

Il Consiglio di Stato

Ufficio federale di giustizia e
Polizia settore progetti e metodologia
legislativi
Bundesrain 20
3003 Berna

Per mail: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Procedura di consultazione concernente l'avamprogetto di modifica della legge sulla parità dei sessi (LPar)

Gentili signore, egregi signori,

In merito alla summenzionata procedura di consultazione, ringraziando per l'opportunità concessa formuliamo le seguenti considerazioni

I Considerazioni generali

L'adozione di misure supplementari vincolanti finalizzate a realizzare la parità salariale tra uomo e donna va salutata positivamente. Malgrado siano trascorsi 25 anni dall'iscrizione nella Costituzione federale e 20 anni dall'entrata in vigore della legge sulla parità dei sessi, il principio della parità salariale è lontano dall'essere realizzato.

Neppure il Dialogo sulla parità salariale promosso su base volontaria dalle federazioni mantello svizzere dei datori di lavoro e lavoratori ha portato a una riduzione significativa delle discriminazioni salariali.

In virtù dell'articolo 35 cpv. 3 della Costituzione Federale le autorità hanno l'obbligo di provvedere alla realizzazione del diritto fondamentale a un salario uguale per un lavoro di uguale valore anche nelle relazioni tra privati.

L'avamprogetto lascia aperte diverse questioni che dovrebbero essere regolate dalla legge e non solamente a livello di ordinanza. In particolare manca una disposizione che regoli la designazione di un organo di controllo e i limiti del suo mandato da parte delle imprese sottoposte all'analisi salariale.

Dubitiamo inoltre che quanto proposto con questo avamprogetto, anche includendo la variante (articolo 13e bis), possa portare a importanti miglioramenti.

Uno studio commissionato dall'Ufficio federale di giustizia e polizia e dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna, giudica indispensabili delle misure di controllo e di accompagnamento efficaci e sanzioni in caso di mancato rispetto dell'obbligo di analisi e di segnalazione.

L'analisi dell'impatto della regolamentazione relativa alle misure per realizzare la parità salariale giunge alla constatazione che il solo obbligo di informazione ha scarsa efficacia sull'esecuzione dell'analisi dei salari e ritiene preferibile l'opzione che prevede un obbligo di pubblicazione per gli organi di controllo e la possibilità di adottare delle sanzioni.

www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/ber-infras-rfa-d.pdf

Il Considerazioni su aspetti particolari dell'avamprogetto

1. Limite numerico per l'obbligo di effettuare un'analisi salariale (art. 13a; 13b)

Oggigiorno gli strumenti di analisi dei salari riconosciuti sono disponibili solo per le aziende che occupano 50 o più lavoratori/lavoratrici, il che non corrisponde alla realtà più diffusa in Svizzera e ancor più nel nostro cantone, caratterizzato dalla presenza massiccia di piccole imprese. Tuttavia la Confederazione sta mettendo a punto uno strumento di analisi (Argib) destinato alle piccole imprese.

Al fine di poter in futuro (quando saranno disponibili metodi di controllo adeguati) estendere l'obbligo di analisi alle imprese con meno di 50 collaboratori/collaboratrici senza dover procedere a una nuova modifica di legge, si propone per ragioni di economia e procedura, di fissare il limite numerico in funzione del metodo di analisi e del numero di collaboratori a livello di ordinanza e non di legge come proposto dall'avamprogetto.

2. Obbligo di controllo delle analisi dei salari (art.13g)

Secondo l'avamprogetto i datori di lavoro pubblici sottostanno unicamente all'obbligo di effettuare l'analisi dei salari ma non all'obbligo di controllo dell'analisi. Nel pieno rispetto dell'irrinunciabile principio della trasparenza, il risultato dell'analisi dovrebbe comunque essere comunicato anche ai/alle dipendenti del settore pubblico.

3. Oggetto del controllo (art.13c)

Al fine di garantire l'utilizzo corretto di un metodo di analisi riconosciuto, l'estensione del controllo deve essere definita con più precisione dalla legge e riguardare il periodo oggetto del controllo, l'utilizzo di un metodo riconosciuto e il rilevamento di tutti i lavoratori/lavoratrici. Occorre inoltre iscrivere nella legge l'obbligo per i datori di lavoro di mettere a disposizione dell'organo di controllo tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento del suo compito.

4. Rapporto di controllo: contenuto e destinatari (art. 13e, 13g)

Sempre in merito al pieno rispetto del principio di trasparenza, il rapporto di controllo dovrebbe anche contenere indicazioni relative ai risultati delle analisi dei salari, affinché possa essere individuata un'eventuale discriminazione salariale.

Eventuali vie giudiziarie per far valere la parità salariale andranno codificate correttamente.

Alfine di conferire un minimo di efficacia nell'attuazione del mandato costituzionale, l'esecuzione e i risultati delle analisi dei salari dovrebbero altresì essere comunicati all'autorità competente e figurare su un elenco accessibile al pubblico.

5. Misure complementari e sanzioni

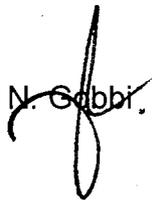
LPar dovrebbe prevedere delle misure di accompagnamento al fine di assistere le aziende nella procedura di controllo ma anche per la messa in regola in caso di discriminazione salariale.

Allo scopo di indurre un maggior numero di aziende ad adottare misure per correggere le discriminazioni salariali, la variante dell'articolo 13e bis (segnalazione e pubblicazione delle violazioni dell'obbligo) dovrebbe essere applicata non solo ai datori di lavoro che non hanno effettuato un'analisi di salari o che non l'hanno fatta controllare, ma anche ai datori di lavoro per i quali, a seguito dell'analisi, esiste una fondata presunzione di discriminazioni salariali e che non adottano adeguate misure correttive entro il termine di un anno.

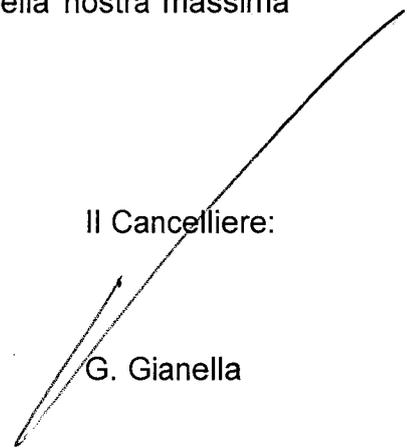
Vogliate gradire, gentili signore, egregi signori, l'espressione della nostra massima stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:


N. Gobbi.

Il Cancelliere:


G. Gianella

Copia:

- Consiglio di Stato (di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; decs-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch)
- Deputazione ticinese alle Camere federali
(joerg.debernardi@ti.ch; nicolo.parente@ti.ch; renata.gottardi@ti.ch; sara.guerra@ti.ch)