



# BKB

Beschaffungskommission des Bundes  
Commission des achats de la Confédération  
Commissione degli acquisti della Confederazione  
Swiss Federal Procurement Commission

## **Controllo del rispetto della parità salariale presso ditte che partecipano a commesse del settore pubblico**

**In Svizzera è stato sviluppato uno strumento di controllo grazie al quale è possibile esaminare il rispetto della parità salariale tra donna e uomo in singole ditte. Nella pratica, questo strumento è stato testato positivamente e in futuro sarà impiegato anche al fine di effettuare controlli nel settore degli acquisti pubblici.**

### **Situazione iniziale: la situazione nel settore svizzero degli acquisti pubblici**

Il diritto svizzero sugli acquisti pubblici obbliga le ditte offerenti a tutelare tra l'altro il principio del rispetto della parità salariale tra uomo e donna. In questo modo viene tenuto conto della legislazione svizzera e degli accordi internazionali in vigore, che dovrebbero quindi permettere di evitare distorsioni concorrenziali che penalizzino i datori di lavoro che operano in modo corretto. L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) può essere incaricato dell'esecuzione dei controlli. A causa della mancanza di uno strumento di controllo non era finora possibile verificare il rispetto di detta disposizione.

Tale strumento è ora disponibile. Esso è stato messo a punto e testato dall'Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS su mandato dell'UFU e della Commissione degli acquisti della Confederazione (CA).

### **Strumento di controllo: procedura plurifase con metodi economico-statistici**

Lo strumento di controllo si fonda principalmente su metodi d'analisi economico-statistici. L'elemento centrale è rappresentato dal metodo dell'analisi di regressione, utilizzato finora per valutazioni della discriminazione a livello macroeconomico. A determinate condizioni (sufficiente dimensione della ditta e di presenza femminile) il procedimento può essere applicato anche alle singole ditte.

Questo metodo permette di misurare l'influenza sul salario di diversi fattori isolati. Si tratta di stabilire quali differenze salariali possono essere motivate da fattori oggettivi legati alle qualifiche come la formazione, l'anzianità di servizio e la potenziale esperienza professionale (fattori legati al capitale umano) o da diversità ricollegabili alla posizione professionale e al livello di esigenze richieste (fattori legati al posto di lavoro) e quali fattori rimangono ingiustificati, vale a dire riconducibili al sesso.

Poiché il salario può essere influenzato da altri fattori esplicativi oggettivi che non vengono presi in considerazione dall'analisi standardizzata, è stata fissata una cosiddetta soglia di tolleranza del 5 per cento. In altre parole, un'impresa garantisce la parità salariale fra donna e uomo quando la differenza salariale "inspiegabile" non supera la soglia di tolleranza stabilita del 5 per cento o non la eccede in misura significativa. In tal modo si vuole

evitare che un'impresa venga ingiustificatamente chiamata a rendere conto della sua politica salariale.

Solo quando la differenza salariale tra donna e uomo supera in modo significativo la soglia di tolleranza, è data disparità salariale. In questo caso, la situazione viene discussa con l'impresa in questione.

Nell'analisi statistica possono venir integrati ulteriori fattori rilevanti per il salario e definiti dalla ditta. Se riguardo al salario permane un divario sistematico fra donne e uomini, bisognerà convenire con la ditta misure intese a soddisfare i requisiti legali in materia di parità salariale. In casi gravi, possono essere adottate sanzioni (esclusione dalla procedura di ag-giudicazione in corso, pena convenzionale).

### **Dati per il rilevamento della struttura salariale**

Al fine di controllare il rispetto della parità salariale, il personale della ditta viene invitato a fornire sotto forma anonima le seguenti informazioni: sesso, età, formazione, anni di servizio, volume di lavoro individuale, salario lordo nonché (se possibile) indicazioni sulla posizione professionale (funzione) e sul livello di esigenze del posto di lavoro.

Di norma, i dati necessari al fine dell'analisi possono essere messi a disposizione dalla maggior parte delle ditte senza problemi, visto che queste devono attualmente già fornire simili indicazioni all'Ufficio federale di statistica nel quadro di un rilevamento statistico, vale a dire il rilevamento della struttura dei salari.

### **Test pratico: fase pilota in cinque ditte**

La praticabilità dello strumentario è stata sperimentata in cinque ditte nel quadro di una fase pilota svolta tra l'autunno 2001 e la primavera 2003. Le analisi economico-statistiche standardizzate hanno dimostrato che in tutte e cinque le ditte pilota sussistono differenze salariali di vario grado:

- In due ditte la differenza salariale tra donna e uomo superava nettamente la soglia di tolleranza del 5 per cento.
- In due altre essa si attestava entro i limiti del margine di tolleranza o lo superavano in modo non significativo.
- Nell'ultima è stata constatata una discriminazione riguardo alle condizioni d'impiego, ma non una disparità salariale in senso stretto.

### **Insegnamenti della fase pilota**

Il metodo di verifica del rispetto della parità salariale messo a punto dall'ufficio di studi BASS rappresenta una novità. La fase pilota doveva dimostrare se il metodo era in grado di superare il test pratico. I risultati si sono rivelati oltremodo soddisfacenti.

L'impiego di metodi d'analisi economico-statistici ha dato buoni esiti. Le istanze esaminatrici hanno potuto raccogliere risultati chiari, differenziati e scientificamente dimostrabili sulla situazione salariale in funzione del sesso nelle ditte pilota.

Le analisi hanno inoltre fornito indicazioni sulle ragioni delle esistenti disparità salariali. Grazie a questi risultati e alla discussione con i responsabili delle ditte è stato possibile stabilire orientamenti per le misure di miglioramento.

Il metodo è stato inoltre accolto in modo molto positivo sia dalle imprese sia dai servizi d'acquisto interessati.

## **Futura applicazione dello strumento nel quadro degli acquisti pubblici della Confederazione**

Affinché solo imprese che rispettino la parità salariale fra donna e uomo ottengano commesse pubbliche dalla Confederazione, l'UFU e la CA perseguono la seguente strategia: potenziamento dell'informazione per le imprese e i servizi preposti agli acquisti pubblici, incremento della responsabilità autonoma e dell'autocontrollo delle imprese, sensibilizzazione delle imprese mediante autodichiarazione nonché attuazione di controlli regolari.

### **Autocontrollo da parte delle imprese**

Per mezzo dello strumento di controllo, le imprese possono verificare anche autonomamente se le retribuzioni del loro personale avvengono in modo non discriminante. Condizione per il controllo è tuttavia una conoscenza approfondita della statistica. Su richiesta delle imprese, i Servizi della Confederazione forniscono un elenco degli esperti che possono accompagnare l'impresa in questo campo.

### **Per maggiori informazioni**

- **Informazioni riguardanti la parità salariale e lo strumento di controllo:**

Sajeela Regula Schmid / Marianne Geisser,  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, Berna, tel. +41 31 322 68 43,  
e-mail: [regula.schmid@ebg.admin.ch](mailto:regula.schmid@ebg.admin.ch) / [marianne.geisser@ebg.admin.ch](mailto:marianne.geisser@ebg.admin.ch)

- **Informazioni su questioni relative agli acquisti pubblici:**

Elisabeth Vogt, responsabile della segreteria della Commissione degli acquisti della Confederazione, Berna, tel. +41 31 322 38 50, e-mail: [Elisabeth.Vogt@bbl.admin.ch](mailto:Elisabeth.Vogt@bbl.admin.ch)

- **Informazioni sul metodo d'analisi:**

Silvia Strub, Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS, Berna,  
tel. +41 31 380 60 80, e-mail: [silvia.strub@buerobass.ch](mailto:silvia.strub@buerobass.ch)

- **Rapporto su metodo e fase pilota:**

Il metodo di controllo è documentato dettagliatamente nel rapporto sulla fase pilota:

Silvia Strub (Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS): verifica del rispetto della parità salariale fra donne e uomini nell'ambito degli acquisti della Confederazione. Rapporto sulla fase pilota concernente l'attuazione dell'articolo 8 capoverso 1 lettera c della legge federale sugli acquisti pubblici. Su mandato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Commissione degli acquisti della Confederazione (CA), giugno 2004.

Il rapporto, disponibile in tedesco e francese, può essere ordinato presso l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo o scaricato da internet come file pdf ai seguenti indirizzi:

- Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo:  
[www.equality-office.ch/d/s-publikationen.htm](http://www.equality-office.ch/d/s-publikationen.htm) o
- Commissione degli acquisti della Confederazione: [www.beschaffung.admin.ch](http://www.beschaffung.admin.ch) o
- Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS:  
[http://www.buerobass.ch/neu\\_aktuell\\_d.html](http://www.buerobass.ch/neu_aktuell_d.html).

**Sperrfrist**  
**6. Juli 2004, 11 Uhr**

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern  
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81  
www.equality-office.ch  
e-mail ebg@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo  
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um

**BKB**

Beschaffungskommission des Bundes  
Commission des achats de la Confédération  
Commissione degli acquisti della Confederazione  
Swiss Federal Procurement Commission

Berna, 1° luglio 2004

**Sintesi per la stampa**

## **Strumento di controllo per la verifica della parità salariale**

### **1. Parità salariale nel settore degli acquisti pubblici**

Le imprese che ottengono commesse dalla Confederazione devono, tra l'altro, garantire anche la parità salariale fra donna e uomo. Lo prescrive la legge federale sugli acquisti pubblici (LAPub, art. 8 cpv. 1 lett.c). L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) può essere incaricato di svolgere dei controlli (ordinanza sugli acquisti pubblici OAPub, art. 6). L'osservanza di questa disposizione non poteva finora essere verificata per mancanza di uno strumento di controllo.

Ora però questo strumento esiste. È stato messo a punto e testato nella prassi dal Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS – Ufficio di ricerche in politica del lavoro e politica sociale) su mandato dell'UFU e della Commissione degli acquisti della Confederazione (CA). Nessun ostacolo si frappone dunque più all'applicazione della legge.

### **2. Verifica della parità salariale – Il metodo**

Lo strumento di controllo si basa su metodi d'analisi economico-statistici. La componente essenziale è costituita dalla cosiddetta analisi di regressione, un metodo sperimentato e riconosciuto in ambito scientifico. Essa consente di misurare l'influenza di vari fattori sul salario. Si tratta infatti di stabilire quali differenze salariali siano spiegabili tramite fattori di qualifica oggettivi – quali la formazione, l'anzianità di servizio o la potenziale esperienza lavorativa (fattori del capitale umano) – e quale parte rimane senza spiegazione ed è pertanto ascrivibile al sesso.

Poiché altri fattori esplicativi oggettivi, che l'analisi standardizzata non considera, possono influenzare il salario è stata fissata una cosiddetta soglia di tolleranza del 5%. In altri termini: si presume che un'impresa assicuri la parità salariale fra donna e uomo se il divario salariale inspiegabile risulta inferiore alla soglia di tolleranza del 5% stabilita, risp. non la supera in modo significativo. Con ciò si vuole evitare di chiedere ingiustamente ragione a un'impresa.

Solo quando la differenza constatata fra i salari femminili e i salari maschili supera in modo significativo la soglia di tolleranza si presume l'esistenza di una disparità salariale. In questo caso la situazione viene ulteriormente approfondita con l'impresa e possono anche essere pronunciate delle sanzioni.

### **3. Stesso metodo applicato in un caso trattato dal Tribunale federale**

In una causa in materia di discriminazione salariale, il Tribunale federale ha confermato nella sentenza del 22 dicembre 2003 il diritto di un'avvocata alla continuazione del pagamento del salario, e questo per un importo di circa 210'000 franchi più interessi. L'attrice era stata impiegata per oltre 4 anni presso una

grande compagnia finanziaria. Il Tribunale federale ha basato la sua decisione su una perizia del prof. Yves Flückiger del Dipartimento d'economia politica dell'Università di Ginevra. Questa perizia si fondava anch'essa su un'analisi di regressione. Anche qui è dunque stato applicato lo stesso metodo utilizzato per il nuovo strumento di controllo destinato alla verifica del rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti pubblici.

#### **4. Lo strumento di controllo nella prassi**

Lo strumento di controllo è stato testato con successo fra il 2001 e il 2003 in cinque imprese pilota. La collaborazione con le imprese studiate e i competenti uffici degli acquisti pubblici è stata costruttiva e ha contribuito in modo determinante a rendere lo strumento idoneo alla pratica. Disparità salariali sono state rilevate in due delle cinque imprese.

#### **5. Possibilità d'impiego dello strumento di controllo**

Lo strumento serve a verificare il rispetto della parità salariale nelle imprese. Per ottenere risultati affidabili esse dovrebbero impiegare almeno 30 a 50 collaboratrici e collaboratori. Lo strumento può essere utilizzato sia per l'autocontrollo da parte delle stesse imprese, sia per il controllo da parte dell'amministrazione pubblica.

#### **6. Il mancato rispetto della parità salariale provoca distorsioni della concorrenza**

Il rispetto delle leggi in vigore, risp. il pari trattamento di tutte le offerenti e gli offerenti costituisce un'importante premessa per una concorrenza leale fra questi ultimi.

Le imprese che non osservano affatto o osservano solo in parte le leggi in vigore conseguono generalmente risparmi sui costi, assicurandosi in tal modo un ingiustificato vantaggio nel mercato. E il mancato rispetto della parità salariale può comportare risparmi veramente cospicui. Ecco perché è estremamente importante imporre il rispetto di tale principio.

Un esempio: i salari versati da una ditta ammontano a 40 milioni di franchi. La ditta occupa 450 persone, di cui 100 donne. Il divario salariale riconducibile unicamente al sesso è di 16'000 franchi per ogni impiegata. In altri termini, "grazie" alla discriminazione salariale, l'impresa risparmia circa 1,6 milioni di franchi l'anno, un importo che equivale al 4% della massa salariale.

#### **7. Obiettivi sociopolitici nel settore degli acquisti pubblici**

Con l'obbligo di rispettare le condizioni di lavoro, le prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro e il principio della parità salariale fra donna e uomo il diritto svizzero degli acquisti pubblici vuole contribuire ad assicurare le conquiste sociali e a preservare la pace del lavoro. Le disposizioni in materia di diritto degli acquisti pubblici concernenti le condizioni di lavoro, la protezione del lavoro e la parità salariale non creano un nuovo diritto, ma precisano piuttosto ciò che è già semplicemente in vigore secondo la legislazione svizzera e gli accordi internazionali.

## 8. Basi legali

Norme inerenti al rispetto della parità salariale non esistono solo in Svizzera ma anche a livello internazionale. Un'importante convenzione è la n. 100 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sulla parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile. Essa è entrata in vigore in Svizzera nel 1973. Anche la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) contiene all'art. 11 un disposto in tal senso. La Svizzera ha ratificato questa convenzione nel 1997.

Gli Stati membri dell'Unione europea sono pure tenuti ad assicurare la parità salariale (art. 141 trattato CE, nonché direttive sulla parità di remunerazione e di trattamento).

In Svizzera il diritto sugli acquisti pubblici è disciplinato tramite la legge federale sugli acquisti pubblici LAPub e l'ordinanza sugli acquisti pubblici OAPub. Le disposizioni legali concernenti il rispetto della parità salariale sono le seguenti:

- legge federale sugli acquisti pubblici LAPub, art. 8 cpv. 1, lett. c<sup>1</sup>
- l'ordinanza sugli acquisti pubblici OAPub, art. 6<sup>2</sup>
- legge federale sulla parità dei sessi LPar, art. 3<sup>3</sup>
- Costituzione federale, art. 8<sup>4</sup>.

### Fonti

#### **Contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics.**

Rapport sur la phase pilote concernant la mise en œuvre de l'art. 8, al. 1 let. C de la loi fédérale sur les marchés publics. Su mandato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Commissione degli acquisti della Confederazione (CA).

Il rapporto esce in francese e tedesco e può essere ordinato presso l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo oppure essere scaricato come file pdf da internet ([www.equality-office.ch/i/s-publikationen.htm](http://www.equality-office.ch/i/s-publikationen.htm) o [www.beschaffung.admin.ch](http://www.beschaffung.admin.ch)).

---

<sup>1</sup> RS 172.056.1

<sup>2</sup> RS 172.056.11

<sup>3</sup> RS 151.1

<sup>4</sup> RS 101

**Sperrfrist**  
**6. Juli 2004, 11 Uhr**

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern  
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81  
www.equality-office.ch  
e-mail ebg@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo  
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um

**BKB**

Beschaffungskommission des Bundes  
Commission des achats de la Confédération  
Commissione degli acquisti della Confederazione  
Swiss Federal Procurement Commission

Berna, 1° luglio 2004

## Comunicato stampa

### Strumento di controllo per la verifica della parità salariale

**Su mandato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Commissione degli acquisti della Confederazione (BKB) l'ufficio di ricerche BASS ha messo a punto uno strumento di controllo che consente di verificare il rispetto della parità salariale fra donna e uomo nelle singole imprese. La Confederazione lo ha testato con successo nell'ambito di un progetto pilota che ha coinvolto cinque imprese. In futuro esso sarà impiegato anche per eseguire controlli nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione.**

Secondo la legge federale sugli acquisti pubblici, i servizi preposti a questo tipo di acquisti possono aggiudicare un mandato solo a un'impresa che rispetti il principio della parità salariale fra donna e uomo. Le ditte che non lo rispettano possono essere escluse dalle procedure d'acquisto in corso. Questo per evitare che si producano delle distorsioni concorrenziali che penalizzano le datrici e i datori di lavoro che operano in modo corretto. Con lo strumento di controllo sviluppato dall'UFU le imprese potranno in futuro verificare loro stesse se retribuiscono le loro collaboratrici e i loro collaboratori in maniera non discriminatoria. La verifica presuppone tuttavia delle conoscenze approfondite in materia di statistica. A richiesta delle imprese l'UFU può indicare loro esperte ed esperti qualificati che sono in grado di assisterle in questo compito.

La Confederazione ha testato lo strumento di controllo nell'ambito di un progetto pilota condotto fra il 2001 e il 2003. Presso due delle cinque imprese esaminate è stata rilevata una consistente disparità salariale riconducibile al sesso. Le imprese controllate hanno collaborato in maniera costruttiva e con loro sono state pattuite misure per ridurre la discriminazione salariale. I questionari e il modo di procedere sono stati adeguati sulla base delle proposte fornite dalle imprese stesse, e questo per garantire che i controlli comportino per le imprese un impegno ridotto ai minimi termini. I risultati della fase pilota sono sintetizzati in un rapporto.

Per garantire che solo imprese che rispettino la parità salariale fra donna e uomo ottengano mandati pubblici dalla Confederazione, l'UFU e la CA perseguono la seguente strategia: potenziamento dell'informazione per le imprese e i servizi preposti agli acquisti pubblici, sensibilizzazione delle imprese mediante autodichiarazioni, realizzazione di controlli regolari. Secondo l'ordinanza, l'organo di controllo preposto agli acquisti della Confederazione è l'UFU; per questo suo compito cura una stretta collaborazione con la CA.

Con lo sviluppo e l'impiego dello strumento di controllo è stato compiuto un importante passo verso la concretizzazione della parità salariale nella prassi. Ciò favorisce nel contempo l'attuazione di convenzioni internazionali, come quella dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) concernente la parità di remunerazione tra manodopera maschile e femminile.

**Informazioni sullo strumento di verifica:** Marianne Geisser, Sostituta della direttrice,  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, tel. 031 322 68 41

**Informazioni sugli acquisti pubblici:** Elisabeth Vogt,  
responsabile del segretariato della Commissione degli acquisti della Confederazione, tel. 031 322 38 50

**Rapporto:** [www.equality-office.ch/i/s-publikationen.htm](http://www.equality-office.ch/i/s-publikationen.htm) oppure [www.beschaffung.admin.ch](http://www.beschaffung.admin.ch).