



Rispetto delle condizioni di lavoro, delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e della parità salariale tra uomo e donna: dichiarazione dell'offerente

Con la presente, in qualità di membro della direzione, confermo che la nostra impresa
nome e indirizzo:

nonché i nostri subappaltatori e le nostre aziende fornitrici per prestazioni fornite in Svizzera rispettano le condizioni di lavoro, le disposizioni in materia di protezione del lavoro e la parità salariale tra uomo e donna elencate qui di seguito.

- **Condizioni di lavoro:** le condizioni di lavoro sono quelle definite nei contratti collettivi di lavoro e nei contratti normali di lavoro e, in mancanza di questi, le condizioni di lavoro effettive, usuali per il luogo e la professione.
- **Disposizioni in materia di protezione del lavoro:** legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro; RS 822.11), nonché legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20).
- **Parità salariale tra uomo e donna:** legge federale sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1).

; li offerenti e i loro subappaltatori del primo livello con oltre 50 dipendenti XYbñj'WJugW bc 'XYj cbc inoltre dimostrare come è stata verificata la prassi retributiva:

Azienda con 50 dipendenti o meno

Azienda con oltre 50 dipendenti

Se la prova è fornita mediante Logib (www.logib.ch), i dati di cui sotto possono essere riportati direttamente sul foglio «rpt_fazit» contenente i risultati principali. Questo foglio sarà considerato la prova richiesta.

La prassi retributiva è stata verificata:

- mediante Logib (autocontrollo)
- da terzi esterni (.....)
- da un'autorità di controllo della parità salariale, in particolare:
- della Confederazione del Cantone
- della Città / del Comune

Verifica con dati salariali del mese di: _____

A parità di premesse le donne guadagno: _____

di più

_____ % di meno

La soglia di tolleranza del 5 % vigente per gli acquisti pubblici:

è rispettata

non è rispettata

- **Accordi di base dell'OIL:** figurano singolarmente sul retro del presente modulo.

Confermo inoltre che per prestazioni fornite all'estero da noi o dai nostri subappaltatori e dalle nostre aziende fornitrici vengono rispettati gli accordi di base dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

Ho preso atto delle informazioni per gli offerenti che figurano sul retro del presente modulo.

Avvertenza giuridica: dichiarando intenzionalmente il falso nel presente modulo, il firmatario si rende passibile di pena.

Luogo e data

Firma giuridicamente valida

Il presente documento e la relativa prova devono essere inviati al servizio che pubblica il bando.

Rispetto delle condizioni di lavoro, delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e della parità salariale tra uomo e donna – Informazioni per gli offerenti

Basi giuridiche

Le basi giuridiche per la presente autodichiarazione si trovano all'articolo 8 della legge federale del 16 dicembre 1994 sugli acquisti pubblici (LAPub; RS 172.056.1) e negli articoli 6 e 7 dell'ordinanza dell'11 dicembre 1995 sugli acquisti pubblici (OAPub; RS 172.056.11).

Il committente aggiudica la commessa per prestazioni in Svizzera solo ad offerenti che garantiscono il rispetto delle condizioni di lavoro, delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e della parità salariale tra uomo e donna.

Il committente aggiudica la commessa per prestazioni fornite all'estero solo ad offerenti che garantiscono almeno l'osservanza dei seguenti accordi di base dell'OIL:

- Convenzione n. 29 del 28 giugno 1930 concernente il lavoro forzato od obbligatorio (RS 0.822.713.9);
- Convenzione n. 87 del 9 luglio 1948 concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (RS 0.822.719.7);
- Convenzione n. 98 del 1° luglio 1949 concernente l'applicazione dei principi del diritto sindacale e di negoziazione collettiva (RS 0.822.719.9);
- Convenzione n. 100 del 29 giugno 1951 sulla parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile (RS 0.822.720.0);
- Convenzione n. 105 del 25 giugno 1957 concernente la soppressione del lavoro forzato (RS 0.822.720.5);
- Convenzione n. 111 del 25 giugno 1958 concernente la discriminazione nell'impiego e nella professione (RS 0.822.721.1);
- Convenzione n. 138 del 26 giugno 1973 concernente l'età minima di ammissione all'impiego (RS 0.822.723.8);
- Convenzione n. 182 del 17 giugno 1999 concernente il divieto delle forme più manifeste di sfruttamento del fanciullo sul lavoro e l'azione immediata volta alla loro abolizione (RS 0.822.728.2).

Subappaltatori e aziende fornitrici

Gli offerenti impongono contrattualmente ai subappaltatori e alle aziende fornitrici di rispettare le condizioni di lavoro, le disposizioni in materia di protezione del lavoro e la parità salariale tra uomo e donna conformemente all'articolo 8 LAPub, all'articolo 6 OAPub e alle condizioni generali della Confederazione. A tal fine gli offerenti possono, ad esempio, far firmare un'autodichiarazione da presentare se necessario all'autorità incaricata dei controlli.

Controlli

Il committente si riserva il diritto di far controllare il rispetto delle condizioni di lavoro, delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e la parità salariale tra uomo e donna (art. 8 cpv. 2 LAPub).

Il committente può delegare il controllo delle condizioni di lavoro all'organizzazione paritetica composta di datori di lavoro e lavoratori, qualora ne esistesse una. La verifica del rispetto delle disposizioni in materia di protezione del lavoro spetta agli organi di esecuzione previsti nella legge sul lavoro e nella legge sull'assicurazione contro gli infortuni. La verifica della parità salariale tra uomo e donna incombe all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna (UFU). **Importante:** in occasione dei controlli delle disposizioni menzionate in precedenza, il rispetto di ogni singola regolamentazione viene esaminato separatamente. L'inosservanza di una singola disposizione non può essere compensata con il superamento degli standard minimi in un altro ambito.

Prova della parità salariale nell'ambito degli acquisti pubblici

Dal 1° gennaio 2016 gli offerenti e i loro subappaltatori del primo livello con oltre 50 dipendenti devono fornire la prova del rispetto della parità salariale utilizzando il modello standard di analisi della Confederazione. La verifica deve essere effettuata sulla base di dati salariali risalenti a non più di 36 mesi prima della data della firma della presente autodichiarazione. A tal fine può essere utilizzato lo strumento Logib (www.logib.ch). La Confederazione mette a disposizione una helpline gratuita (0800 55 99 00).

Obbligo di collaborazione, rimedio giuridico e sanzioni

L'offerente è tenuto a mettere a disposizione gratuitamente i dati necessari per il controllo. In caso di violazione della parità salariale tra uomo e donna, all'offerente può essere concesso un termine entro il quale deve fornire la prova del rispetto della parità salariale, con l'avvertenza che il mancato adempimento comporta l'adozione di provvedimenti. Nel contempo occorre fargli notare che il mancato adempimento può comportare l'adozione di provvedimenti anche per eventuali altre procedure in corso. La violazione delle condizioni di lavoro e delle disposizioni in materia di protezione del lavoro nonché la violazione della parità salariale tra uomo e donna sono comunicate all'offerente dal committente mediante decisione. Contro la decisione, l'offerente può presentare ricorso presso il Tribunale amministrativo entro 20 giorni dalla notificazione.

- Il committente può inoltre revocare l'aggiudicazione o escludere l'offerente dalla procedura d'acquisto in corso (art. 11 LAPub) e/o
- conformemente alle condizioni generali della Confederazione può richiedere la comminazione di pene convenzionali (art. 6 cpv. 5 OAPub) e
- escludere l'offerente dalla procedura mediante invito. Gli offerenti che hanno violato l'articolo 8 LAPub saranno nuovamente ammessi alle commesse pubbliche della Confederazione se:
 - vi è una conferma dell'ufficio del lavoro secondo cui l'offerente rispetta le condizioni di lavoro;
 - gli organi di esecuzione previsti nella legge sul lavoro, rispettivamente nella legge sull'assicurazione contro gli infortuni confermano che l'offerente rispetta le disposizioni in materia di protezione del lavoro;
 - vi è una conferma dell'UFU secondo cui l'offerente rispetta le condizioni della parità salariale tra uomo e donna.

Nessun obbligo di aderire al contratto collettivo di lavoro

I servizi d'acquisto non pretendono che gli offerenti aderiscano al contratto collettivo di lavoro, dichiarato non vincolante. È richiesto soltanto il rispetto delle relative disposizioni per evitare distorsioni della concorrenza antisociali.

Modifiche del contratto collettivo di lavoro?

Se le parti sociali concludono un nuovo contratto collettivo di lavoro, le relative disposizioni costituiscono il contenuto del controllo.

Domande? Rivolgersi alla Conferenza degli acquisti della Confederazione (CA), Fellerstrasse 22, 3003 Berna. E-mail: bkb@bbl.admin.ch. Per maggiori informazioni sugli acquisti pubblici consultare il sito: www.beschaffung.admin.ch