



Carta per la parità salariale nel settore pubblico



Corine Mauch (presidente della Città di Zurigo), il consigliere federale Alain Berset e François Longchamp (presidente del Consiglio di Stato del Cantone di Ginevra) all'atto di sottoscrizione della Carta. 06.09.2016, ©UFU

I poteri pubblici svolgono un ruolo esemplare nella promozione della parità salariale tra uomini e donne. Firmando la Carta per la parità salariale nel settore pubblico, le autorità confermano la propria intenzione di attuare la parità salariale nel loro ambito di competenza.

Contenuto della Carta Con un volume di appalti annuale di circa 41 miliardi di franchi¹ e 536'013 posizioni a tempo pieno², lo stato riveste una grande importanza per l'economia nazionale. Firmando la Carta, la Confederazione, i Cantoni e i Comuni manifestano la loro volontà di impegnarsi a favore della parità salariale come datori di lavoro, committenti pubblici o enti che erogano sussidi. Concretamente, questo impegno comprende i seguenti punti:

- 1) sensibilizzare verso la Legge federale sulla parità dei sessi (LPar);
- 2) procedere a una verifica regolare della parità salariale nella pubblica amministrazione;
- 3) incoraggiare gli enti parastatali a effettuare verifiche regolari della parità salariale;
- 4) far rispettare la parità salariale nel quadro degli acquisti pubblici e/o dei sussidi attraverso l'introduzione di meccanismi di controllo;
- 5) partecipare al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo al fine di dare forza e visibilità all'impegno comune.

Fondamenti giuridici principali della parità salariale

Costituzione federale - Cost. (1981), art. 8 cpv. 3

– Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore.

Legge federale sulla parità dei sessi - LPar (1995), art. 3 cpv. 1 e 2

– Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso.

Concordato intercantonale sugli appalti pubblici - CIAP (1994), art. 11 lett. f

– Nell'aggiudicazione delle commesse viene osservato il principio della parità di trattamento tra donna e uomo.

Insieme per la parità salariale

La Carta è stata varata nel 2016 dal consigliere federale Alain Berset e dai membri di Governo di 25 Cantoni e Comuni e permette all'amministrazione pubblica, in qualità di datore di lavoro e nel rispetto delle rispettive particolarità regionali e specificità politiche, di fare riferimento a misure esistenti o previste per la promozione della parità salariale. L'impegno comune mira a ottenere un'efficacia quanto più possibile diffusa, nonché a inviare un segnale a datori e datrici di lavoro pubblici e privati.

Insieme allo strumento di autocontrollo Logib, la Carta è stata insignita del Public Service Award 2018³ dell'ONU. La Carta può essere sottoscritta da tutti i Cantoni e i Comuni e non ha carattere giuridico vincolante.

Supporto da parte dell'UFU

Per garantire un supporto all'impegno comune, l'UFU mette a disposizione dei firmatari strumenti e informazioni utili riguardanti il tema della parità salariale. Inoltre, l'UFU mette in comunicazione gli interessati con specialisti in grado di affiancare l'analisi della parità salariale e offre corsi di perfezionamento, ad esempio sullo strumento di autocontrollo Logib. L'incontro nazionale annuale offre spazio per discutere approfonditamente gli aspetti problematici ed è un'occasione di scambio su esempi pratici efficaci.

FAQ a proposito della sottoscrizione della Carta

Per aderire alla carta è necessario che tutti i punti siano già soddisfatti in partenza?

No. Sottoscrivendo la Carta, un'autorità si impegna per promuovere la parità salariale nel proprio ambito di competenza conformemente ai punti citati. Tuttavia, dal momento che la Carta non possiede un effetto giuridico vincolante e non include termini di tempo, per la sua attuazione è possibile procedere per gradi e nel quadro delle capacità disponibili. L'UFU offre supporto nell'attuazione e nel corso del monitoraggio raccoglie buone pratiche che mette poi a disposizione di tutti i Cantoni e Comuni interessati.

La nostra amministrazione ha già introdotto un sistema salariale senza distinzioni di genere. È ugualmente necessario procedere a controlli regolari del rispetto della parità salariale?

Molte amministrazioni pubbliche dispongono di sistemi salariali avanzati con classi di salario chiaramente definite. Questi sistemi offrono già buone condizioni quadro per una retribuzione equa, ma non possono garantire un'attuazione scevra da discriminazioni. Ogni sistema salariale presenta margini che, nella prassi salariale, ossia qualora si osservino i salari effettivamente versati, possono determinare distorsioni specifiche di genere e con esse una discriminazione salariale. Pertanto, la Carta raccomanda un controllo regolare della parità salariale secondo standard riconosciuti come ad esempio Logib.

Che cosa si intende esattamente con l'introduzione di meccanismi di controllo nel settore delle sovvenzioni e degli appalti pubblici (punto 4 della Carta)?

Per verificare il rispetto della parità salariale nel settore delle sovvenzioni e/o degli appalti si utilizzano meccanismi di controllo formali e materiali. Nel quadro del controllo formale, prima di aggiudicarsi un incarico le aziende devono attestare, mediante autodichiarazione, il proprio rispetto della parità salariale. L'autodichiarazione può essere realizzata con o senza prova. Alcuni Cantoni e Comuni utilizzano già questo semplice meccanismo di controllo, soddisfacendo così il punto 4 della Carta.

Oltre a quella formale, in una seconda fase è possibile introdurre una verifica materiale (controllo statale). In questo modo si verifica, mediante un controllo a campione, se le aziende che si sono aggiudicate un incarico soddisfano le condizioni di accesso per il settore degli appalti.

Quali sono le risorse necessarie, in termini finanziari e di personale, per attuare la Carta?

Punto 2 della Carta: per una prima analisi della parità salariale (ad es. con lo strumento di autocontrollo Logib) di una PMI (50-249 collaboratori/collaboratrici) sono necessari 2 giorni, per quella di una grande azienda (250-999 collaboratori/collaboratrici) ne servono 3-4⁴. Per le analisi successive i tempi si riducono della metà. La verifica può essere realizzata anche da terzi o in collaborazione con le parti sociali nel quadro di ELEP⁵.

Punto 4 della Carta: il lavoro di introduzione di un meccanismo di controllo formale (autodichiarazione con o senza prova) è molto ridotto e non richiede pressoché alcun onere aggiuntivo per i servizi d'acquisto. L'autodichiarazione, specialmente se in combinazione con una prova, si è dimostrata essere uno strumento semplice ed efficace ed è già utilizzata oggi con successo. Per semplificare l'introduzione di meccanismi di controllo materiali (controllo statale) e limitare il più possibile gli oneri amministrativi, la Confederazione offre ai Cantoni e ai Comuni una serie di misure di supporto (ad es. aiuti finanziari ai sensi della Legge sulla parità dei sessi, accesso a una rete di esperti ed esperte esterni, modelli).

Punto 5 della Carta: la partecipazione al monitoraggio realizzato su base annuale dura 20 minuti (compilazione del questionario).

In che modo si può firmare la Carta?

La Carta può essere firmata in qualsiasi momento da tutti i Cantoni e Comuni. È sufficiente far pervenire all'UFU un esemplare firmato e timbrato della Carta a mezzo e-mail o posta. Alla ricezione, la lista dei firmatari sarà modificata di conseguenza.

Link

[Carta: lista dei firmatari](#)
[Piattaforma parità salariale UFU](#)
[Monitoraggio parità salariale nel settore pubblico](#)
[Strumento di autocontrollo Logib](#)
[Autodichiarazione dell'amministrazione federale](#)

Contatti

Eduard Jaun, responsabile di progetto Parità salariale UFU
+41 58 465 84 70
eduard.jaun@ebg.admin.ch, www.ebg.admin.ch

¹ Dipartimento federale delle finanze - DFF. Online su: <https://www.efd.admin.ch/efd/it/home/themen/bau-und-logistik/revision-des-beschaffungsrecht-des-bundes.html> [dati aggiornati al: 18.08.2018].

² Ufficio federale di statistica - UST (2015): ritratto del settore pubblico. Online su: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaefigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen/groesse-rechtsform-sektoren-regionale-verteilung.qnpdetail.2015-0730.html> [in tedesco e francese, dati aggiornati al: 18.08.2018].

³ Lo United Nations Public Service Award è uno dei più importanti riconoscimenti internazionali per i servizi resi nella pubblica amministrazione ed è assegnato su base annuale ([vai al comunicato stampa](#)).

⁴ I dati sono tratti da un sondaggio rappresentativo presso le aziende realizzato nel quadro di una [stima delle conseguenze della regolamentazione](#) dell'Ufficio federale di giustizia (UFG).

⁵ [Engagement parità salariale ELEP](#): un progetto delle parti sociali e della Confederazione. Tutte le aziende svizzere possono parteciparvi a titolo gratuito.