

LA PARITÀ SALARIALE IN SVIZZERA

Punto di partenza – basi costituzionali e giuridiche

"Salario uguale per un lavoro di pari valore". Questo principio figura nell' art. 8 della Costituzione federale, inoltre la Legge sulla parità dei sessi vieta espressamente la discriminazione salariale. Una legge prevede inoltre che la Confederazione non può attribuire delle commesse (lavori, forniture ecc.) alle imprese che non rispettano questo principio. La Svizzera ha poi aderito alla strategia 2010-2015 della Commissione Europea che include delle misure relative alla parità per condizioni di vita migliori per le donne.

Assunto: le disparità salariali sono improduttive a tutti i livelli

1. È noto che se il denaro non è un fattore di motivazione prioritario, la discriminazione invece costituisce una vera fonte di conflitto e di demotivazione. Lottare contro le disuguaglianze preserva quindi la motivazione dei collaboratori.
2. Ma le implicazioni sono anche macro-economiche, dato che queste differenze salariali diminuiscono le entrate fiscali dello Stato.
3. Motivo demografico: nel 2006 uno studio di Avenir suisse prevedeva una flessione del 10% della popolazione attiva in Europa per i prossimi decenni e le imprese dovranno quindi contare sulle donne per assicurarsi il ricambio generazionale.
4. Inoltre la differenza di genere è positiva per la performance aziendale per alcuni motivi: segnale positivo che viene inviato al mercato dalla nomina di più donne (primariamente perché segnala un maggior focus sulla corporate governance e secondariamente perché è un segnale che la società sta andando bene), maggiore è l'eterogeneità dei gruppi di lavoro (compresa la diversità di genere) migliore è la performance media e la sensibilità sociale, un mix migliore di abilità di conduzione (Lo stile di conduzione femminile è caratterizzato da orientamento al compito, a preoccuparsi degli altri e a rispondere alle necessità degli altri), accesso ad una fonte più ampia di talenti (nella maggioranza dei paesi le donne contano per una maggiore proporzione di laureate), un maggior riflesso delle decisioni del consumatore (le decisioni di spesa sono per oltre il 70% controllate da donne), Miglioramento della corporate governance (una maggiore diversità di genere porta a focalizzarsi su una comunicazione chiara agli impiegati, a priorizzare la soddisfazione del cliente e a considerare la diversità e la responsabilità sociale dell'azienda), minore componente di rischio (le donne sono mediamente più avverse al rischio degli uomini).

Progetti sostenuti dalla confederazione per la parità salariale

1. equal-salary: equal-salary è stata creata nel 2005 - <http://www.equalsalary.org> . Postulato di base: si propone di provare che un'impresa mette in pratica una politica salariale equa tra donne e uomini, attraverso una certificazione. Questo periodo è stato seguito da una fase pilota di due anni di raffinazione della procedura di certificazione. La certificazione comincia con un'analisi statistica dei salari, realizzata secondo un metodo sviluppato in collaborazione con l'Osservatorio universitario del lavoro (OUE) dell'Università di Ginevra. Un audit in impresa condotto tramite SGS completa la procedura. Al termine di questa analisi, le imprese che soddisfano queste esigenze ricevono il label che vale 3 anni. La procedura dura da 4 a 6 mesi. L'analisi, per un'impresa da 100 a 250 impiegati, costa all'incirca tra i CHF 25'000 ed i CHF 28'000. La Confederazione, che sostiene finanziariamente le imprese che intraprendono dei progetti nell'ambito dell'uguaglianza professionale, si fa carico fino al 50% della certificazione, attraverso l'Ufficio federale per l'uguaglianza. Sino al dicembre 2011, 10 società hanno ottenuto la certificazione di label equal-salary. Dal mese di aprile 2010, equal-salary è a disposizione per qualsiasi azienda o organizzazione interessate in Svizzera e all'estero. Questa certificazione permette alle imprese di provare e comunicare, senza dover divulgare pubblicamente delle informazioni confidenziali, che la propria politica salariale è egualitaria. Segno di esemplarità e di buona gestione, questa garanzia ha l'effetto di attrarre e mantenere i talenti in seno

all'impresa. Permette alle PMI di profilarsi in termini di reclutamento e di mantenersi attrattive rispetto alle grandi imprese.

2. **Dialogo sulla parità salariale:** La Confederazione ed i partiti politici hanno esercitato una pressione costante sulle imprese negli ultimi tre anni. Nel 2009 i dirigenti d'impresa e i sindacati hanno lanciato il "Dialogo sull'uguaglianza dei salari", al fine di proporre alle imprese di verificare la loro politica salariale. Questa iniziativa ha purtroppo suscitato poche reazioni. Sino a fine agosto 2012 solo 28 imprese e associazioni partecipano attualmente al Dialogo sulla parità salariale (tra queste il Sindacato del personale dei trasporti, McDonald's, banca Coop).
3. **Logib:** Logib è stato sviluppato nel 2004, su mandato dell' Ufficio federale per l' uguaglianza fra donna e uomo UFU. Si tratta di uno strumento semplice, che permette alle imprese di effettuare un' autovalutazione della politica in materia di parità salariale tra i sessi. Logib è semplice da utilizzare. L' UFU ha recentemente pubblicato una guida che rende l' applicazione ancora più semplice. Ogni tappa viene illustrata in modo chiaro sul sito www.logib-passo-per-passo.ch . Logib è gratuito, sicuro e facile da usare ed è attualmente già applicato con molteplici modalità. Un gran numero di imprese e organizzazioni utilizzano regolarmente Logib per testare i salari dei loro dipendenti sotto l' aspetto della parità salariale. Le imprese che partecipano al Dialogo sulla parità salariale utilizzano Logib per fare il punto della situazione. Un altro settore interessato all' utilizzo di Logib è quello degli acquisti pubblici. Infatti la Confederazione attribuisce le commesse unicamente alle imprese che rispettano il principio della parità salariale. Il test per controllare autonomamente la parità dei salari permette di evitare sorprese in occasione di verifiche. Le perizie sulla parità salariale possono essere consultate sul sito dell' UFU. Logib è stato scaricato 4900 volte nel 2011, ma solo 28 imprese partecipano attualmente al Dialogo sulla parità salariale (dati di fine agosto 2012). Logib viene utilizzato in molti settori, e anche in altri paesi. Lo strumento e il suo modello sono per esempio stati utilizzati dal Ministero della famiglia, degli anziani, delle donne e della gioventù in Germania, o dal Ministero per le pari opportunità del Lussemburgo La Commissione europea propone Logib come « buona prassi » per l' analisi del sistema di remunerazione e l' individuazione di discriminazioni salariali di genere nell' impresa.
4. **Istituzione di una commissione indipendente incaricata di realizzare la parità salariale:** La commissione dell' economia e dei tributi del Consiglio nazionale ha adottato, il 23 maggio 2012, una decisione molto importante per la realizzazione della parità salariale fra donne e uomini. Essa ha infatti adottato un' iniziativa parlamentare (da parte del gruppo dei verdi) che chiede la creazione di una commissione indipendente incaricata di realizzare la parità salariale fra donne e uomini con competenze di indagine, controllo ed esecuzione.
5. **Direttiva sulla parità fra donne e uomini inserita come obiettivo nel Programma di legislatura:** questa grazie all' Alleanza delle donne per la parità di retribuzione, alleanza costituita nel marzo 2012 e sulla base di una base più ampia. Un primo passo verso la parità di retribuzione tra donne e uomini che non è solo a voce ma viene applicata in pratica.
6. **La Confederazione si impegna a verificare le discriminazioni salariali all'interno dell'amministrazione – 14 giugno 2011:** Eveline Widmer-Schlumpf ha detto che l'anno scorso (2010), solo quattro delle 377 società alla quale la Confederazione conferisce i mandati sono stati controllati per verificare che la parità di retribuzione è stata rispettata. Ha riconosciuto che questo numero era un po' debole, rispondendo a una domanda di Maria Roth-Bernasconi (PS / GE). La Confederazione si impegna inoltre a garantire che non vi sia discriminazione salariale all'interno dell'amministrazione. La parità di retribuzione deve essere applicata entro e non oltre la fine del 2014, secondo il Ministro delle Finanze. Tre dipartimenti sono coinvolti nella promozione del "dialogo sulla parità di retribuzione", un progetto basato su base volontaria. Il Consiglio federale continuerà i suoi sforzi per motivare le imprese a partecipare, ha dichiarato Didier Burkhalter, riconoscendo che poche aziende sono interessate. La prossima relazione governativa sulla parità sarà pubblicata nel 2014.

Iniziative esterne da parte di gruppi e associazioni

1. **Alleanza delle donne per la parità di retribuzione:** nel marzo 2012 si è dato vita a questa Alleanza delle Donne per la parità di retribuzione, costituita da organizzazioni di donne PDC, PLR del PBD, Verdi, PS e USS e BPW.
1. **Equal Pay Day:** sempre a marzo 2012 creata la Giornata della parità salariale tra l'uomo e la donna. L'iniziativa è lanciata dal Business and Professional Women (BPW) Switzerland.
2. **Il mentoring:** Alcune reti professionali femminili offrono questi programmi. Il BPW, con 2500 donne distribuite su tutto il territorio svizzero, offre attualmente le migliori prestazioni in questo ambito. Il mentoring è un contratto scritto tra due persone, limitato nel tempo (in generale 1 anno). La mentee è una persona che si preoccupa per la sua carriera professionale e desidera essere guidata e consigliata nel suo percorso da una persona con esperienza nel campo corrispondente ai suoi obiettivi. La menta o il mentore è una persona con più esperienza che accetta di sostenerla nel suo avanzamento professionale o politico, condivide la sua esperienza con la mentee, l'ascolta, la guida e l'introduce nella sua rete di contatti. Da parte sua la mentee si impegna ad mettere in pratica i consigli che le vengono dati, e dimostra la sua volontà di progredire. Il mentoring è un accompagnamento che richiede un impegno reciproco conseguente per portare a termine un progetto, in termini di tempo per la mentore, in termini di tempo e lavoro per la mentee.

Iniziative cantonali

1. **Il Parlamento del Canton Giura promuove il controllo della parità salariale - Marzo 2012:** La mozione dal titolo "Equal Pay: strumenti per il controllo reale" è stata accettata dal Parlamento del Jura con 50 voti e sei astensioni. Il testo del CS-POP e la domanda Verdi sostengono che tutti gli aiuti di Stato e appalti pubblici vengano assegnati alle aziende che certificano formalmente il rispetto di questo principio.
2. **Un progetto concreto del Canton Vaud per promuovere la parità e in particolare la parità salariale - Febbraio 2012:** con un planning molto specifico di 7 misure. 1. Promuovere lo sviluppo del tempo di lavoro e la programmazione del modello per l'anno; 2. Promozione del tempo parziale per gli uomini; 3. Aumentare il numero di donne in posizioni di quadro; 4. Condivisione del lavoro (job sharing); 5. Aggiornamento, l'analisi e la pubblicazione dei dati statistici sulla situazione delle donne e uomini nella amministrazione cantonale (AC); 6. Informazioni sulla politica di parità nella AC; 7. Scrivere testi amministrativi neutrali. Per vedere in dettaglio:
http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/environnement/developpement_durable/guide_a21_comunes/fiches/3_04_a-promotion_egalite_dans_administration.pdf

Atti parlamentari recenti sulla questione parità salariali

1. **Atto del 14.6.11 della consigliera Silvia Schenker e risposta del Consiglio federale:** Tema la mancanza di trasparenza salariale in Svizzera e esempio di legge approvata in Austria:
http://www.parlament.ch/i/suche/pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20113517
2. **Interrogazione al Consiglio di Stato della deputata Kandemir Bortoli sulla parità salariale in Ticino dell'8 marzo 2012 e risposta del Consiglio di Stato:** chiede al Consiglio di Stato di specificare gli sforzi intrapresi dal Cantone per la parità salariale: <http://www.equalpayday.ch/index.php?id=197>
3. **Postulato al Consiglio Federale di Feri Yvonne – 26.9.12:** Introduzione di misure a sostegno delle quote di genere nei consigli di amministrazione di aziende parastatali e quotate in borsa:
http://www.parlament.ch/i/suche/pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20123802

Spunti di riflessione

1. **Strumenti per le persone private:** Per le persone private che subiscono discriminazioni salariali esiste solo un opuscolo “il mio salario sotto la lente”, e una procedura giudiziaria gratuita. In tutti i Cantoni sono presenti uffici di conciliazione che operano gratuitamente sulla base di un mandato di prestazioni e che possono essere interpellati in caso di sospetta violazione della legge sulla parità dei sessi. Tali uffici consigliano le parti e le aiutano a raggiungere un accordo. Se ciò non è possibile, per far valere i propri diritti la parte attrice deve adire le vie legali entro tre mesi. Con l'entrata in vigore del Codice di diritto processuale civile svizzero (CPC, RS 272), la procedura di conciliazione è diventata obbligatoria, ma la parte che ha intentato un'azione sulla base della LPar può comunque rinunciarvi unilateralmente (art. 199 CPC).
2. **Efficacia degli strumenti per le persone private:** Nell'opuscolo si chiede alle singole persone di informarsi sui salari di colleghi per verificare se si è discriminati ma è chiaro che questo non migliora la trasparenza nell'impresa e porta solo a gelosie e rancori e quindi di fatto non serve a nulla. Per quanto riguarda la procedura, questa davanti a un tribunale cantonale è gratuita – non però le prestazioni dell'avvocato. Durante la procedura e nei sei mesi successivi è garantita la protezione contro il licenziamento pronunciato per ritorsione. Si può bene immaginare cosa succede sul posto di lavoro se anche il tribunale decidesse in favore del promuovente causa. Motivo per il quale quasi nessuno promuove una causa, che per altro può anche durare anni.
3. **Strumenti a favore delle imprese per una maggiore trasparenza salariale:** per le imprese c'è il metodo di valutazione del lavoro Abakaba (valutazione analitica del lavoro secondo Katz e Baitsch), lo strumento di identificazione delle disparità VIWIW (Guadagno ciò che merito?) che permettono alle persone salariate e a quelle impiegate nei servizi del personale di esaminare i salari. Esiste poi LOGIB che permette alle imprese di effettuare un'autovalutazione della politica in materia di parità salariale tra i sessi. Esistono poi il “dialogo sulla parità salariale” (imprese che aderiscono all'iniziativa di verificare la loro politica salariale) e la certificazione “Equal salary”. In questo modo il Consiglio federale incoraggia le imprese a definire un sistema salariale chiaro, basato su criteri oggettivi.
4. **Efficacia degli strumenti in favore delle imprese:** dal numero dei rispondenti è evidente la scarsa efficacia del dialogo sulla parità salariale (solo 28 imprese partecipano ad oggi dal 2009) – il progetto è lontano dall'obiettivo minimo di 20 imprese iscritte nell'anno e di 100 imprese iscritte entro il 2014. Le imprese iscritte sino ad ora sono poi soprattutto imprese o associazioni con una forte vocazione sociale, che quindi non sono un benchmark attendibile. È chiaro che se non si impone un sistema di coercizione per la trasparenza salariale, difficilmente le imprese meno interessate a criteri di trasparenza aderiranno volontariamente all'iniziativa. Per quanto attiene alla certificazione “Equal salary”, l'analisi vale principalmente solo per un'impresa da 100 a 250 impiegati, quindi solo imprese di grandi dimensioni (quando si sa che le peggiori discriminazioni si hanno nelle PMI) e costa all'incirca tra i CHF 25'000 ed i CHF 28'000, che per quanto la Confederazione intervenga a finanziare in parte il costo, questo risulta comunque alto per una PMI. Sino al dicembre 2011 (dal 2005), solo 10 società hanno ottenuto la certificazione di label equal-salary, quindi un numero irrisorio. Anche qui se non si adottano misure coercitive o penalità è difficile che si raggiunga qualcosa. Se ad esempio venissero escluse dalle gare d'appalto per gli enti pubblici tutte le imprese che non hanno ottenuto la certificazione, questo garantirebbe che almeno chi lavora per il pubblico non applichi discriminazioni salariali.

Per chi volesse approfondire vada al sito che racchiude tutti i dati che riguardano le pari opportunità in Svizzera creato dalla Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini: <http://www.equality-salario.ch/>, da vedere soprattutto le news: http://www.equality-salario.ch/i/news_parit_salariale.htm.