



Controllo del rispetto della parità salariale tra donna e uomo

Informazioni di base e informazioni per le imprese sullo svolgimento del controllo

1. Basi legali

Sulla base dell'articolo 8 della legge federale sugli acquisti pubblici (LAPub; RS 172.056.1), la Confederazione aggiudica le proprie commesse solo alle imprese che garantiscono la parità tra uomo e donna in ambito salariale. In virtù dell'articolo 6 dell'ordinanza sugli acquisti pubblici (OAPub; RS 172.056.11), l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) controlla l'osservanza delle pertinenti disposizioni.

2. Selezione delle imprese da controllare

Le imprese da sottoporre a controllo sono selezionate mediante una procedura di campionamento limitata. La scelta dei campioni si fonda sulle decisioni di aggiudicazione pubblicate da un committente della Confederazione nel Foglio ufficiale svizzero di commercio (FUSC). Ulteriori criteri di selezione sono:

- il settore, che deve essere sufficientemente rappresentato nelle commesse assegnate dalla Confederazione e registrare una presenza femminile del 10 per cento almeno;
- la dimensione dell'impresa, che deve contare almeno 50 collaboratori.

3. Contenuto e metodologia del controllo

L'UFU controlla che sia rispettato il principio della parità salariale tra donna e uomo attraverso metodi econometrici (analisi di regressione). Questo metodo consente di misurare l'influsso isolato di vari fattori sul salario. Nell'analisi si tiene conto sia di caratteristiche oggettive che qualificano la persona (formazione, anni di servizio e potenziale esperienza professionale), sia di caratteristiche inerenti al posto di lavoro, come la posizione professionale o il profilo dei requisiti richiesto. A seconda della situazione possono essere prese in considerazione altre caratteristiche proposte dall'impresa. Le differenze salariali non motivabili con queste caratteristiche oggettive sono considerate come imputabili al sesso.

La metodologia di controllo è descritta nel «Procedimento metodologico per il controllo della parità salariale tra donna e uomo nel settore degli acquisti della Confederazione – Guida alla realizzazione del controllo standardizzato» di Silvia Strub (Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS, Berna, giugno 2005). Il documento è disponibile in formato PDF sul sito Internet www.beschaffung.admin.ch o su www.ebg.admin.ch.

4. Svolgimento del controllo / Collaborazione con la segreteria della Conferenza degli acquisti della Confederazione (CA) e con i servizi d'acquisto

Il controllo si svolge nel modo seguente:

- l'UFU seleziona l'impresa da controllare secondo il numero 2;
- l'UFU informa i servizi d'acquisto interessati e la segreteria della Conferenza degli acquisti della Confederazione (CA) sullo svolgimento del controllo e richiede al servizio d'acquisto competente il contratto rilevante, comprese le Condizioni generali (CG), nonché l'autodichiarazione firmata dell'offerente;
- l'UFU informa l'impresa del controllo previsto e richiede i dati necessari;
- l'UFU procede al controllo e trasmette il risultato sotto forma di perizia al servizio d'acquisto e alla segreteria della CA;
- se necessario, il servizio d'acquisto dispone sanzioni. Nel caso di una procedura di ricorso, l'UFU sostiene il servizio dal punto di vista tecnico e prepara la relativa documentazione.

5. Definizione di discriminazione salariale

Nell'ambito degli acquisti pubblici della Confederazione una discriminazione salariale viene sanzionata quando, dall'analisi dei dati relativi al salario, risulta una differenza salariale a svantaggio di uno dei due sessi che supera in misura statisticamente rilevante la soglia di tolleranza fissata al 5 per cento. Tale soglia di tolleranza viene applicata soltanto per i controlli svolti nel settore degli acquisti pubblici e permette di tenere conto del fatto che, in un'impresa, possono incidere sul salario fattori non presi in considerazione nel modello.

6. Conseguenze giuridiche della discriminazione salariale

Se l'UFU accerta l'esistenza di una discriminazione salariale che superi la soglia di tolleranza prevista nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione, secondo il diritto vigente sono possibili le seguenti misure:

- comminazione di una pena convenzionale (art. 6 cpv. 5 OAPub nonché Condizioni generali della Confederazione CG);

- possibilità di esclusione dalla procedura di aggiudicazione, possibilità di revoca dell'aggiudicazione (art. 11 lett. d LAPub) e/o di disdetta del contratto.

In caso di omissione, all'impresa può essere accordato, sotto comminatoria di misure, un termine entro il quale deve essere dimostrato il rispetto della parità salariale di cui al numero 7. Contestualmente, l'impresa viene informata che in caso di omissione possono essere adottate misure anche per eventuali altri contratti in vigore conclusi con la Confederazione.

L'impresa può partecipare nuovamente a una procedura di aggiudicazione della Confederazione (procedura libera, selettiva, mediante invito e aggiudicazione mediante trattativa privata) solo quando avrà fornito la prova di cui al numero 7 che la discriminazione salariale è stata eliminata.

7. Prova

La prova deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere il risultato di una nuova analisi dei dati salariali effettuata a spese dell'impresa;
- la metodologia impiegata per l'analisi deve corrispondere a quella di cui al numero 3;
- l'analisi deve essere stata condotta da uno specialista riconosciuto dall'UFU;
- la discriminazione salariale non deve superare in modo significativo la soglia di tolleranza fissata al 5 per cento.

8. Decisione

Conformemente al numero 6 il servizio d'acquisto notifica all'impresa sottoposta a controllo la misura/le misure mediante decisione impugnabile, che viene motivata con la violazione della parità salariale. Segnala inoltre all'impresa che è di principio autorizzata a partecipare nuovamente a nuova procedura di aggiudicazione della Confederazione soltanto se fornisce la prova di cui al numero 7 che la parità salariale è rispettata.

Copie della decisione e del rapporto sul controllo vengono trasmesse alla segreteria della CA e all'UFU.

9. Ricorso

Se, contro la decisione, l'impresa sottoposta a controllo presenta ricorso al Tribunale amministrativo federale (art. 27 LAPub) e contesta la validità dei risultati, il servizio d'acquisto assume nella procedura di ricorso il ruolo di convenuto nonché un'eventuale funzione di coordinamento all'interno della Confederazione. Al riguardo viene sostenuto sotto il profilo tecnico dall'UFU.

Berna, 17 aprile 2013