



12 ottobre 2016

---

# **Progetto di modifica della legge federale sulla parità dei sessi (Legge sulla parità dei sessi, LPar)**

## Rapporto sui risultati della procedura di consultazione

---

## Indice

1	Situazione iniziale.....	2
1.1	Introduzione.....	2
1.2	Contenuto dell'avamprogetto.....	2
2	Procedura di consultazione e valutazione dei risultati .....	3
2.1	Procedura di consultazione .....	3
2.2	Presentazione dei pareri nel rapporto .....	3
3	Panoramica dei principali risultati della consultazione .....	3
3.1	Posizione di principio dei partecipanti alla consultazione .....	4
3.1.1	Partecipanti alla consultazione che appoggiano misure statali .....	4
3.1.2	Pareri contrari .....	5
3.1.3	Variante (art. 13 <sup>e</sup> bis Segnalazione e pubblicazione delle violazioni dell'obbligo).....	6
3.2	Pareri sui singoli articoli.....	7

## 1 Situazione iniziale

### 1.1 Introduzione

Il principio della parità retributiva tra uomo e donna per un lavoro di pari valore è sancito nella Costituzione dal 1981 (art. 8 cpv. 3 terzo periodo Cost.). La legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar, RS 151.1) proibisce in generale la discriminazione basata sul sesso nella vita professionale e, all'articolo 3, in particolare la discriminazione salariale. Una discriminazione salariale basata sul sesso è data se all'interno della medesima azienda le donne e gli uomini sono retribuiti diversamente per un lavoro uguale o di uguale valore, senza che il datore di lavoro possa addurre motivi oggettivi.

Nonostante la differenza salariale tra donne e uomini si stia lentamente riducendo, secondo la rilevazione della struttura dei salari nel 2012 nel settore privato tale differenza ammontava ancora al 21,3 per cento. Nello stesso anno e nello stesso settore la percentuale di questa differenza salariale non imputabile a fattori oggettivi quali età, formazione, anni di servizio o attività svolta era del 40,9 per cento, che corrisponde a 678 franchi mensili. Nel 2012 la differenza salariale nel settore pubblico ammontava al 16,5 per cento.

Giacché fino a quel momento le misure volontarie non avevano avuto successo (p. es. dialogo sulla parità salariale), a ottobre 2014 il Consiglio federale è giunto alla conclusione che per realizzare il diritto costituzionale a un salario uguale erano necessarie ulteriori misure statali. Il 18 novembre 2015 il Consiglio federale ha avviato la procedura di consultazione sull'avamprogetto di modifica della legge sulla parità dei sessi.<sup>1</sup> Il termine per inoltrare i pareri è scaduto il 3 marzo 2016.

### 1.2 Contenuto dell'avamprogetto

L'avamprogetto di modifica della legge sulla parità dei sessi prevede che le aziende effettuino un'analisi dei salari ogni quattro anni con un metodo riconosciuto. In seguito le imprese incaricano servizi terzi, a scelta un'impresa di revisione, un organismo di autodisciplina riconosciuto dallo Stato o una parte sociale, di controllare come è stata condotta l'analisi interna dei salari, verificandone unicamente la correttezza dello svolgimento e non il risultato.

Gli organi di controllo sono obbligati a redigere un rapporto sullo svolgimento dell'analisi dei salari all'attenzione della direzione dell'azienda controllata. Al più tardi entro un anno dal ricevimento del rapporto le imprese devono comunicare ai loro collaboratori l'esito del controllo. Le società quotate in borsa devono inserire questa comunicazione anche nell'allegato al bilancio, in modo tale che anche gli azionisti siano informati in merito agli sforzi compiuti dall'azienda per realizzare la parità salariale.

<sup>1</sup> I documenti della procedura di consultazione sono disponibili online selezionando: **Error! Hyperlink reference not valid.** [www.admin.ch](http://www.admin.ch) > Diritto federale > Procedure di consultazione > Procedure di consultazione concluse > 2015 > DFGP

L'avamprogetto, che obbliga gli organi di controllo esterni a redigere un rapporto sullo svolgimento dell'analisi dei salari senza però prevedere altre conseguenze, contiene una variante supplementare, secondo cui l'organo di controllo è tenuto a segnalare all'autorità competente le aziende che tralasciano di effettuare un'analisi dei salari o di farne controllare lo svolgimento entro il termine prescritto. L'autorità competente iscrive in un elenco pubblico le aziende inadempienti segnalate dagli organi di controllo o in altro modo.

## **2 Procedura di consultazione e valutazione dei risultati**

### **2.1 Procedura di consultazione**

Sono stati invitati a partecipare alla consultazione i Governi dei 26 Cantoni, la CdC, 12 partiti, 3 associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle città e delle regioni di montagna, 11 associazioni mantello nazionali dell'economia e 10 cerchie interessate.

Hanno risposto:

- tutti i Cantoni,
- sette partiti (PBD, PPD, PLR, pvl, PES, PSS [insieme al PS Donne] e UDC),
- due associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle città e delle regioni di montagna (Associazione dei Comuni svizzeri, Unione delle città svizzere),
- sette associazioni mantello nazionali dell'economia (SAV, usam, USS, usc, SIC, EX-PERTsuisse, veb.ch) e
- otto rappresentanti di cerchie interessate (CFQF, CSP, alliance f, BPW, Giuriste Svizzera, ASM, Champus ed EQUAL-SALARY).

L'Associazione dei Comuni svizzeri ha esplicitamente rinunciato a esprimere il suo parere; la Frauenzentrale Winterthur ha comunicato di non voler partecipare in prima persona alla consultazione, appoggiando bensì il parere di alliance f.

Inoltre hanno espresso il loro parere altre 62 organizzazioni<sup>2</sup> (associazioni e organizzazioni femminili, organizzazioni dei lavoratori, associazioni economiche, organizzazioni dei datori di lavoro e singoli datori di lavoro).

Quasi tutti i pareri sono stati presentati per tempo. Alcuni pareri sono stati consegnati dopo la scadenza. Un ristretto numero di partecipanti alla consultazione ha chiesto e ottenuto una proroga dei termini per motivi interni di tipo decisionale.

### **2.2 Presentazione dei pareri nel rapporto**

I 112 pareri pervenuti sono stati dapprima esaminati allo scopo di comprendere la posizione generale nei confronti dell'avamprogetto della LPar. Partendo da questa base si è giunti a una valutazione generale dell'avamprogetto da parte dei partecipanti. In un secondo momento sono state prese in esame le critiche e le proposte in merito ai singoli articoli dell'avamprogetto, che sono riassunte e corredate di relativi commenti al numero 3.2.

I testi integrali di tutti i pareri pervenuti possono essere consultati sul sito dell'Ufficio federale di giustizia.

## **3 Panoramica dei principali risultati della consultazione**

Come era previsto, l'avamprogetto ha suscitato pareri profondamente discordanti. Una parte dei partecipanti alla consultazione ritiene che siano necessarie ulteriori misure statali per realizzare la parità salariale e sostiene l'avamprogetto, altri invece lo respingono completamente. Tuttavia alcuni sostenitori di ulteriori misure statali ritengono che le proposte del Consiglio federale non siano sufficientemente incisive, mostrandosi pertanto molto critici nei confronti dell'avamprogetto. Tra i contrari sono state proposte anche altre soluzioni.

---

<sup>2</sup> In realtà 63 organizzazioni: per errore non abbiamo tenuto conto della presa di posizione de Travail.Suisse nel rapporto sui risultati. Tuttavia, il parere può essere consultato integralmente sulla lista "altre posizioni O-Z" sulla pagina Internet dell'UFG (<https://www.bj.admin.ch/bj/it/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit.html>).

### **3.1 Posizione di principio dei partecipanti alla consultazione**

Tutti i 26 Cantoni hanno presentato il loro parere. 13 Cantoni sono a favore di ulteriori misure statali per realizzare la parità salariale, 10 dei quali appoggiano in linea di massima le proposte del Consiglio federale (ZH, BE, LU, UR, SG, VD, VS, NE, GE, JU), mentre 3 Cantoni hanno chiesto misure più incisive e sono scettici in merito al progetto proposto dal Consiglio federale (FR, BS, TI). I 13 Cantoni contrari sono tutti di lingua tedesca (SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BL, SH, AR, AI, GR, AG, TG).

Dei 12 partiti invitati ufficialmente ad esprimersi, sette hanno dato una risposta. Due sono a favore dell'avamprogetto (PVL, PS) e uno accoglie con favore il fatto che il Consiglio federale prenda delle misure, pur facendo rilevare che il progetto di revisione non è sufficiente perché consolida lo status quo (PES). Quattro partiti sono invece contrari (PBD, PPD, PLR e UDC).

Tra le associazioni mantello dell'economia, una è a favore dell'avamprogetto (SIC), una è favorevole alle misure del Consiglio federale, anche se stima l'avamprogetto largamente insufficiente, proponendo misure di più ampia portata e l'assunzione della responsabilità da parte della Confederazione (USS); cinque sono contrarie (usc, SAV, usam, EXPERTsuisse e veb.ch).

L'Unione delle città svizzere accoglie l'avamprogetto con favore.

Circa la metà degli altri 70 partecipanti e PLR Donne sono in linea di massima a favore delle misure proposte. Secondo molti sostenitori del progetto, tuttavia, le misure non sono sufficienti; ciò significa che non reputano il progetto abbastanza coraggioso, come per esempio Donne PPD. Alcuni partecipanti, in particolare PS Donne, CFCQ, numerose associazioni e organizzazioni femminili nonché sindacati, hanno espresso scetticismo in merito all'efficacia della soluzione proposta e lamentato soprattutto la mancanza di sanzioni.

L'altra metà, a cui appartengono associazioni dell'economia e di categoria, diversi datori di lavoro e loro organizzazioni nonché un partito che non è stato invitato ufficialmente (UP!Schweiz), è contraria all'avamprogetto.

Non sono giunti pareri di privati.

#### **3.1.1 Partecipanti alla consultazione che appoggiano misure statali**

Dei 112 partecipanti alla consultazione, 51 sono in linea di massima a favore dell'avamprogetto, ossia 10 Cantoni (ZH, BE, LU, UR, SG, VD, VS, NE, GE, JU), 2 partiti (PVL, PS) e 3 partiti delle donne (Donne PPD, PLR Donne, PS Donne), 1 associazione mantello dell'economia (SIC), l'Unione delle città svizzere e altri 29 interessati: associazioni e organizzazioni femminili (svf, alliance f, EFS, fjo, FZ Argovia, frbb, Frauenzentrale BE, Frauenzentrale Winterthur, Frauenzentrale Zug, Frauenzentrale Zürich, Commissione per la parità di genere SZ, Giuriste Svizzera, USDCR e SKF), CFQF e CSP nonché diverse organizzazioni dei lavoratori e un'associazione mantello maschile.

I sostenitori dell'avamprogetto ritengono che i provvedimenti del Consiglio federale siano necessari. Occorrono misure statali per realizzare la parità salariale. Reclamare il diritto individuale alla parità salariale, sancito dalla Costituzione, è un compito lasciato in modo eccessivamente unilaterale alla responsabilità di chi è discriminato. Tuttavia l'avamprogetto del Consiglio federale prevede misure minime, per questo sono richiesti provvedimenti più incisivi.

Una parte dei sostenitori delle misure statali per realizzare la parità salariale stima che la soluzione proposta dal Consiglio federale sia insufficiente, troppo poco incisiva o lacunosa: tre Cantoni (BS, FR, TI), un partito (PES), un'associazione mantello dell'economia (USS) e altre cerchie interessate, segnatamente BPW Svizzera, SEV, syna, SSM, Unia e VPOD.

Le critiche di questi partecipanti alla consultazione riguardano soprattutto i seguenti aspetti: l'avamprogetto consolida lo status quo, lascia molto margine di interpretazione in merito alle disposizioni, domande essenziali rimangono prive di risposta, le parti sociali non vengono

coinvolte adeguatamente, l'assenza di sanzioni è assurda o insensata, il progetto non è sufficientemente coraggioso ed è mendace, ecc. Ricorrono osservazioni sui seguenti punti:

- la responsabilità della lotta contro le differenze salariali è lasciata prevalentemente alle aziende;
- campo d'applicazione: tutti i datori di lavoro che impiegano almeno 100 o 250 collaboratori;
- analisi dei salari: occorre valutare metodi diversi (Logib presenta dei limiti) e segnata-mente un'analisi del sistema salariale;
- sostenere la parità dei sessi anche ad altri livelli;
- conciliare famiglia, lavoro e formazione continua;
- congedo parentale/di paternità legato a un adattamento dell'età di pensionamento;
- la Confederazione, i Cantoni e i Comuni hanno la funzione di sensibilizzare e dare l'esempio;
- imposizione fiscale individuale;
- eliminare l'importo di coordinamento nell'AI;
- allungare il termine per ripetere l'analisi dei salari (ad es. ogni otto o dieci anni);
- informazioni per i datori di lavoro e per le autorità competenti;
- l'avamprogetto è caratterizzato da un ampio margine di interpretazione: alcune questioni che dovrebbero essere disciplinate dalla legge rimangono in sospeso;
- gli organi di controllo esterni necessitano di conoscenze specifiche;
- piano di misure per correggere le discriminazioni salariali riscontrate.

Vengono proposte diverse misure per migliorare l'avamprogetto:

- ampliamento dell'obbligo di analisi dei salari e di controllo a tutte le aziende del settore privato e di quello pubblico;
- migliorare l'efficacia delle misure proposte per mezzo di sanzioni;
- creare una commissione tripartita a livello federale;
- tolleranza zero in caso di comprovata discriminazione salariale;
- attribuire a un'autorità nazionale con competenze esecutive la responsabilità di svolgere le verifiche;
- diritto d'azione e di ricorso delle autorità;
- inversione dell'onere della prova;
- controlli statali a campione;
- diritto di azione collettiva e organo di mediazione;
- misure finanziarie di accompagnamento e incoraggiamento per sostenere le aziende;
- aumento della percentuale degli interessati;
- informare i lavoratori sui risultati dell'analisi dei salari;
- coinvolgere obbligatoriamente i sindacati nei controlli a livello settoriale e aziendale;
- trasparenza salariale all'interno delle aziende;
- diritto a essere informati sulla situazione salariale degli altri collaboratori.

### **3.1.2 Pareri contrari**

Si sono espressi nettamente contro l'avamprogetto 57 partecipanti alla consultazione: 13 Cantoni (SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BL, SH, AR, AI, GR, AG, TG), 4 partiti (PBD, PPD, PLR e UDC), 5 associazioni mantello dell'economia (usc, SAV, usam, EXPERTsuisse e veb.ch) e 35 cerchie interessate (associazioni settoriali, organizzazioni dei datori di lavoro, singoli datori di lavoro e prestatori di servizi nell'ambito dei confronti salariali).

Nei loro pareri tutti affermano di sostenere appieno il principio costituzionale della parità salariale. Sono convinti che i datori di lavoro responsabili non fanno differenze salariali basate sul sesso e inoltre che non sussistono interessi economici per un atteggiamento simile. Pertanto non è necessario che lo Stato disciplini questo ambito. Il parere contrario è dovuto soprattutto ai seguenti motivi:

- basi di calcolo scorrette (rilevazione della struttura dei salari ed elementi di calcolo insufficienti) seguite da conclusioni errate (nessun fallimento del mercato);
- ingerenza massiccia dello Stato nella politica salariale delle aziende (diktat salariale da parte dello Stato, «gogna dei salari»);
- intervento sproporzionato nel libero mercato del lavoro;
- ulteriore fardello per la piazza economica svizzera con un continuo aumento di disposizioni statali e oneri burocratici;
- onere amministrativo senza controvalore misurabile per le aziende interessate e privo di utilità diretta per i lavoratori;
- costi supplementari per l'economia;
- strumento inadatto per l'analisi dei salari (Logib);
- disparità di trattamento dei datori di lavoro (coinvolto solo il 2 % delle aziende e il 54 % dei lavoratori);
- nessuna definizione delle componenti determinanti dello stipendio;
- nessuna necessità di regolamentazione;
- l'avamprogetto non è adeguato.

Altri partecipanti contrari propongono altre misure:

- riconoscere incondizionatamente le misure volontarie delle aziende e le loro analisi dei salari alternative per mezzo di descrizioni delle mansioni;
- cofinanziare certificazioni (ad es. certificazione equal salary) o altri sistemi di incentivazione;
- valutare la libertà di discriminare dei sistemi salariali;
- analisi dei salari su base volontaria solo a partire da 250 collaboratori;
- sostenere la conciliabilità di famiglia, lavoro e formazione continua sia per gli uomini che per le donne e a tutti i livelli di carriera;
- motivare le associazioni mantello delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori con incentivi fiscali e legati alla comunicazione a condurre con rinnovata intensità il dialogo salariale su base volontaria;
- eliminare gli stereotipi in determinati settori;
- migliorare l'efficacia delle misure volontarie;
- eliminare i disincentivi fiscali per il reddito secondario (introduzione dell'imposizione individuale);
- sensibilizzare le aziende e campagne di informazione;
- le aziende con 50 collaboratori o più presentano regolarmente una dichiarazione scritta in cui affermano di garantire la parità salariale; possibilità di controlli mirati da parte dello Stato.

### **3.1.3 Variante (art. 13e<sup>bis</sup> Segnalazione e pubblicazione delle violazioni dell'obbligo)**

Otto Cantoni (ZH, LU, FR, BS, TI, VD, NE, JU), due partiti (PES e PSS) e l'USS nonché la maggior parte delle associazioni femminili e delle organizzazioni dei lavoratori sono a favore della variante, considerandola in parte il minimo auspicabile. Anche l'Unione delle città svizzere valuta positivamente la variante ed è a suo favore. Tuttavia, due Cantoni (ZH, LU) respingono energeticamente la pubblicazione degli inadempienti in un elenco, come sancito dal capoverso 2.

Quindici Cantoni (SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BL, SH, AR, AI, SG, GR, AG, TG, VS), quattro partiti (PBD, PPD, PLR e UDC), sei associazioni dell'economia (usc, SAV, usam, EXPERTsuisse, SIC e veb.ch) e diverse organizzazioni dei datori di lavoro respingono la variante in parte implicitamente, giacché sono contrari all'avamprogetto nel suo complesso, e in parte in modo esplicito, dato che si sono pronunciati espressamente in merito alla variante.

## **3.2 Pareri sui singoli articoli**

### **Articolo 13a (Obbligo di effettuare un'analisi dei salari)**

ZH propone che l'analisi dei salari sia obbligatoria per le aziende con 100 o più collaboratori. Inoltre ZH chiede una deroga per i datori di lavoro che garantiscono la parità salariale in altro modo, soprattutto con un sistema metodico e volto all'analisi delle mansioni per stabilire i salari (p. es. analisi delle mansioni semplificata nell'amministrazione cantonale di ZH). BE e SO sono a favore dell'obbligo di analisi dei salari per aziende con più di 250 collaboratori a causa del tangibile aumento degli oneri.

LU chiede che i datori di lavoro pubblici siano esplicitamente esclusi dalla revisione.

UR, SO, SH e VD sono favorevoli ad un lasso di tempo più lungo tra un'analisi dei salari e l'altra (p. es. otto anni).

FR, BS, TI e JU propongono per motivi di economia procedurale, di far dipendere il limite numerico per l'obbligo di analisi dalla disponibilità di un metodo riconosciuto in base al numero di collaboratori (p. es. Argib per le PMI con meno di 50 collaboratori).

I Verdi sono del parere che l'obbligo di analisi dei salari debba valere anche per i datori di lavoro che impiegano meno di 50 collaboratori. Occorre mettere rapidamente a disposizione un relativo strumento di analisi. Il PSS intende estendere l'obbligo di analisi a tutti i datori di lavoro del settore privato e pubblico.

L'Unione delle città svizzere esorta a disciplinare il numero minimo proposto di 50 collaboratori a livello di ordinanza eventualmente per ampliare o limitare l'obbligo di analisi, tanto più che una parte delle città desidera obbligare solo i datori di lavoro con 100 collaboratori a svolgere un'analisi dei salari (sgravio delle PMI).

Secondo il parere dell'USS e della SIC, l'obbligo di analisi dei salari dovrebbe applicarsi anche ai datori di lavoro con meno di 50 collaboratori. Pertanto è necessario creare rapidamente un relativo strumento di analisi. Inoltre l'USS predilige che l'analisi dei salari avvenga ogni tre anni

Anche numerose altre cerchie interessate (organizzazioni femminili e sindacati) accolgono con favore l'ampliamento del campo di applicazione a tutti i datori di lavoro, alcuni sono addirittura favorevoli ad analisi biennali o triennali. Inoltre alcuni chiedono l'istituzione di un'organizzazione nazionale per il controllo delle analisi dei salari e un partecipante alla consultazione propone di creare un elenco ufficiale dei datori di lavoro sottoposti all'obbligo dell'analisi dei salari.

Le associazioni dell'economia interessate, invece, preferiscono aumentare il numero dei collaboratori (100 o 250 posti a tempo pieno) qualora fosse effettivamente introdotto l'obbligo di analisi dei salari.

### **Articolo 13b (Metodo dell'analisi dei salari)**

#### *Capoverso 1*

ZH reputa che Logib sia uno strumento di base affidabile e di facile utilizzo per l'analisi dei salari, tuttavia auspica un suo miglioramento o che si sviluppino altri modelli di analisi. Occorrerebbe soprattutto valutare in quale misura integrare nel modello della Confederazione i seguenti fattori: modelli di orario di lavoro e stress fisico e psicologico.

LU respinge le disposizioni proposte perché in tal modo la Confederazione interverrebbe direttamente nel sistema retributivo delle aziende. Secondo LU sarebbe più adeguato analizzare se i fattori usati per determinare i salari in tale sistema sono discriminanti e verificare che siano attuati in maniera non discriminante.

La SIC propone un sistema di analisi dei salari come approccio alternativo e supplementare alle analisi di regressione.

### Capoverso 3

SH esorta a consultare anche i Cantoni.

I Verdi, il PSS, e l'USS sono contrari al fatto che solo il Consiglio federale stabilisca i criteri, giacché non si tratta di una questione politica. Spetta all'autorità competente (UFU) riconoscere i metodi di analisi con la collaborazione di esperti (Commissione tripartita per la parità salariale). Inoltre chiedono la diminuzione della soglia di tolleranza per gli acquisti pubblici ad un massimo del 2 per cento, qualora l'analisi sia completata da ulteriori variabili esplicative. Inoltre occorre esaminare a intervalli regolari i metodi approvati e valutare se siano adatti per accertare casi di discriminazione salariale.

Anche altri interessati (soprattutto i sindacati) sono favorevoli ad assegnare il compito di riconoscere ulteriori metodi non al Consiglio federale ma all'autorità competente (UFU), in modo da evitare considerazioni di natura politica nella procedura di riconoscimento. Alcuni chiedono anche che il diritto delle parti sociali di essere sentite sia esteso all'individuazione dei metodi riconosciuti (cpv. 2).

### Articolo 13c (Controllo dell'analisi dei salari)

Secondo ZH, BS, TI e VD la portata dei controlli dovrebbe già essere descritta nel modo più preciso possibile nella legge, che dovrebbe disciplinare l'obbligo di informare gli organi di controllo da parte dei datori di lavoro.

SO propone di eliminare questo articolo perché aumenta ulteriormente l'onere amministrativo; sarebbe più efficace un obbligo di informare in merito al metodo e ai risultati dell'analisi dei salari svolta.

I Verdi, il PPS e l'USS nonché alcuni altri partecipanti alla consultazione ritengono che occorra controllare anche i risultati dell'analisi dei salari.

La SIC reputa positivi i controlli esterni proposti per l'analisi dei salari.

Alcuni partecipanti alla consultazione ritengono che la formulazione sia incomprensibile e auspicano una versione più chiara, secondo la quale tutti i datori di lavoro che hanno contratto rapporti di lavoro di diritto privato sono tenuti a effettuare controlli. Inoltre alcuni chiedono di controllare l'intera base di dati e il risultato conseguito al fine di stabilirne la plausibilità (organizzazioni femminili e sindacati).

Sia il PLR Donne sia l'Unione svizzera delle donne contadine e rurali pensano che non sia necessario coinvolgere un organo di controllo esterno, ma basterebbe l'obbligo a effettuare l'analisi dei salari, a informare in merito ai risultati e a condurre prove a campione ufficiali.

### Articolo 13d (Organi di controllo esterni)

ZH e BS sono a favore di limitare gli organi di controllo esterni alle imprese di revisione abilitate.

ZH, BS e VD propongono di integrare l'articolo 13d cosicché gli organi di controllo incaricati presentino un attestato sulle conoscenze specialistiche richieste.

BS, VD e JU sollecitano l'introduzione dell'obbligo di comunicare all'autorità competente l'assegnazione dei mandati, in modo che l'obbligo di comunicazione di cui all'articolo 13e<sup>bis</sup> possa essere efficace.

I Verdi, l'USS e alcuni sindacati sono dell'opinione che i controlli sulla parità salariale siano compito dello Stato e delle parti sociali e respingono in questo ambito organismi di autodisciplina.

Singoli partecipanti hanno rilevato che gli organismi di autodisciplina e i sindacati di cui all'articolo 13f sono tenuti a garantire una qualità sufficiente dei controlli. Inoltre ci sono sin-



goli partecipanti che giudicano gli organismi di autodisciplina inadeguati a causa della mancanza di conoscenze specifiche ed esperienza.

### **Articolo 13e (Rapporto di controllo)**

ZH, BS, TI, VD e JU propongono che il rapporto di controllo contenga anche informazioni sul risultato dell'analisi dei salari.

JU è del parere che l'organo di controllo dovrebbe poter proporre misure correttive in caso di comprovata discriminazione.

VD propone che la Confederazione pubblichi, in forma appropriata e a intervalli regolari, un bilancio globale dei controlli effettuati, suddiviso per risultati del controllo e tipo di datore di lavoro.

I Verdi, l'USS e alcune organizzazioni dei lavoratori chiedono per le rappresentanze dei lavoratori il diritto di consultare il rapporto di controllo.

Secondo l'Unione delle città svizzere occorrerebbe definire i requisiti minimi per il controllo.

Alcune cerchie interessate (organizzazioni dei lavoratori) auspicano un controllo dei risultati dell'analisi dei salari. Singoli partecipanti chiedono che il rapporto sia inviato alle parti sociali e alle rappresentanze dei lavoratori (organizzazione dei lavoratori).

### **Variante: articolo 13e<sup>bis</sup> (Segnalazione e pubblicazione delle violazioni dell'obbligo)**

#### *In generale*

SG e VS respingono con decisione la variante proposta per non mettere a repentaglio l'avamporgetto.

I Verdi, il PSS e l'USS ritengono che la variante proposta sia il minimo auspicabile. Oltre a ciò la Confederazione dovrebbe effettuare dei controlli a campione, prevedendo delle sanzioni in caso di violazione degli obblighi (diritto d'azione delle autorità o multa sufficientemente efficace).

L'usam e alcune organizzazioni dei datori di lavoro respingono la variante proposta («gogna pubblica»).

L'Unione delle città svizzere valuta positivamente la variante soltanto se le aziende nominano un organo di controllo.

La SIC ritiene che l'inserimento in un elenco pubblico sia poco appropriato.

Alcuni altre cerchie interessate ritengono che la variante proposta sia un minimo assolutamente ragionevole (soprattutto organizzazioni femminili e organizzazioni dei datori di lavoro). Singoli partecipanti propongono anche sanzioni (organizzazioni dei lavoratori e femminili).

Le associazioni dell'economia interessate, invece, respingono la «disposizione-gogna».

#### *Capoverso 1 (Segnalazione)*

ZH, BE, LU, TI, VD, NE e JU sono favorevoli alla segnalazione all'autorità competente. Per migliorare il rispetto degli obblighi da parte delle aziende, BS propone che l'autorità competente possa disporre controlli a campione.

#### *Capoverso 2 (Elenco pubblico)*

ZH, BE, LU e JU sono contrari a pubblicare i nomi delle aziende in caso di violazione degli obblighi (a causa di dubbi in merito all'efficacia di tale misura e a ragioni legate allo stato di diritto e alla protezione dei dati). ZH propone invece un sistema di ricompense, in base al quale le aziende che svolgono l'analisi dei salari informandone i loro collaboratori possono fregiarsi di un riconoscimento fino all'analisi successiva.

LU predilige informare chi ha un interesse fondato (sindacati, collaboratori e il settore pubblico in caso di appalti pubblici).

BS e TI propongono di ampliare le violazioni degli obblighi pubblicate (nessuna misura presa entro un termine utile nonostante presunte discriminazioni salariali). Inoltre la legge dovrebbe prevedere vie di ricorso, stabilendo che debba essere emanata una decisione impugnabile prima dell'iscrizione sull'elenco.

### **Articolo 13f (Consultazione di organizzazioni)**

Per ragioni di indipendenza, ZH e BS sono contrari alla consultazione di organizzazioni, soprattutto alla consultazione di rappresentanze dei lavoratori all'interno dell'azienda.

Per i Verdi e l'USS la consultazione dei sindacati è indispensabile e pertanto deve essere disciplinata dall'articolo 13d e dall'articolo 13e, rinunciando dunque all'articolo 13f.

L'Unione delle città svizzere è scettica in merito al controllo da parte delle rappresentanze dei lavoratori interne all'azienda a causa della necessità di indipendenza. È altresì necessario garantire che gli organi di controllo dispongano di competenze specifiche.

L'usam ritiene che escludere le organizzazioni dei datori di lavoro da questo articolo contraddica l'uguaglianza delle parti, compromettendo il consenso tra le parti sociali. Alcune organizzazioni dei datori di lavoro ritengono le imprese di revisione più adatte delle rappresentanze dei lavoratori a valutare sistemi salariali in modo completo fallimento e pertanto respingono l'articolo 13f.

Altre singole cerchie interessate (organizzazioni dei lavoratori e femminili) stimano necessaria la consultazione di organizzazioni, mentre altre (organizzazioni dell'economia e associazioni dei datori di lavoro) preferiscono la soluzione delle imprese di revisione e pertanto chiedono di rinunciare all'articolo 13f.

### **Articolo 13g (Informazione dei lavoratori)**

ZH, BS, TI e JU propongono che anche i datori di lavoro pubblici informino per legge i loro collaboratori in merito al risultato dell'analisi dei salari.

SO chiede che insieme ai risultati siano comunicate anche le misure pianificate o già attuate per ovviare a eventuali discriminazioni salariali. Secondo SO l'obbligo di informazione dovrebbe essere completato dall'obbligo di informare le autorità, le istituzioni statali e i sindacati.

I Verdi, il PSS e l'USS sono dell'opinione che le informazioni debbano essere trasmesse in modo dettagliato, inclusi i risultati dell'analisi e le misure correttive previste.

L'Unione delle città svizzere propone di prevedere esplicitamente l'obbligo di informare anche per i datori di lavoro pubblici. Inoltre dovrebbe essere reso noto anche il risultato dell'analisi dei salari.

La SIC valuta positivamente l'obbligo d'informazione, poiché favorisce la trasparenza e la possibilità per i lavoratori di difendersi dalle disparità salariali.

Alcune altre cerchie interessate sono favorevoli a informare circa il risultato dell'analisi ed eventuali misure correttive, trasmettendo le informazioni anche alle parti sociali (organizzazioni femminili e organizzazioni dei lavoratori); altri propongono inoltre una scadenza più breve (da uno a quattro mesi).

### **Articolo 17a (Disposizione transitoria della modifica del ...)**

ZH e BS ritengono adeguato un termine di attuazione di sei anni, mentre VD è a favore di un periodo di adeguamento di dieci anni.

I Verdi, il PSS e l'USS e alcune organizzazioni dei lavoratori chiedono un'attuazione rapida al più tardi entro il 2025. Alcuni sono favorevoli anche a fissare al 2020 il controllo delle prime analisi dei salari.

**Articolo 663c<sup>bis</sup> Codice delle obbligazioni (Parità salariale)**

Alcuni auspicano che siano diffusi anche i risultati dell'analisi dei salari (organizzazioni femminili).

Allegato:

Elenco dei partecipanti alla consultazione