

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. c¹
- l'ordinanza sugli acquisti pubblici OAPub, art. 6²
- legge federale sulla parità dei sessi LPar, art. 3³
- Costituzione federale, art. 8⁴.

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 o www.beschaffung.admin.ch).

¹ RS 172.056.1

² RS 172.056.11

³ RS 151.1

⁴ 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 oppure www.beschaffung.admin.ch.



Medienbeobachtung AG

Giornale del Popolo

07.07.2004

Aufgabe/Seite 19921 / 13

Ausgaben 300 J.

1 / 1

7573

3164991

BERNA Controlli più severi sulle aziende

Appalti a prova di parità salariali

BERNA (ATS) Le aziende che ottengono commesse dalla Confederazione d'ora in poi saranno meglio sorvegliate riguardo alla parità salariale fra uomini e donne: l'Ufficio di ricerche in politica lavorativa e sociale (BASS) ha infatti messo a punto uno strumento che consente di rilevare l'influenza di vari fattori sul salario e stabilire quali siano oggettivi e quali determinati dal sesso. La legge federale sugli acquisti pubblici del 16 dicembre 1994 prescrive che le commesse siano affidate solo ad imprenditori che assicurino la parità di trattamento salariale. L'Uf-

ficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) può essere incaricato di svolgere controlli, ma finora l'osservanza di questa disposizione non poteva essere verificata per mancanza di un strumento di controllo. In una conferenza stampa ieri a Berna, Marianne Geisser, vicedirettrice dell'UFU, ha ricordato che in Svizzera le disparità di trattamento salariale fra uomini e donne sono in media del 20% e di quasi il 30% a livello di quadri. La Confederazione deve dare l'esempio e non risparmiare a scapito delle donne, ha aggiunto.