamenti differenziati secondo il sesso.

- **ESEMPIO:** la signora X, autista di minibus, chiede alla sua azienda di seguire una formazione di autista di autocarri. La formazione le viene rifiutata adducendo che non avrebbe sufficiente forza fisica. È un argomento discriminatorio, dato che si basa su stereotipi legati al sesso.

La vittima di una discriminazione nella formazione può chiedere la cessazione della disparità di trattamento. Il datore di lavoro dovrà garantire l'accesso alla formazione e, se ciò non fosse possibile nell'immediato, si potrà esigere una compensazione.

F. LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE

Vi è **discriminazione salariale** quando donne e uomini in una stessa azienda ricevono un compenso diverso per lo stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore.

LAVORO UGUALE O DI UGUALE VALORE ► SALARIO UGUALE

Per determinare se due funzioni sono di **uguale valore**, bisogna esaminare se le attività, le esigenze e il livello di responsabilità sono paragonabili. La nozione di uguale valore non concerne soltanto funzioni molto simili fra loro, bensì anche attività di natura differente.

- **ESEMPIO:** un'economista impiegata nella gestione di portafogli e un economista impiegato nei crediti occupano funzioni simili e di **uguale valore**. Anche professioni di natura diversa come l'agente di polizia e l'infermiera svolgono funzioni di **uguale valore**. Si considera infatti che le loro responsabilità, attività ed esigenze sono paragonabili.

Non è sempre facile determinare se un lavoro è di uguale valore rispetto a un altro. Per questo motivo, se il caso viene sottoposto a un tribunale, quest'ultimo potrà ordinare una perizia a specialisti esterni⁵.

Quando stabilisce il salario, il datore di lavoro deve considerare le caratteristiche del posto (responsabilità, mansionario, rischi professionali ecc.) e della persona che lo occupa (formazione, esperienza professionale, anzianità ecc.). In nessun caso si potrà tener conto del sesso perché ciò è contrario alla legge.

La vittima di una discriminazione salariale potrà chiedere non soltanto un salario maggiore confacente ad una valutazione non discriminatoria, ma anche il recupero della differenza per un periodo retroattivo di al massimo cinque anni.

- **ESEMPIO:** una donna membro di direzione constata che gli altri direttori, tutti uomini che svolgono un lavoro di uguale valore rispetto a suo, hanno un salario superiore. Essa può chiedere che il suo stipendio sia adeguato a quello dei colleghi e che le sia versata la differenza per i cinque anni precedenti.

⁵ Vedi pag. 42 «L'udienza - I fatti e le prove»

G. IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Al datore di lavoro non è permesso licenziare il suo personale per motivi che riguardano maggiormente un sesso rispetto all'altro.

- **ESEMPIO:** una collaboratrice viene licenziata poco dopo il suo ritorno dal congedo maternità. Vengono invocati motivi legati alla situazione economica dell'azienda, sebbene il lavoro della dipendente abbia sempre soddisfatto il datore di lavoro. La vera ragione del licenziamento è la sua situazione familiare di neomamma.

Chi sospetta di aver subito un licenziamento per motivi discriminatori deve assolutamente **opporsi per iscritto alla disdetta il più presto possibile** (al più tardi entro la fine del termine di disdetta⁶). È consigliabile rivolgersi senza indugio a dei professionisti.

La vittima di un licenziamento discriminatorio non potrà ottenere di essere reintegrata sul lavoro, ma potrà esigere il versamento di un'indennità⁷.

H. LE MOLESTIE SESSUALI

Le molestie sessuali sul posto di lavoro consistono in un comportamento di carattere sessuale indesiderato che lede la dignità della persona che lo subisce. Si tratta di una grave forma di discriminazione basata sul sesso, nonché di abuso di potere.

Le **molestie sessuali** possono manifestarsi come:

- proposte sessiste, oscene, volgari;
- battute di dubbio gusto;

⁶ Vedi pag. 34 «Tabella comparativa»

⁷ Vedi pag. 32 «Chiedere un'indennità»

- fischi, sguardi sostenuti ed eloquenti;
- gesti indesiderati, contatti fisici;
- esibizionismo;
- esposizione di materiale pornografico, erotico o sensuale negli spazi di lavoro, ecc.

Per sapere se un comportamento è ammissibile, va innanzitutto esaminato il modo in cui esso è percepito dalla vittima, non l'intenzione della persona che molesta⁸. L'umorismo o una reale attrazione non giustificano in nessun modo un comportamento fuori luogo se la vittima si sente a disagio.

Per difendersi, la vittima può procedere legalmente non soltanto contro la persona che la molesta e che è punibile penalmente, ma anche contro il datore di lavoro. La LPar lo obbliga infatti ad adottare provvedimenti preventivi contro le molestie sessuali e a porvi fine. Se il datore di lavoro non ha preso le misure necessarie, la vittima può ottenere un'indennità⁹.

I. LA DISDETTA PER RITORSIONE

La vittima di una discriminazione che si lamenta presso il datore di lavoro, è protetta dalla legge (art. 10 LPar). Il contratto di lavoro non può essere rescisso durante le procedure avviate per difendere i propri diritti in seno all'azienda, nel corso della procedura giudiziaria e nei sei mesi successivi.

- **ESEMPIO:** una collaboratrice reclama una differenza salariale incomprensibile tra lei e un suo collega. Poco tempo dopo, le viene comunicato il licenziamento per motivi non pertinenti.

⁸I tribunali svizzeri in genere fanno riferimento alla sensibilità di una persona ragionevole dello stesso sesso che si trovasse in una situazione simile.

⁹Vedi pag. 32 «Chiedere un'indennità»

La collaboratrice può contestare la disdetta, perché in realtà è stata licenziata per essersi lamentata di una discriminazione.

La vittima di una disdetta per ritorsione può scegliere tra la reintegrazione nell'azienda e il versamento di un'indennità.

J. LA DISCRIMINAZIONE POSITIVA

La legge consente a un datore di lavoro di adottare provvedimenti per favorire un sesso rispetto all'altro se l'obiettivo è quello di promuovere la realizzazione dell'uguaglianza effettiva (art. 3 cpv. 3 LPar).

- **ESEMPIO:** in un asilo nido in cui, a livello di personale educativo, gli uomini sono sottorappresentati, il datore di lavoro può, tra le candidature con le stesse competenze, preferirne una maschile e annunciarlo nell'offerta di lavoro. «L'asilo nido B cerca un'educatrice o un educatore. A parità di competenze, la preferenza andrà a una candidatura maschile».

COSA FARE IN CASO DI DISCRIMINAZIONE?

1. CERCARE AIUTO

Se si ritiene di essere vittima di una discriminazione è utile farsi consigliare.

La persona discriminata può trovare informazioni, aiuto e sostegno presso l'Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza¹⁰. Questo servizio pubblico offre gratuitamente informazioni generali sui diritti alla parità di trattamento e una prima consulenza a chi ne fa richiesta.

Ci si può rivolgere anche a sindacati, associazioni professionali o femminili e ai servizi di consulenza giuridica.

2. PREPARARE LA DOCUMENTAZIONE

Prima di cercare una consulenza professionale o di avviare un'azione giudiziaria, bisogna prepararsi e costituire una documentazione.

A tale scopo si consiglia di:

- **mettere per iscritto gli eventi** legati alla discriminazione, indicando l'accaduto, la data, le persone presenti e le circostanze;
- **conservare tracce scritte degli scambi con il datore di lavoro:** lettere, e-mail e anche trascrizioni dei colloqui intercorsi;
- indicare i nomi di colleghi o altre persone che potrebbero attestare la veridicità dei fatti, affinché essi possano essere citati come testimoni in caso di bisogno;
- **chiedere per iscritto le ragioni delle decisioni del datore di lavoro.**

¹⁰ Vedi pag. 50 «Indirizzi»

Secondo il tipo di discriminazione, possono essere raccolti nell'incarto documenti diversi. È comunque sempre consigliabile stabilire una cronologia dei fatti allo scopo di spiegare al meglio la situazione.

IN CASO DI DISCRIMINAZIONE AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE

Se possibile, inserire nella documentazione:

- l'offerta di lavoro;
- il proprio dossier di candidatura;
- la lettera di rifiuto d'assunzione;
- la richiesta di una motivazione del rifiuto e la risposta del datore di lavoro.

Cercare di ottenere:

- il dossier di candidatura della persona dell'altro sesso che è stata assunta.

IN CASO DI DISCRIMINAZIONE RIGUARDANTE LA PROMOZIONE, LA FORMAZIONE, LE CONDIZIONI DI LAVORO, L'ATTRIBUZIONE DEI COMPITI

Se possibile, inserire nella documentazione:

- il contratto di lavoro e il mansionario;
- le valutazioni annuali;
- gli scambi di lettere e di e-mail con il datore di lavoro riguardanti la richiesta di promozione, di formazione, di cambiamento delle condizioni di lavoro, attribuzione di nuovi compiti ecc.

Cercare di ottenere:

- tutti i documenti utili sulla persona dell'altro sesso che ha ottenuto la promozione, la formazione, le condizioni di lavoro o i compiti richiesti.

IN CASO DI DISCRIMINAZIONE SALARIALE

Se possibile, inserire nella documentazione:

- l'organigramma dell'azienda;
- la scala salariale;
- qualsiasi documento sulla politica salariale dell'azienda;
- il contratto di lavoro e il mansionario;
- i fogli paga;
- le valutazioni annuali;
- gli attestati di formazione, i certificati di lavoro ecc.

Cercare di ottenere:

- il contratto di lavoro, i fogli paga e qualsiasi altro documento sulla situazione professionale della persona dell'altro sesso con cui viene confrontata la propria situazione salariale.

IN CASO DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Se possibile, inserire nella documentazione:

- il contratto di lavoro;
- le valutazioni annuali;
- la lettera di licenziamento;
- la lettera di richiesta di spiegazioni e la risposta del datore di lavoro;
- la lettera di opposizione alla disdetta;
- tutti i documenti che possono illustrare la discriminazione (altri licenziamenti di donne subito dopo il congedo maternità ecc.) o dimostrare che le persone dell'altro sesso non hanno subito lo stesso trattamento.

IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

Se possibile, inserire nella documentazione:

- lettere, e-mail o SMS con una connotazione sessuale o sessista;
- la trascrizione di proposte inaccettabili;
- qualsiasi altro documento che consenta di accertare le molestie sessuali;
- un elenco di persone che potrebbero testimoniare.

IN CASO DI DISDETTA PER RITORSIONE

Se possibile, inserire nella documentazione:

- la lettera di licenziamento;
- qualsiasi documento che accerti il reclamo per discriminazione anteriore alla disdetta;
- un elenco di persone che potrebbero confermare la relazione tra il reclamo e il licenziamento.

3. FAR VALERE I PROPRI DIRITTI

Le persone vittime di disparità di trattamento tra i sessi possono tentare di trovare una soluzione con il datore di lavoro, innanzitutto parlandone con la/il superiore diretta/o, in seguito con il servizio risorse umane e infine con la direzione.

Un sindacato, un'associazione o un consultorio, possono fungere da intermediari in questa fase.

Se il datore di lavoro non entra in materia e non viene trovato alcun accordo, non rimarrà che adire le vie legali.

4. OTTENERE UN SOSTEGNO FINANZIARIO

Una procedura giudiziaria può essere costosa. Se la persona discriminata non dispone di sufficienti mezzi per una consulenza legale o non è coperta da un'assicurazione di protezione giuridica, può presentare, anche prima della procedura, una richiesta di assistenza giudiziaria¹¹ al tribunale competente¹².

5. PREPARARSI

Prima di ricorrere ai tribunali, è necessario prepararsi con cura.

È bene ricordare che qualsiasi procedura giudiziaria comporta insidie e incertezze per quanto riguarda l'esito. I conflitti di lavoro generano stress a causa delle pressioni che una parte può esercitare sull'altra. Sono situazioni sgradevoli e le ferite legate alle discriminazioni subite possono riaprirsi nel corso delle udienze.

La vittima dovrebbe prepararsi a queste eventualità e, se lo desidera, farsi assistere da una persona di fiducia¹³.

¹¹ Vedi pag. 45 «Moduli»

¹² Vedi pag. 36 «Il tribunale competente»

¹³ Vedi pag. 39 «La conciliazione - Udienza»

6. UN CASO FITTIZIO MA REALISTICO

Questo esempio mostra il percorso di un'elettrotecnica dal momento in cui si rende conto di essere pagata meno rispetto al collega uomo, fino all'esito della procedura giudiziaria.

Tutte le nozioni giuridiche menzionate vengono spiegate in dettaglio nella sezione dedicata all'«**azione giudiziaria**».

PRESA DI COSCIENZA DELLA DISCRIMINAZIONE

Laura DECHIARI lavora come elettrotecnica alla DSA dall'inizio del 2010. È titolare di un AFC in elettronica e si occupa della formazione degli apprendisti.

Durante una cena aziendale, Laura DECHIARI, parlando con il collega Giovanni BERNASCONI, viene a sapere che quest'ultimo guadagna circa CHF 1000 al mese più di lei. Non ne capisce il motivo, poiché lui non ha conseguito un AFC e ha solo tre anni di esperienza in più. Due apprendisti sentono la conversazione.

PROCEDURE INTERNE

Alcuni giorni dopo, Laura DECHIARI invia un'e-mail al direttore della DSA, chiedendo un colloquio per discutere del suo salario.

Durante l'incontro, il direttore rifiuta di aumentarle la paga fino al livello di Giovanni BERNASCONI, argomentando che tutti e due beneficiano degli stessi aumenti annui, che la differenza salariale non è considerevole e che oltre tutto si spiega con l'anzianità di servizio di Giovanni BERNASCONI. Il giorno seguente, nonostante il rifiuto del direttore, Laura DECHIARI gli invia un'altra e-mail con la sua pretesa di aumento.

PROCEDURE PRESSO GLI SPECIALISTI

Laura DECHIARI si rivolge all'Ufficio delle pari opportunità del suo Cantone per capire se si tratta di una violazione della parità tra i sessi e per conoscere i suoi diritti. Le viene confermato che, secondo la legge sulla parità dei sessi, avrebbe il diritto di rivendicare un salario pari a quello del collega. Un incarto viene inviato al direttore della DSA, ma questi rifiuta di entrare in materia e rimane sulle sue posizioni.

Laura DECHIARI è determinata ad agire, ma non ha i mezzi finanziari per pagare un avvocato e non dispone di un'assicurazione di protezione giuridica. Inoltre quindi una richiesta di assistenza giudiziaria al tribunale competente¹⁴, specificando che intende agire per vie legali contro il suo datore di lavoro per discriminazione salariale, chiedendo che un avvocato d'ufficio si occupi del caso e proponendo il nome della signora Figini, specialista in diritto del lavoro.

PREPARAZIONE DELLA RICHIESTA E DELLE PROVE

Ottenuta l'assistenza giudiziaria, Laura DECHIARI si reca dalla signora Figini con l'incarto che ha preparato (contratto di lavoro, fogli paga, e-mail inviate al direttore ecc.).

Nel mese di marzo 2011, l'avvocata di Laura DECHIARI scrive al datore di lavoro specificando che promuoverà l'azione davanti al giudice, a meno che egli non rettifichi il salario di Laura DECHIARI.

Dato che la DSA non ha alcuna intenzione di cambiare le condizioni salariali di Laura DECHIARI, l'avvocata deposita una petizione al tribunale competente¹⁵ senza passare dalla fase di conciliazione, perché la

¹⁴ Vedi pag. 36 «Il tribunale competente»

¹⁵ Vedi pag. 36 «Il tribunale competente»

sua cliente vuole risolvere la questione rapidamente ed è in ogni caso intenzionata a cambiare lavoro.

La petizione afferma che Laura DECHIARI è vittima di discriminazione salariale a causa del sesso, poiché il suo collega Giovanni BERNASCONI guadagna più di lei, benché non abbia l'AFC e non sia, come lei, responsabile degli apprendisti (designazione dell'oggetto della causa).

L'avvocata chiede che il salario di Laura DECHIARI sia almeno parificato a quello del collega e che l'aumento sia retroattivo a partire da gennaio 2010, mese in cui è stata assunta.

Per provare i fatti, l'avvocata presenta lo scambio di e-mail con il direttore e propone al tribunale l'audizione degli apprendisti come testimoni. Nel contempo, chiede che l'azienda fornisca al tribunale i fogli paga, il contratto e il mansionario di Giovanni BERNASCONI.

Il tribunale stabilisce un termine per la risposta della DSA, convoca i testimoni e chiede alle parti di fornire i documenti mancanti. Dato che la DSA è una piccola impresa con poco personale, non è necessario ordinare una perizia per stabilire se Laura DECHIARI e Giovanni BERNASCONI abbiano un lavoro di uguale valore.

UDIENZA

Durante l'udienza, il tribunale ascolta i due apprendisti e i testimoni della DSA.

Esamina poi il contratto, i fogli paga e il mansionario di Giovanni BERNASCONI per accertare un'eventuale discriminazione salariale legata al sesso.

Constatato che vi è disparità salariale e che la discriminazione appare verosimile, spetta al datore di lavoro spiegare che la differenza di CHF 1000

al mese si giustifica, per esempio in ragione di compiti specifici o per l'anzianità di servizio di Giovanni BERNASCONI. La DSA non riesce però a fornire una spiegazione plausibile.

DECISIONE

La decisione è resa il 27 marzo 2012, dapprima con un dispositivo, senza motivazione.

Il testo del dispositivo è il seguente:

1. Il salario di Laura DECHIARI deve essere parificato, a quello di Giovanni BERNASCONI a far tempo dal 1° gennaio 2010.
2. La DSA è debitrice di Laura DECHIARI dell'importo di CHF 27'000¹⁶ lordi a titolo di salario, con interessi al 5%.

La DSA vuole capire la decisione del tribunale e chiede la motivazione scritta del dispositivo (i considerandi).

RICORSO

Entro trenta giorni dalla ricezione della motivazione, il datore di lavoro fa appello presso l'autorità giudiziaria superiore competente¹⁷, asserendo di non dovere nulla a Laura DECHIARI. Considerato che il tribunale di prima istanza ha espresso un giudizio corretto, l'autorità giudiziaria superiore respinge l'appello e conferma la decisione di prima istanza.

Considerato il valore litigioso, la DSA potrebbe in teoria ricorrere al Tribunale federale entro trenta giorni, ma vi rinuncia.

¹⁶ Ossia CHF 1000 al mese dal 1° gennaio 2010 fino al giorno della sentenza (27 mesi)

¹⁷ Vedi pag. 43 «Le vie di ricorso»

L'AZIONE GIUDIZIARIA

Qui di seguito vengono presentati i diversi mezzi a disposizione per far valere i propri diritti e viene descritta nei dettagli la procedura davanti ai tribunali in materia di legge sulla parità dei sessi.

1. POSSIBILITÀ DI AZIONE

La LPar (art. 5) offre diverse possibilità per far riconoscere la discriminazione a livello giudiziario ed eliminarla. La vittima può chiedere di:

PREVENIRE LA DISCRIMINAZIONE – art. 5 cpv. 1 lett. a LPar

Con questa azione si chiede al giudice di proibire o far omettere una discriminazione imminente.

- **ESEMPIO:** una grande azienda ha stabilito una nuova griglia di funzioni e una nuova scala salariale per l'anno successivo. Le impiegate d'ufficio – prevalentemente donne – sono collocate nella classe 2, mentre i magazzinieri – tutti uomini – beneficiano di condizioni salariali migliori. Alcune impiegate d'ufficio chiedono al tribunale di poter beneficiare delle stesse condizioni dei magazzinieri dal momento in cui il nuovo sistema entrerà in vigore.

FAR CESSARE UNA DISCRIMINAZIONE – art. 5 cpv. 1 lett. b LPar

Questa azione consente di far cessare una discriminazione esistente.

- **ESEMPIO:** l'azienda X rimborsa soltanto la formazione del personale con un grado d'occupazione superiore all'80%. Una collaboratrice che lavora al 70% si rivolge al giudice affinché questa discriminazione cessi.

ACCERTARE UNA DISCRIMINAZIONE - art. 5 cpv. 1 lett. c LPar

Questa azione consente unicamente di constatare l'esistenza di una discriminazione.

Vi ricorrono in particolare le organizzazioni che promuovono l'uguaglianza tra donna e uomo oppure tutelano gli interessi di lavoratori e lavoratrici quando le persone discriminate non desiderano intentare personalmente un'azione giudiziaria o se la discriminazione concerne un grande numero di persone¹⁸.

- **ESEMPIO:** per realizzare lavori di urbanizzazione, un ente pubblico assume esclusivamente architetti uomini. L'associazione professionale delle donne architetture intenta un'azione per far accertare la discriminazione.

Sulla base della decisione ottenuta, le persone discriminate possono rivendicare direttamente al datore di lavoro quanto spetta loro. In caso di rifiuto, possono ricorrere personalmente alla giustizia, badando a interrompere il termine di prescrizione con un atto procedurale.

RECUPERARE LA DIFFERENZA DI SALARIO - art. 5 cpv. 1 lett. d LPar

In caso di discriminazione salariale, di discriminazione legata a una promozione o a una formazione con conseguente disparità salariale, la vittima può ottenere il salario che le spetta e recuperare la differenza di salario per un massimo di cinque anni.

- **ESEMPIO:** una collaboratrice di una grande azienda di ferramenta, titolare di un AFC di vendita, si accorge che alcuni colleghi, suoi coetanei ma senza formazione, guadagnano di più e che questa disparità sussiste sin dalla sua assunzione, ossia da quattro anni.

¹⁸ Art. 7 LPar, vedi pag. 37 «Le parti in causa»

LA LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI VI PROTEGGE

La vittima della discriminazione decide quindi di intentare un'azione giudiziaria per chiedere che il suo salario sia parificato a quello dei colleghi e che le sia versata la differenza a far tempo dal momento dell'assunzione.

Oltre a queste azioni, la vittima di una discriminazione può:

CHIEDERE UN'INDENNITÀ - art. 5 cpv. 2-4 LPar

In caso di discriminazione al momento dell'assunzione, di licenziamento discriminatorio e di molestie sessuali, la vittima può ottenere delle indennità speciali.

Queste indennità sono versate a titolo di sanzione contro il datore di lavoro e non sono legate alla sua intenzione di discriminare né all'esistenza di un danno. Le indennità sono fissate in base al tipo e alla gravità della discriminazione e calcolate in mensilità di salario.

- **ESEMPIO:** dopo aver subito molestie sessuali e dato la disdetta dal contratto di lavoro, una collaboratrice intenta un'azione giudiziaria per il riconoscimento delle molestie e chiede un'indennità di due mesi di salario.

CHIEDERE IL RISARCIMENTO DEL DANNO E LA RIPARAZIONE MORALE - art. 5 LPar e art. 41 e 49 CO

La vittima di una discriminazione può inoltre ottenere il risarcimento del danno e la riparazione morale.

Per il risarcimento di un danno, la vittima deve provare di aver subito un danno materiale (per esempio: spese mediche dovute a molestie sessuali, nuovo salario inferiore dopo un licenziamento discriminatorio ecc.).

Un'indennità per torto morale viene presa in considerazione solo se la vittima ha subito una grave violazione dei diritti della personalità con conseguente sofferenza psichica o fisica.

- **ESEMPIO:** in seguito alle molestie subite, la collaboratrice dell'esempio precedente si reca dal medico più volte. Può rivendicare, oltre all'indennità menzionata, la parte non rimborsata delle cure mediche, le spese di trasferta e una somma a copertura del torto morale.

TABELLA COMPARATIVA

TIPO DI DISCRIMINAZIONE	PREPARAZIONE DELL'INCARTO (vedi pag. 20)	TERMINE PER INTENTARE UN'AZIONE LEGALE	SANZIONI Oltre al risarcimento del danno e alla riparazione morale
DISCRIMINAZIONE AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE	Chiedere al datore di lavoro di motivare per iscritto la risposta negativa	Tre mesi a partire dalla risposta negativa (lettera, comunicazione orale)	Massimo tre mesi di stipendio previsto per quella funzione a titolo di indennità LPar
DISCRIMINAZIONE DOPO L'ASSUNZIONE (attribuzione dei compiti, promozioni, formazioni ecc.)	Preparare un incarto (richieste, risposte, lettere, e-mail, confronto tra i sessi ecc.)	Finché il danno dura o entro dieci anni dopo la misura discriminatoria	Divieto, cessazione, constatazione del comportamento discriminatorio, eventualmente salario dovuto (l'equivalente di quanto la vittima avrebbe ricevuto se avesse ottenuto la promozione, la formazione ecc.)
DISCRIMINAZIONE SALARIALE	Preparare un incarto (scala salariale, richieste di aumento, fogli paga dei colleghi, tabella comparativa delle funzioni ecc.)	Cinque anni dall'ultimo salario discriminatorio	Differenza di salario, retroattivamente per un massimo di cinque anni
LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO (discriminazione legata alla disdetta del contratto di lavoro)	Chiedere al datore di lavoro i motivi della disdetta per iscritto, verificare la durata del termine di disdetta (cfr. contratto, regolamento aziendale, contratto collettivo) ► Opporsi per iscritto al licenziamento durante il termine di disdetta	► Entro 180 giorni dalla fine del contratto (fine del termine di disdetta)	Massimo sei mesi di salario a titolo di indennità LPar
MOLESTIE SESSUALI	Informare nella misura del possibile il datore di lavoro, preparare un incarto (enumerazione dei fatti, tracce scritte, testimoni ecc.)	Entro dieci anni dall'ultimo atto incriminato	Massimo sei mesi di salario medio svizzero a titolo di indennità LPar
DISDETTA PER RITORSIONE (dopo aver reclamato a causa di una discriminazione)	Chiedere i motivi della disdetta per iscritto, stabilire il collegamento tra il reclamo per discriminazione e la disdetta, preparare un incarto	► Entro il termine di disdetta	Reintegrazione o al massimo sei mesi di salario a titolo di indennità (art. 336a CO)

2. LA MEDIAZIONE

La mediazione è un nuovo strumento di gestione dei conflitti che può essere applicato nel quadro di una procedura giudiziaria o in modo autonomo. Permette di appianare un conflitto in modo consensuale, con la negoziazione, grazie all'intervento neutro e indipendente di una mediatrice o di un mediatore.

Il gruppo Coordinazione Mediazione Ticino (CMTI, mediatori indipendenti iscritti agli albi dei mediatori) ha messo a disposizione della Magistratura un elenco di mediatrici e mediatori giurati che soddisfano determinate condizioni legali e dispongono delle necessarie conoscenze professionali grazie ad una formazione continua.

Gli stessi sono attivi in materia civile, penale, penale minorile e familiare e hanno l'obbligo legale di mantenere il segreto professionale e di rispettare le regole deontologiche. Per la mediazione penale minorile, i mediatori hanno prestato giuramento davanti al Giudice dei Minorenni, mentre negli altri settori, i mediatori sono iscritti ai seguenti albi:

- CMTI (Coordinazione Mediazione Ticino)
www.mediatori-ti.ch/cms/home.html
- CSMC (Camera Svizzera per la Mediazione Commerciale)
www.csmc.ch oppure www.skwm.ch
- FSM (Federazione Svizzera delle Associazioni di Mediazione)
www.infomediation.ch/cms/
- FSA (Federazione Svizzera degli avvocati)
www.sav-fsa.ch/SAV.1.0.html?&L=2

Dal 1° gennaio 2011, la mediazione può essere integrata nella procedura giudiziaria al posto della conciliazione¹⁹. Può subentrare anche più tardi, addirittura al momento dell'udienza. Se viene trovata una soluzione, essa sarà sottoposta al tribunale per ratifica e avrà gli stessi effetti di una sentenza.

¹⁹ Vedi pag. 37 «La conciliazione»

- ASM (Associazione Svizzera per la Mediazione)
www.mediation-svm.ch/homepage_it.php

La mediazione ha il grande vantaggio di evitare lo stress legato a un processo. Può tuttavia essere applicata solo se ambo le parti sono d'accordo e solo se le loro relazioni non sono eccessivamente tese. Si tratta di un'ottima soluzione, ad esempio, se chi si sente vittima di una discriminazione desidera rimanere nell'azienda.

3. IL TRIBUNALE COMPETENTE

Per controversie di diritto privato, l'autorità competente viene determinata in base a dove si è verificato il caso e alla somma chiesta dalla vittima al datore di lavoro, ossia il «valore litigioso» (per esempio: il salario dovuto, le indennità, il torto morale ecc.).

Il tribunale competente secondo la posizione geografica è quello del domicilio del datore di lavoro, della sede dell'azienda o del luogo in cui si svolge in prevalenza l'attività professionale.

Nel Cantone Ticino, le istanze competenti sono:

- il Giudice di pace per le cause di natura pecuniaria il cui valore litigioso non supera i CHF 5000;
- il Pretore, rispettivamente il Pretore aggiunto, per le cause di natura pecuniaria il cui valore litigioso è superiore a CHF 5000 e, indipendentemente dal valore litigioso, quelle concernenti le servitù e le ipoteche legali e quelle in materia di locazione e affitto di abitazioni e di locali commerciali e di **parità dei sessi**.

4. LE PARTI IN CAUSA

La persona che prende l'iniziativa di agire in giustizia è chiamata «parte attrice».

Può trattarsi:

- della persona che si ritiene discriminata (azione individuale);
- di un'organizzazione indipendente costituita almeno due anni prima, che ha come obiettivo la promozione delle pari opportunità tra i sessi o la tutela degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, per esempio un sindacato o un'associazione femminile (azione collettiva)²⁰.

La parte contro la quale è diretta l'azione, è chiamata «parte convenuta». Si tratta sempre del datore di lavoro. L'autore della discriminazione (la persona che licenzia, stabilisce i salari, molesta ecc.) non è direttamente coinvolta nella procedura: il datore di lavoro è il responsabile del suo comportamento.

DAL 1° GENNAIO 2011, I CONFLITTI BASATI SULLA LPar CON DATORI DI LAVORO PRIVATI SONO SOGGETTI ALLA PROCEDURA SEMPLIFICATA DEL CODICE DI DIRITTO PROCESSUALE CIVILE SVIZZERO. LA PROCEDURA È GRATUITA.

5. LA CONCILIAZIONE

Solitamente, la procedura giudiziaria comincia con la conciliazione. Tuttavia, la parte istante può rinunciarvi, ad esempio per non essere confrontata al suo datore di lavoro, oppure per guadagnare tempo.

Una possibilità, non un obbligo

²⁰ Art. 7 LPar, vedi pag. 31 «Accertare una discriminazione»

AUTORITÀ COMPETENTE

Nel Cantone Ticino, l'Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi con sede a Bellinzona è l'autorità competente per la conciliazione, ad esso è conferita una competenza estesa su tutto il territorio del Cantone.

Il Codice di diritto processuale civile svizzero prescrive che l'autorità di conciliazione si compone di un presidente e di una rappresentanza paritetica di datori di lavoro e lavoratori, del settore pubblico e privato e che ambo i sessi devono essere pariteticamente rappresentati (art. 200 cpv. 2 CPC).

In Ticino quest'autorità è composta da un/a presidente e da un/a presidente supplente, da quattro membri e quattro supplenti, tra cui due scelti tra i rappresentanti dei datori di lavoro e due scelti tra i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e femminili.

Sotto la direzione della presidente o del presidente, l'Ufficio siede nella composizione di cinque membri, che può essere ridotta a tre membri nel caso di controversie semplici (art. 6 LACPC).

RICHIESTA

Per poter aprire una procedura di conciliazione, occorre depositare presso l'Ufficio un'istanza, nella forma scritta o elettronica, conformemente all'art. 130 CPC. A tal proposito è possibile utilizzare il formulario ufficiale «Istanza di conciliazione in virtù dell'art. 202 CPC»²¹. L'istanza può anche essere formulata oralmente mediante dichiarazione verbale presso l'autorità di conciliazione (art. 202 CPC).

Nei rapporti di lavoro di diritto pubblico, l'istanza deve contenere:

- l'indicazione delle parti e del loro domicilio;

²¹ Vedi pag. 45 «Moduli»

- l'oggetto, i motivi e le conclusioni della domanda succintamente enunciati (la discriminazione di cui ci si sente vittima e quello che si vuole ottenere: il salario dovuto, le indennità ecc.);
- tutti i documenti concernenti l'istanza;
- la data e la firma della parte o del suo patrocinatore.

Nei rapporti di lavoro di diritto privato, l'istanza deve perlomeno contenere:

- l'indicazione della controparte, la domanda e l'oggetto litigioso.

L'Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi, qualora entri in linea di conto una proposta di giudizio ai sensi dell'art. 210 CPC o una sua decisione nel merito secondo l'art. 212 CPC, può eccezionalmente disporre che si proceda a uno scambio di scritti.

UDIENZA

L'Ufficio di conciliazione fissa un'udienza entro due mesi dal ricevimento dell'istanza o dalla chiusura dello scambio di scritti.

Le parti possono essere chiamate a comparire personalmente. Esse possono farsi assistere da un avvocato o farsi accompagnare da una persona di fiducia a loro scelta.

Di principio, l'udienza di conciliazione non è pubblica e la procedura ha natura confidenziale. Le dichiarazioni delle parti non possono essere né verbalizzate, né utilizzate nella successiva procedura decisionale. È eccettuato il caso di proposta di giudizio o di decisione nel merito dell'autorità di conciliazione.

L'autorità di conciliazione ha svariate competenze. Essa ha il compito di cercare di conciliare le parti in un'udienza senza formalità, spiegando loro la situazione giuridica. Se serve a comporre la lite e a trovare una

soluzione durevole, può includere nel tentativo di conciliazione anche questioni litigiose estranee alla causa. L'Ufficio presta inoltre anche consulenza giuridica.

Se viene raggiunta un'intesa, questa viene messa a verbale, il quale verrà a sua volta sottoscritto dalle parti. L'accordo esplica gli stessi effetti di una sentenza cresciuta in giudicato.

Se le parti non raggiungono alcun accordo, l'Ufficio di conciliazione dispone dei seguenti strumenti:

- **La decisione**, che equivale a una sentenza, può essere emessa su richiesta della parte attrice se il valore litigioso non supera CHF 2000.
- **La proposta di giudizio**, che è un'opzione interessante nel caso in cui le parti siano d'accordo di conciliare, ma non hanno trovato una soluzione concreta. Se nessuna delle parti vi si oppone entro venti giorni, la proposta di giudizio viene considerata accettata e acquisisce validità giuridica. Se invece una parte vi si oppone, la parte convenuta riceve un'autorizzazione ad agire.
- **L'autorizzazione ad agire** viene emessa dall'autorità di conciliazione in caso di mancato accordo. Essa consente di proseguire la procedura portando la controversia davanti al Pretore entro tre mesi.

6. L'AZIONE IN GIUDIZIO

Se la parte istante ha rinunciato alla conciliazione, oppure se non è stato possibile raggiungere alcun accordo conciliativo, la stessa può avviare un'azione giudiziaria presso un tribunale.

L'istanza va redatta in forma scritta e va firmata. Eccezionalmente l'azione può essere proposta anche oralmente, mediante dichiarazione a verbale presso il tribunale²². Per facilitare la presentazione di un'azione semplificata ai sensi dell'art. 244 CPC, le cancellerie dei tribunali mettono a disposizione un formulario.

²² Vedi pag. 36 «Il tribunale competente»

L'istanza deve contenere:

- la designazione delle parti;
- l'oggetto della causa (la discriminazione);
- il valore litigioso, vale a dire la somma pretesa in causa;
- le conclusioni, cioè ciò che l'istante vorrebbe ottenere (il salario dovuto, le indennità, ecc.);
- la data e la firma.

Se la vittima della discriminazione ha già sottoposto la vertenza all'Ufficio di conciliazione, essa potrà utilizzare il medesimo testo già presentato in quella sede. In ogni caso, dovrà essere indicato il valore litigioso, e cioè l'importo esatto di quanto reclamato in giudizio.

All'istanza vanno allegati:

- la procura, se vi è un rappresentante legale;
- l'autorizzazione ad agire nel caso in cui la conciliazione non abbia portato ad alcun accordo, oppure la dichiarazione di rinuncia alla procedura di conciliazione;
- i documenti a disposizione invocati come mezzi di prova, come ad esempio il contratto di lavoro, la lettera di licenziamento, i certificati di salario, altri certificati di lavoro ecc.

7. IN TRIBUNALE

L'UDIENZA

Dopo aver ricevuto l'istanza da parte della persona discriminata, il tribunale accorderà un termine al datore di lavoro per presentare per iscritto le proprie osservazioni di risposta. Il tribunale ha però pure la facoltà di citare direttamente le parti per il dibattimento. Di regola, è necessaria una sola udienza.

I fatti e le prove

Nella vertenza avente per oggetto una discriminazione ai sensi della legge sulla parità dei sessi, il tribunale è sottoposto alla *massima inquisitoria sociale* ed è tenuto ad accertare d'ufficio i fatti. A tal fine, il Presidente interroga le parti e i testimoni. In caso di discriminazione salariale, qualora il tribunale non abbia le competenze tecniche per giudicare se due funzioni siano di uguale valore, oppure per valutare la politica salariale di un'azienda, potrà essere ordinata una perizia a specialisti esterni²³.

L'alleviamento dell'onere della prova

La persona vittima di una discriminazione sessuale beneficia di una facilitazione di procedura, chiamata «*alleviamento dell'onere della prova*» (art. 6 LPar). Ciò significa che le autorità giudiziarie non esigono la prova assoluta della discriminazione, ma si accontentano della sua verosimiglianza. Questa norma non si applica tuttavia ai casi di molestie sessuali e di discriminazione all'atto dell'assunzione.

In pratica, la persona discriminata dovrà apportare il maggior numero di elementi per rendere verosimile l'esistenza della discriminazione da lei asserita. Se riesce a rendere verosimile la discriminazione, sarà quindi il datore di lavoro a dover dimostrare che la differenza di trattamento si fonda su fattori oggettivi e non sul sesso.

- **ESEMPIO:** la signora X e il signor Y lavorano come contabili presso due distinti uffici all'interno della medesima azienda attiva in tutta la Svizzera. In ragione del fatto che la signora X guadagna il 20% in meno del suo collega, essa decide di avviare una procedura giudiziaria davanti al tribunale competente. L'autorità giudiziaria ritiene che la discriminazione sia verosimile, dato che le due funzioni lavorative ed i compiti assegnati sono del tutto simili e che il signor Y e la signora X hanno le stesse responsabilità gestendo somme identiche. Nonostante ciò, il datore di lavoro trova che la differenza di salario non è dovuta al sesso, ma si fonda sul fatto che il signor Y ha

²³ Promemoria per le perizie giudiziarie in materia di discriminazione salariale, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, 7 marzo 2008.

una formazione superiore a quella della signora X, ha un'esperienza professionale più lunga e padroneggia le lingue nazionali. La differenza di salario, nella fattispecie, è dunque giustificata da fattori oggettivi.

La decisione

Dopo l'ultima udienza, il tribunale si ritira ed emette la sua decisione sulla base degli atti scritti presentati dalle parti e sulle esposizioni verbali in corso di udienza.

La sentenza è quindi redatta in forma scritta, inviata alle parti in due distinte fasi. In una prima fase, le parti riceveranno unicamente il cosiddetto dispositivo, e cioè la decisione del tribunale senza le motivazioni. Se una parte intende ricorrere o vuole comunque conoscere gli argomenti del tribunale a sostegno della propria decisione, essa potrà chiedere la motivazione scritta, entro 10 giorni dalla comunicazione del dispositivo.

Le vie di ricorso

Nel Cantone Ticino, contro la sentenza di prima istanza può essere presentato ricorso al Tribunale d'appello entro 30 giorni dall'avvenuta notificazione delle motivazioni della decisione impugnata. In funzione del valore litigioso, il ricorso sarà definito appello o reclamo. Sarà appello, se il valore ancora litigioso sarà uguale o superiore a CHF 10'000. Sarà invece definito reclamo, qualora il valore litigioso sarà inferiore a questa somma. Va osservato come l'appello permetta una revisione completa dell'intera fattispecie. In altre parole, i giudici del Tribunale d'appello riesamineranno sia i fatti sia la corretta applicazione del diritto. Al contrario, in una procedura di reclamo, davanti al Tribunale d'appello si potrà unicamente censurare l'errata applicazione del diritto oppure l'accertamento manifestamente errato dei fatti.

Se il valore litigioso fosse ancora superiore a CHF 15'000, o se la vertenza comprendesse una questione giuridica di principio, la sentenza del Tribunale d'appello potrà poi essere ulteriormente contestata mediante ricorso in materia civile al Tribunale federale. In tutti gli altri casi resta unicamente aperta la possibilità di un ricorso sussidiario in materia

costituzionale. Con questo gravame possono però essere censurate soltanto violazioni di diritti costituzionali.

8. LA PROCEDURA NEI RAPPORTI DI LAVORO DI DIRITTO PUBBLICO

La legge federale sulla parità dei sessi si applica pure alle collettività pubbliche. Rispetto al contratto di lavoro di diritto privato cambiano unicamente alcune regole di procedura, le quali sono espressamente elencate nella legge di applicazione della legge federale sulla parità dei sessi nei rapporti di lavoro di diritto pubblico.

PERSONALE DELLO STATO DEL CANTONE TICINO

Nel Cantone Ticino, se le parti non raggiungono un accordo tramite mediazione interna, l'autorità competente per l'assunzione deve emanare una decisione. Nel caso in cui la persona intendesse invocare una discriminazione fondata sul sesso, essa può rivolgersi all'Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi, che in questo caso fungerà da autorità di conciliazione prima di poter adire eventualmente l'autorità di nomina, il Consiglio di Stato quale autorità di ricorso, oppure il Tribunale cantonale amministrativo.

La decisione del Tribunale cantonale amministrativo potrà invece essere contestata dinanzi al Tribunale federale.

In caso di molestie sessuali, un gruppo interno all'amministrazione cantonale offre la propria consulenza ascoltando e sostenendo le vittime di molestie che sono alle dipendenze dell'amministrazione cantonale. Il

servizio del GRUPPO STOP MOLESTIE è a disposizione di tutti i dipendenti dello Stato (impiegati, docenti e personale ausiliario)²⁴.

PERSONALE DELLA CONFEDERAZIONE

Se le parti non giungono ad un accordo, l'autorità incaricata delle assunzioni emana una decisione. L'impiegata/o deve in seguito formulare un ricorso interno all'amministrazione federale contro tale decisione. Solamente in seguito a questo ricorso interno sarà possibile intentare un ricorso presso un'autorità giudiziaria (Tribunale amministrativo federale quale prima istanza). La decisione del Tribunale potrà infine essere impugnata davanti al Tribunale federale che deciderà su ricorso.

IMPIEGATI COMUNALI E DI ISTITUTI PUBBLICI

L'autorità alla quale rivolgersi e la procedura applicabile dipendono dal singolo contratto di lavoro o dallo statuto applicabile. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, la competenza spetta alle giurisdizioni ordinarie competenti per le controversie in materia di diritto del lavoro.

9. MODULI

Il sito dell'Ufficio federale di giustizia mette a disposizione moduli per alcune procedure civili:

http://www.bj.admin.ch/content/bj/it/home/themen/staat_und_buerger/zivilprozessrecht/parteieingabenformulare.html

²⁴ <http://www4.ti.ch/dfe/dr/sru/servizi/gruppo-stop-molestie/>

10. LEGISLAZIONE E BIBLIOGRAFIA

LEGISLAZIONE FEDERALE

- Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar) - RS 151.1
- Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni) del 30 marzo 1911 (art. 319-362) - RS 220
- Codice di diritto processuale civile svizzero del 19 dicembre 2008 (CPC) - RS 272
- Legge sul personale federale del 24 marzo 2000 (LPers) - RS 172.220.1
- Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964 (Legge sul lavoro, LL) - RS 822.11 e Ordinanze 1 e 2 - RS 822.111 e 822-112

LEGISLAZIONE CANTONALE

- Legge sull'organizzazione giudiziaria del 10 maggio 2006 - RL 3.1.1.1
- Legge di applicazione del codice di diritto processuale civile svizzero del 24 giugno 2010 (LACPC) - RL 3.3.2.1
- Legge di procedura per le cause amministrative del 19 aprile 1966 - RL 3.3.1.1
- Legge sull'ordinamento degli impiegati dello stato e dei docenti del 15 marzo 1995 - RL 2.5.4.1
- Regolamento dei dipendenti dello Stato del 19 dicembre 1995 - RL 2.5.4.1.1
- Legge di applicazione della legge federale sulla parità dei sessi nei rapporti di lavoro di diritto pubblico del 24 giugno 2010 - RL 1.8.1.1

BIBLIOGRAFIA

ARIOLI Kathrin/FURRER ISELI Felicitas, L'application de la loi sur l'égalité aux rapports de travail de droit public, Bâle, Genève (Helbing & Lichtenhahn, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes), 2000.

AUBERT Gabriel/LEMPEN Karine (édit.), Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Université de Genève, Slatkine, 2011.

AUBRY GIRARDIN Florence, Egalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice, *in* Pratique juridique actuelle 9/2005, p. 1062 ss.

BARONE Anne-Marie, Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes: règles spéciales de procédure, *in* Revue de l'avocat 5/2003, p. 158 ss.

BERSIER Eric, Les diverses méthodes d'évaluation et de comparaison des salaires, *in* Panorama en droit du travail [WYLER R., édit.], Berne (Stämpfli), 2009, p. 381 ss.

BIGLER-EGGENBERGER Margrith/KAUFMANN Claudia (édit.), Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne (Union syndicale suisse, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Réalités sociales), 2000.

COSSALI-SAUVIN Monique, La loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995, *in* Journée 1995 de droit du travail et de sécurité sociale, vol 15 [AUBERT G., édit.], Zurich (Schulthess), 1999, p. 57 ss.

FLÜCKIGER Yves, Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis, *in* Pratique juridique actuelle 11/2001, p. 1340 ss.

GOGNIAT Elise, Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, La Chaux-de-Fonds (Centre d'étude des droits de la personnalité CEDP) 1/2007.

JACCOTTET TISSOT Catherine, Harcèlement sexuel et loi sur l'égalité, *in* Plaidoyer 2/1999, p. 50 ss.

JACCOTTET TISSOT Catherine, Les procès en égalité: de l'exigence de justice à la pratique, *in* Pratique juridique actuelle 12/2004, p. 1514 ss.

KAUFMANN Claudia/STEIGER-SACKMANN Sabine (édit.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2^{ème} éd., Bâle (Helbing & Lichtenhahn), 2009.

LEMPEN Karine, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience états-unienne, Genève, Zurich (Schulthess), 2006.

LEMPEN Karine, Aperçu de la jurisprudence relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1404 ss.

LEMPEN Karine, Prévention et sanctions du harcèlement sexuel - Les difficultés liées à la mise en œuvre de mesures au sein des entreprises, *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1432 ss.

LEMPEN Karine, Au-delà du mobbing: le harcèlement sexuel comme outil de maintien du système de genre, *in* Wandel der Geschlechter-verhältnisse durch Recht? ARIOLI K./COTTIER M./FARAHMAND P./KÜNG Z., édité., Lachen, St-Gall (Dike), 2008, p. 149 ss.

LEUBA Audrey, Harcèlement sexuel: plaidoyer pour une application raisonnable de la loi, *in* Mélanges SCHÜPBACH, 2000, p. 125 ss.

MATEFI Gabriella, Salaire selon la loi du marché et coûts de formation: des motifs objectifs pour justifier des différences de salaires?, *in* Pratique juridique actuelle 11/2001, p. 1329 ss.

MÜLLER Corina, L'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les rapports de travail, *in* L'eupéanisation du droit privé: vers un code civil européen? [WERRO F., édité] Fribourg (Ed. Universitaires), 1998, p. 97 ss.

RAMSEYER Jeanne/MÜLLER Corina, Une loi éprouvée, mais encore méconnue, *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1337 ss.

Segreteria di Stato dell'economia SECO, Direzione del lavoro, Indicazioni relative alla Legge sul lavoro e alle ordinanze 1 e 2, Berna, 2011.

STAUBER-MOSER Susy, Egalité des salaires et jurisprudence du Tribunal fédéral, *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1364 ss.

STUTZ Heidi/SCHÄR MOSER Marianne/FREIVOGEL Elisabeth (2005), Evaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. Rapport de synthèse. Sur mandat de l'Office fédéral de la justice, Berne, Binningen (Bureau BASS, Bureau a & o, Etude d'avocate E. Freivogel), 2005.

STUTZ Heidi, Quand faire valoir ses droits sera devenu une chose tout à fait normale..., *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1398 ss.

WERRI Franz/VIRET Marjolaine, Egalité entre femmes et hommes: la responsabilité civile de l'employeur, *in* L'égalité entre femmes et hommes en Suisse et dans l'UE [EPINEY A./VON DANKELMANN I., édité] Zurich (Schulthess), 2004, p. 89 ss.

INDIRIZZI

Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza

Residenza governativa
6501 Bellinzona
T 091 814 43 08
www.ti.ch/ulpt

Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi

c/o Segreteria Divisione della giustizia, Palazzo Governativo
6500 Bellinzona
T 091 814 32 30
www.ti.ch/pg

Consultorio giuridico Donna e lavoro

Via Foletti 23
6900 Massagno
T 091 950 00 88
www.faft.ch

Ordine degli avvocati del Cantone Ticino

Corso San Gottardo 54c
6830 Chiasso
www.oati.ch

Organizzazione cristiano sociale ticinese OCST

Via S. Balestra 19
6900 Lugano
T 091 921 15 51
www.cfp-ocst.ch

Sindacato dei servizi pubblici VPOD

Via San Gottardo 30
6903 Lugano
T 091 911 69 30
www.vpod-ticino.ch

UNIA

Via Canonica 3
6900 Lugano
T 910 50 70
www.unia.ch

LINK

Giurisprudenza e diritto della parità

www.sentenzeparita.ch

www.leg.ch

www.gleichstellungsgesetz.ch

Conférence romande de l'égalité

www.egalite.ch

Conferenza svizzera delle delegate alla parità

www.equality.ch

www.equality-salario.ch

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

www.ebg.admin.ch

Molestie sessuali

www.seco.admin.ch/themen/00008/00074/00086/index.html?lang=it

Calcolatore salariale

www.paritasalariale.ch

www.egalitedessalaires.ch

www.lohnrechner.ch

Mediazione

www.mediatori-ti.ch/csm/home.html

LEGGE FEDERALE SULLA PARITÀ DEI SESSI (LPar)



**Legge federale
sulla parità dei sessi
(LPar)**

del 24 marzo 1995 (Stato 1° gennaio 2011)

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visti gli articoli 4 capoverso 2, 34ter capoverso 1 lettera a, 64 e 85 numero 3 della
Costituzione federale¹; visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio
1993²,
decreta:*

Sezione 1: Scopo

Art. 1

La presente legge mira a promuovere l'uguaglianza effettiva fra donna e uomo.

Sezione 2: Uguaglianza nella vita professionale

Art. 2 Principio

Le disposizioni della presente sezione si applicano ai rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni³ e dal diritto pubblico federale, cantonale e comunale.

Art. 3 Divieto di discriminazione

¹ Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza.

² Il divieto si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e al perfezionamento professionali, alla promozione e al licenziamento.

RU 1996 1498

¹ [CS 3 1; RU 1981 1243]. A queste disposizioni corrispondono ora agli art. 8 cpv. 3, 41 cpv. 1 lett. d, 122 und 173 cpv. 2 della Cost. federale del 18 apr. 1999 (RS 101).

² FF 1993 I 987

³ RS 220

³ Non costituiscono una discriminazione adeguati provvedimenti per la realizzazione dell'uguaglianza effettiva.

Art. 4 **Divieto di discriminazione in caso di molestia sessuale**

Per comportamento discriminante si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale.

Art. 5 **Pretese giuridiche**

¹ In caso di discriminazione secondo gli articoli 3 e 4, l'interessato può chiedere al giudice o all'autorità amministrativa:

- a. di proibire o far omettere una discriminazione imminente;
- b. di far cessare una discriminazione attuale;
- c. di accertare una discriminazione che continua a produrre effetti molesti;
- d. di ordinare il pagamento del salario dovuto.

² Se la discriminazione consiste nel rifiuto di un'assunzione o nella disdetta di un rapporto di lavoro disciplinato dal Codice delle obbligazioni⁴, la persona lesa può pretendere soltanto un'indennità. Questa è stabilita tenuto conto di tutte le circostanze ed è calcolata in base al salario presumibile o effettivo.

³ Nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale, il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ed assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che lo stesso provi di aver adottato tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, che ragionevolmente si potevano pretendere da lui per evitare simili comportamenti o porvi fine. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero.

⁴ Nel caso di discriminazione mediante rifiuto di assunzione, l'indennità prevista nel capoverso 2 non eccede l'equivalente di tre mesi di salario. Parimenti, la somma totale delle indennità versate non deve eccedere tale importo, qualora

⁴ RS 220

parecchie persone pretendano il versamento di un'indennità per rifiuto d'assunzione allo stesso posto di lavoro. Qualora la discriminazione avvenga mediante scioglimento di rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni⁵ o mediante molestie sessuali, l'indennità prevista ai capoversi 2 o 3 non eccede l'equivalente di sei mesi di salario.

⁵ Sono salve le pretese di risarcimento del danno e di riparazione morale, nonché le pretese contrattuali più estese.

Art. 6 Alleviamento dell'onere della prova

Si presume l'esistenza di una discriminazione per quanto la persona interessata la renda verosimile; questa norma si applica all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e al perfezionamento professionali, alla promozione e al licenziamento.

Art. 7 Azioni e ricorsi delle organizzazioni

¹ Le organizzazioni che esistono da almeno due anni e, secondo gli statuti, promuovono l'uguaglianza fra donna e uomo oppure tutelano gli interessi dei lavoratori possono, a proprio nome, far accertare in giudizio una discriminazione se l'esito della procedura avrà verosimilmente ripercussioni su un gran numero di rapporti di lavoro. Prima di avviare la procedura di consultazione o di intentare un'azione, tali organizzazioni devono dare al datore di lavoro l'opportunità di prendere posizione.

² Per il rimanente, si applicano per analogia le disposizioni concernenti le azioni e i ricorsi individuali.

Sezione 3: Disposizioni speciali per i rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni⁶

Art. 8 Procedura in caso di discriminazione nell'assunzione

¹ Le persone che, candidate a un posto di lavoro, pretendono di non essere state assunte per motivi discriminatori possono pretendere dal datore di lavoro una motivazione scritta.

⁵ RS 220

⁶ RS 220

² La pretesa a un'indennità giusta l'articolo 5 capoverso 2 decade se l'azione non è proposta entro tre mesi dal momento in cui il datore di lavoro ha comunicato il rifiuto dell'assunzione.

Art. 9 Procedura in caso di disdetta discriminatoria

In caso di discriminazione all'atto della disdetta del rapporto di lavoro, si applica l'articolo 336b del Codice delle obbligazioni⁷.

Art. 10 Protezione dal licenziamento

¹ La disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro è impugnabile se, senza motivo giustificato, è data in seguito a un reclamo sollevato all'interno dell'azienda per presunta discriminazione o in seguito all'introduzione di una procedura di conciliazione o giudiziaria.

² La protezione dal licenziamento vale finché dura la procedura di reclamo in seno all'azienda, la procedura di conciliazione o la procedura giudiziaria, nonché nei sei mesi successivi.

³ La disdetta deve essere impugnata in tribunale prima della scadenza del termine di disdetta. Il tribunale può ordinare la riassunzione provvisoria del lavoratore per la durata della procedura qualora le condizioni per annullare la disdetta siano verosimilmente adempiute.

⁴ Durante la procedura, il lavoratore può rinunciare alla continuazione del rapporto di lavoro e far valere in sua vece l'indennità giusta l'articolo 336a del Codice delle obbligazioni⁸.

⁵ Il presente articolo si applica per analogia alle disdette pronunciate a causa di un'azione intentata da un'organizzazione secondo l'articolo 7.

Art. 11 e 12⁹

⁷ RS 220

⁸ RS 220

⁹ Abrogati dal n. II 1 dell'all. 1 al codice di procedura civile del 19 dic. 2008, con effetto dal 1° gen. 2011 (RU 2010 1739; FF 2006 6593).

Sezione 4: Protezione giuridica in caso di rapporti di lavoro di diritto pubblico

Art. 13

¹ La protezione giuridica per i rapporti di lavoro di diritto pubblico è disciplinata dalle disposizioni generali sulla procedura giudiziaria federale. Ai ricorsi del personale federale si applica inoltre l'articolo 58 dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927¹⁰.

² Se una persona è discriminata dal fatto che la sua candidatura non è stata ammessa alla prima costituzione di un rapporto di lavoro, si applica l'articolo 5 capoverso 2. L'indennità può essere chiesta direttamente con ricorso contro la decisione di non ammissione.

³ Gli impiegati della Confederazione possono rivolgersi a una commissione di conciliazione entro il termine di ricorso previsto dall'articolo 50 della legge federale del 20 dicembre 1968¹¹ sulla procedura amministrativa. La commissione di conciliazione consiglia le parti e cerca di farle pervenire a un'intesa.¹²

⁴ ...¹³

⁵ La procedura è gratuita; sono eccettuati i casi di ricorso temerario. Nei procedimenti dinanzi al Tribunale federale l'onere delle spese è disciplinato dalla legge del 17 giugno 2005¹⁴ sul Tribunale federale.¹⁵

¹⁰ [CS 1 453; RU 1958 1489 art. 27 lett. c, 1997 2465 allegato n. 4, 2000 411 n. II 1853, 2001 2197 art. 2 3292 art. 2. RU 2008 3437 n. I 1]. Vedi ora gli art. 35 e 36 della L del 24 mar. 2000 sul personale federale (RS 172.220.1).

¹¹ RS 172.021

¹² Nuovo testo giusta il n. I della LF dell'8 ott. 2004, in vigore dal 1° mar. 2005 (RU 2005 1023; FF 2003 6785).

¹³ Abrogato dal n. 1 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale federale, con effetto dal 1° gen. 2007 (RU 2006 1205).

¹⁴ RS 173.110

¹⁵ Per. introdotto dal n. 1 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU 2006 1205).

Sezione 5: Aiuti finanziari

Art. 14 Programmi promozionali

¹ La Confederazione può accordare aiuti finanziari a istituzioni pubbliche o private che organizzano programmi per il promovimento dell'uguaglianza fra donna e uomo nella vita professionale. Essa stessa può organizzare programmi promozionali.

² I programmi possono servire a:

- a. promuovere la formazione e il perfezionamento entro e fuori l'azienda;
- b. migliorare la rappresentanza dei sessi nelle differenti professioni, funzioni e livelli dirigenziali;
- c. migliorare la compatibilità tra compiti professionali e familiari;
- d. promuovere organizzazioni di lavoro e infrastrutture che favoriscono la parità dei sessi.

³ In primo luogo sono sostenuti programmi di carattere innovativo o esemplare.

Art. 15 Consultori

La Confederazione può accordare aiuti finanziari a istituzioni private per:

- a. la consulenza e l'informazione della donna nella vita professionale;
- b. il promovimento del reinserimento professionale di donne e uomini che hanno interrotto l'attività professionale per dedicarsi a compiti familiari.

Sezione 6: Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

Art. 16

¹ L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo promuove la parità dei sessi in tutti gli ambiti della vita e si adopera per eliminare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

² Per tale scopo assume segnatamente i compiti seguenti:

- a. informa l'opinione pubblica;
- b. consiglia autorità e privati;
- c. effettua inchieste e raccomanda misure idonee ad autorità e a privati;

- d. può partecipare a progetti d'interesse nazionale;
- e. partecipa all'elaborazione di normative federali, nella misura in cui sono importanti per la parità dei sessi;
- f. decide in merito all'assegnazione di aiuti finanziari giusta gli articoli 14 e 15 e sorveglia l'esecuzione dei programmi promozionali.

Sezione 7: Disposizioni finali

Art. 17 Disposizioni transitorie

Le pretese giusta l'articolo 5 capoverso 1 lettera d sono giudicate secondo il nuovo diritto, se l'azione civile è stata intentata dopo l'entrata in vigore della presente legge oppure se al momento dell'entrata in vigore l'autorità competente di prima istanza non aveva ancora preso una decisione.

Art. 18 Referendum ed entrata in vigore

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Data dell'entrata in vigore: 1° luglio 1996¹⁶

Allegato

Modifica di leggi federali

...

¹⁶ DCF del 25 ott. 1995.

¹⁷ Le modifiche possono essere consultate alla RU 1996 1498.



Redazione

Per la versione originale vodese:

Laure Jatón

Christine Sattiva Spring

Per la versione romanda:

egalite.ch

Per la versione ticinese:

Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza

Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi

Concetto di comunicazione

Stéphanie Siggen

Grafica

Sophie Jatón

Edizione

Prima edizione in lingua italiana, settembre 2013.

Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza.