



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno (DFI)
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU)

Meccanismi di controllo negli acquisti pubblici della Confederazione

Marianne Schär Moser, lic.phil.
psicologa FSP, psicologa del lavoro e dell'organizzazione SGAOP
ricerca e consulenza, Berna www.schaermoser.ch

31 ottobre 2017

14:30 -15:20

Workshop 8



Parte I: Introduzione

- Condizioni quadro e fondamenti

Parte II: Verifica della parità salariale

- Modello di analisi standard della Confederazione / Elaborazione con Logib
- Sguardo alle aziende

Parte III: Meccanismi di controllo

- Verifica formale: Autodichiarazione
- Verifica materiale: Controlli
- Riassunto

Parte IV: Sostegno Confederazione



Parte I: Introduzione

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

Uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. **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:

¹Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere **pregiudicati né direttamente né indirettamente** a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza.

²Il divieto si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla **retribuzione**, alla formazione e alla formazione continua, alla promozione e al licenziamento.

- **Legge federale sugli acquisti pubblici - LAPub (1994)**

 - **Art. 8 cpv. 1 lett. c (Principi procedurali)**

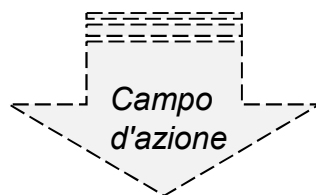
Il committente aggiudica la commessa solo ad offerenti che garantiscono la **parità** tra uomo e donna, in ambito salariale, ai lavoratori che forniscono prestazioni in Svizzera.

- **Ordinanza sugli acquisti pubblici - OAPub (1995)**

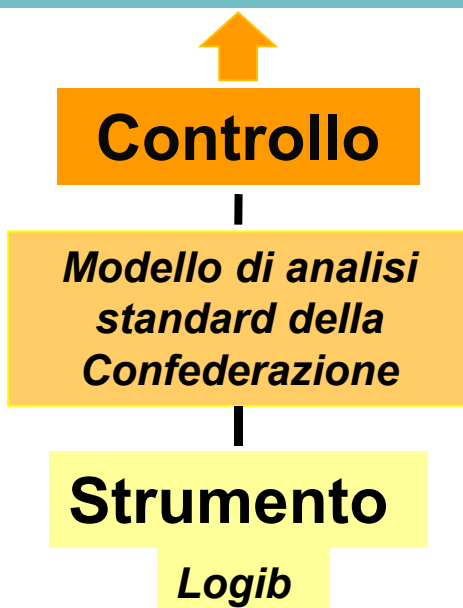
 - **Art. 6 cpv. 4 (Osservanza delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e delle condizioni di lavoro)**

Il committente può predisporre **controlli** per quanto riguarda la parità tra uomo e donna. Può affidare questo compito segnatamente all'ufficio federale, cantonale o comunale **per la parità dei sessi**.

Sistema retributivo



Pratica salariale





Parte II: Verifica della parità salariale

- **Facile utilizzo, minime difficoltà**
 - Riduzione della complessità tramite elaborazione di modelli
 - Utilizzo di informazioni disponibili
- **Affidabilità dei risultati**
 - Selezione delle variabili esplicative sulla base di teorie e metodi scientifici; rapporto logico con il fenomeno «salario»
- **Certeza del diritto**
 - Impiego di un metodo di analisi ammesso nelle cause di discriminazione salariale (es: valutazione del lavoro o analisi di regressione)
 - Obiettività e non discriminazione in tutte le variabili scelte e nelle operazionalizzazioni
 - Nei controlli statali: parità di trattamento e proporzionalità

Modello di analisi standard della Confederazione

- Un **metodo scientifico e legittimo**, autorizzato dal Tribunale federale in una causa di discriminazione salariale (DTF 130 III 145).
- Con l'**analisi di regressione** il salario (variabile dipendente) viene spiegato tramite fattori rilevanti per il salario (variabili indipendenti).

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 * FORM_i + \beta_2 * ESPER_i + \beta_3 * ESPER_i^2 + \beta_4 * ANNI_i + \beta_5 * COMP.OP_i + \beta_6 * POS.PROF_i + \beta_7 * SESSO$$

Variabile
dipendente, da
spiegare
Salario

Variabili dipendenti, esplicative:
caratteristiche obiettive, non
discriminatorie

Influsso del sesso
sul salario



Conclusioni

Versione 3.0
01.07.2016

+ Regressione qi

	Regressione standard
	Sono prese in considerazione Caratteristiche personali - anni di formazione - anni lavorativi (potenziali) - anni di servizio Caratteristiche del posto di lavoro - livello di competenze - posizione professionale
A parità di premesse le donne guadagnano	4.9% in meno
Parità salariale in senso stretto fra donna e uomo	non è rispettata
La soglia di tolleranza del 5% vigente per gli acquisti pubblici	è rispettata
R2	0.861
Interpretazione del R2	La variabilità dei salari è spiegata al 86% dal modello

- Indagine UFG/UFU (primavera 2015) in tutta la Svizzera: 1305 aziende
 - Indagine Centre Patronal (primavera 2015) in Svizzera occidentale: 660 aziende
1. Il **giudizio** delle aziende intervistate **sul modello di analisi standard è complessivamente positivo**. 2/3 giudicano Logib uno strumento adatto.
 2. Oltre 3/4 delle aziende sostenevano che al loro interno vigesse completa parità salariale tra uomini e donne, ma **il 57% delle aziende non ha mai effettuato un'analisi della parità salariale**.
 3. **La metà** delle aziende che hanno già **effettuato un'analisi della parità salariale**, in seguito ha **adottato misure correttive**. La misura correttiva più adottata risulta essere l'adeguamento del salario delle donne.
 4. Alla **prima analisi**, l'**onore richiesto** per adottare tali misure è pari a circa 2 giorni lavorativi per le aziende medie, 3 per quelle grandi e 8 per quelle molto grandi. **Per le analisi successive l'onere si dimezza**.
 5. La maggior parte delle aziende intervistate preferisce lasciare così il modello di analisi standard e **mantenere la soglia di tolleranza**.
 6. **3/4 delle aziende considerano il progetto del Consiglio federale opportuno o accettabile**.



Parte III: Meccanismi di controllo



Verifica formale: Autodichiarazione

Autodichiarazione Confederazione (fino al 2015)

- Solo circa metà dei controlli UFU ha evidenziato un'autodichiarazione (2015)
- Solo **4 aziende su 18**, che hanno partecipato a un appalto della Confederazione, **avevano già verificato la pratica salariale** (Interface, 2014)
- Oltre 3/4 delle aziende sostenevano che al loro interno vigesse completa parità salariale tra uomini e donne, ma il 57% delle aziende non ha mai effettuato un'analisi della parità salariale (Centre Patronal, 2015).
- Fra le aziende che hanno effettuato un'analisi, **metà ha successivamente avviato correttivi** (Infras, 2015)
- **Spesso non si conoscono** le possibilità che le aziende hanno di effettuare **autoesami**

Osservanza delle condizioni di lavoro, delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e della parità salariale tra uomo e donna: dichiarazione dell'offerente

Con la presente, in qualità di membro della direzione confermo che la nostra impresa nome e indirizzo:

nonché i nostri subappaltatori o i sottofornitori per commesse di servizi in Svizzera osservano le condizioni di lavoro, le disposizioni in materia di protezione del lavoro e la parità salariale tra uomo e donna elencate qui di seguito:

Condizioni di lavoro: si considerano condizioni di lavoro i contratti collettivi di lavoro e i contratti ordinari di lavoro e – in loro assenza – le condizioni di lavoro effettive, usuali per il luogo e la professione.

Disposizioni in materia di protezione del lavoro: Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro; RS 822.11) nonché legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20).

Parità salariale tra uomo e donna: legge federale sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1).

Confermo inoltre che per prestazioni fornite all'estero da noi o dai nostri subappaltatori o sottofornitori vengono osservate le convenzioni principali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL):

Convenzioni principali OIL: figurano singolarmente sul retro del presente modulo.

Ho preso atto delle informazioni per gli offerenti sul retro del presente modulo.

Luogo e data

Firma giuridicamente valida

Il presente documento deve essere inviato al Servizio che pubblica il bando.

Autodichiarazione Confederazione (dal 2016)

- **Obbligatoria oltre la soglia WTO** (a patto che i servizi d'acquisto utilizzino l'autodichiarazione)
- Facoltativa sotto la soglia WTO (a discrezione del servizio d'acquisto)
- Offerenti con **50 collaboratori e oltre**
- **Certificazione** con modello di analisi standard della Confederazione (Logib, tramite terzi, controllo statale)
- **Dati salariali non più vecchi di 36 mesi**

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL
Confédération des achats de la Confédération CA

Rispetto delle condizioni di lavoro, delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e della parità salariale tra uomo e donna: dichiarazione dell'offerente

Con la presente, in qualità di membro della direzione, confermo che la nostra impresa
nome e indirizzo: _____
nonché i nostri subappaltatori e le nostre aziende fornitrici per prestazioni fornite in Svizzera rispettano le condizioni di lavoro, le disposizioni in materia di protezione del lavoro e la parità salariale tra uomo e donna elencate qui di seguito.

- **Condizioni di lavoro:** le condizioni di lavoro sono quelle definite nei contratti collettivi di lavoro e nei contratti normali di lavoro e, in mancanza di questi, le condizioni di lavoro effettive, usuali per il luogo e la professione.
- **Disposizioni in materia di protezione del lavoro:** legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro; RS 822.11), nonché legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20).
- **Parità salariale tra uomo e donna:** legge federale sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1).

Gli offerenti e i loro subappaltatori del primo livello con oltre 50 dipendenti ciascuno devono inoltre dimostrare come è stata verificata la parità retributiva:

<input type="checkbox"/> Azienda con 50 dipendenti o meno	<input type="checkbox"/> Azienda con oltre 50 dipendenti
---	--

Se la prova è fornita mediante Logib (www.logib.ch), i dati di cui sotto possono essere riportati direttamente sul foglio «rs3» contenente i risultati principali. Questo foglio sarà considerato la prova richiesta.

La parità retributiva è stata verificata: <input checked="" type="checkbox"/> mediante Logib (autocentro) <input type="checkbox"/> da terzi esterni	Verifica con dati salariali del mese di: _____ A parità di premesse le donne guadagnano: _____% di più _____% di meno
<input checked="" type="checkbox"/> da un'autorità di controllo della parità salariale, in particolare: <input type="checkbox"/> della Confederazione <input type="checkbox"/> del Cantone <input type="checkbox"/> della Città / del Comune	La soglia di tolleranza del 6% vigente per gli acquisti pubblici: <input type="checkbox"/> è rispettata <input type="checkbox"/> non è rispettata

- **Accordi di base dell'OIL:** figurano singolarmente sul retro del presente modulo.

Confermo inoltre che per prestazioni fornite all'estero da noi o dai nostri subappaltatori e dalle nostre aziende fornitrici vengono rispettati gli accordi di base dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

Ho preso atto delle informazioni per gli offerenti che figurano sul retro del presente modulo.

Avvertenza giuridica: dichiarando intenzionalmente il falso nel presente modulo, il firmatario si rende passibile di pena.

Luogo e data _____

Firma giuridicamente valida _____

Il presente documento e la relativa prova devono essere inviati al servizio che pubblica il bando.

1



Revisione in collaborazione con BKB

Foglio riassuntivo di Autodichiarazione Logib

Azienda con 50 dipendenti o meno

Azienda con oltre 50 dipendenti

Se la prova è fornita mediante Logib (www.logib.ch), i dati di cui sotto possono essere riportati direttamente sul foglio «rpt_fazit» contenente i risultati principali. Questo foglio sarà considerato la prova richiesta.

La prassi retributiva è stata verificata:

- mediante Logib (autocontrollo)
- da terzi esterni (_____)
- da un'autorità di controllo della parità salariale, in particolare:
 - della Confederazione del Cantone
 - della Città / del Comune

Verifica con dati salariali del mese di: _____
A parità di premesse le donne guadagnano: _____

di più
_____ % di meno

A

La soglia di tolleranza del 5 % vigente per gli acquisti pubblici:

è rispettata
 non è rispettata

B

Conclusioni

Versione 3.0
01.07.2016

+ Regressione qi

A parità di premesse le donne guadagnano	4.9% in meno
Parità salariale in senso stretto fra donna e uomo	non è rispettata
La soglia di tolleranza del 5% vigente per gli acquisti pubblici	è rispettata
R2	0.861
Interpretazione del R2	La variabilità dei salari è spiegata al 86% dal modello

A

B

Servizi d'acquisto / Confederazione

- Nessun nuovo processo
- Oneri supplementari minimi per la verifica formale
- Strumento collaudato (Logib)

Imprese

- **Devono essere disponibili i dati per la certificazione**
(analogamente a rilevazione struttura dei salari UST dal 1996, obbligatoria)
- L'analisi deve essere effettuata solo ogni tre anni
- Prima analisi della parità dei salari: 2 giorni (medie aziende), 3-4 giorni (grandi aziende), 8 giorni (grandissime aziende)
- Successivamente: circa metà dei tempi indicati
- **Le aziende considerano Logib adeguato** (Infras 2015)

Confederazione

- Aumento del numero di aziende che eseguono l'analisi della parità salariale
- Si diffonde la conoscenza degli attuali strumenti gratuiti

Servizi d'acquisto

- Certezza del rispetto della parità salariale come condizione di partecipazione
- Identificazione precoce di eventuali problemi e quindi riduzione dei rischi

Imprese

- Trasparenza e certezza del diritto:
chiare condizioni in termini di parità salariale nel campo degli acquisti pubblici



- **Pochi feedback dai servizi d'acquisto**
- Solo singole richieste tecniche di chiarimento da parte delle imprese (es. definizione esatta dell'unità giuridica)
- **Nessuna reiezione delle offerte presentate**
- **Oneri amministrativi supplementari praticamente nulli per i servizi d'acquisto**

- Le imprese possono produrre senza problemi la certificazione (non è un ostacolo) / praticamente nessuna resistenza
- **Molto rare le espressioni critiche**, che in genere si riferiscono agli oneri amministrativi (l'analisi richiederebbe più di 5 minuti).

- Conclusione intermedia: **l'autodichiarazione è semplice da utilizzare**. Le aziende sono pronte per la certificazione della parità salariale.



- Imprese e servizi d'acquisto non sollevano problemi.
- Misura estremamente efficiente affinché più aziende verifichino la pratica salariale.
- Valutazione fino a fine 2017.

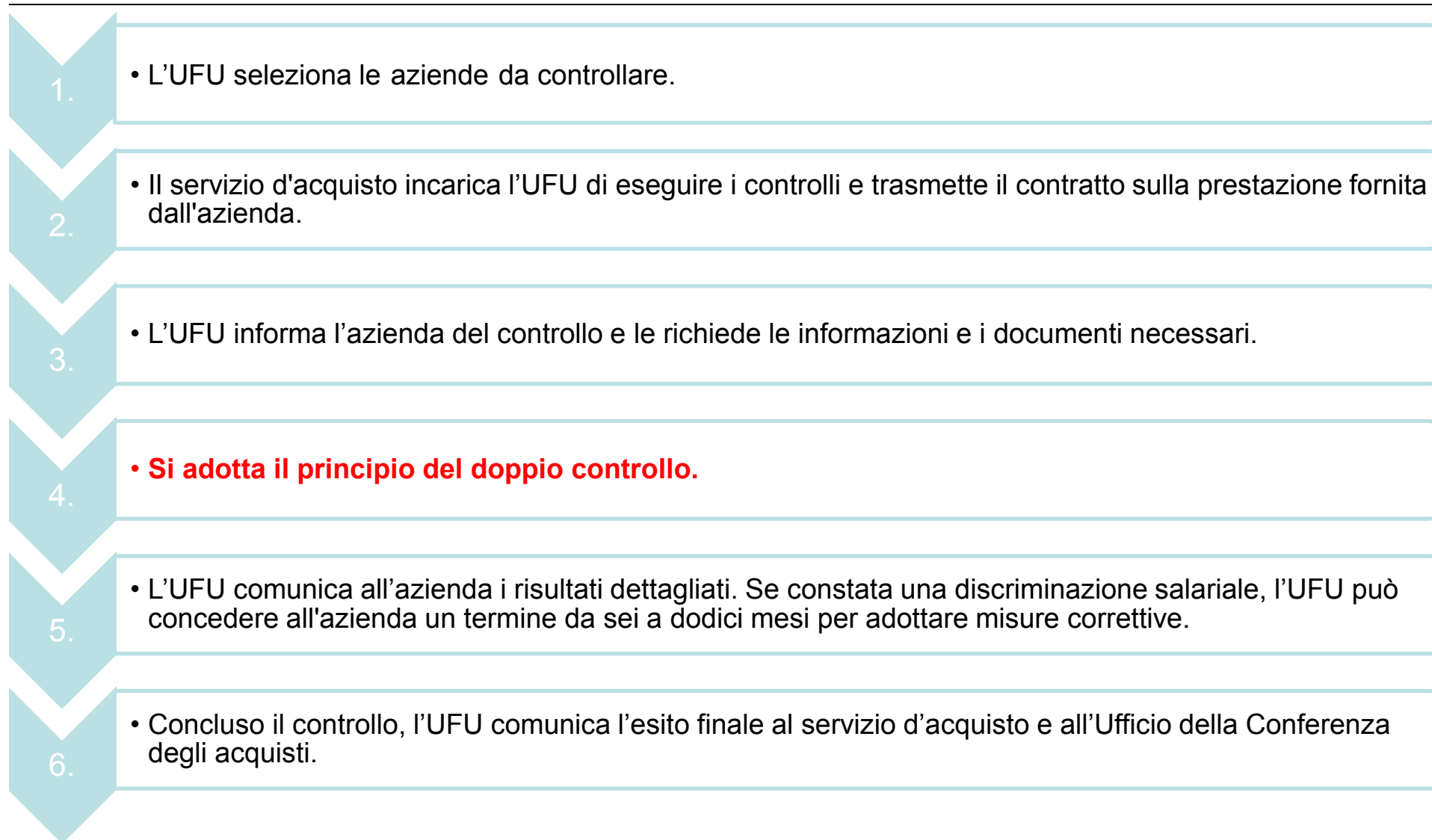


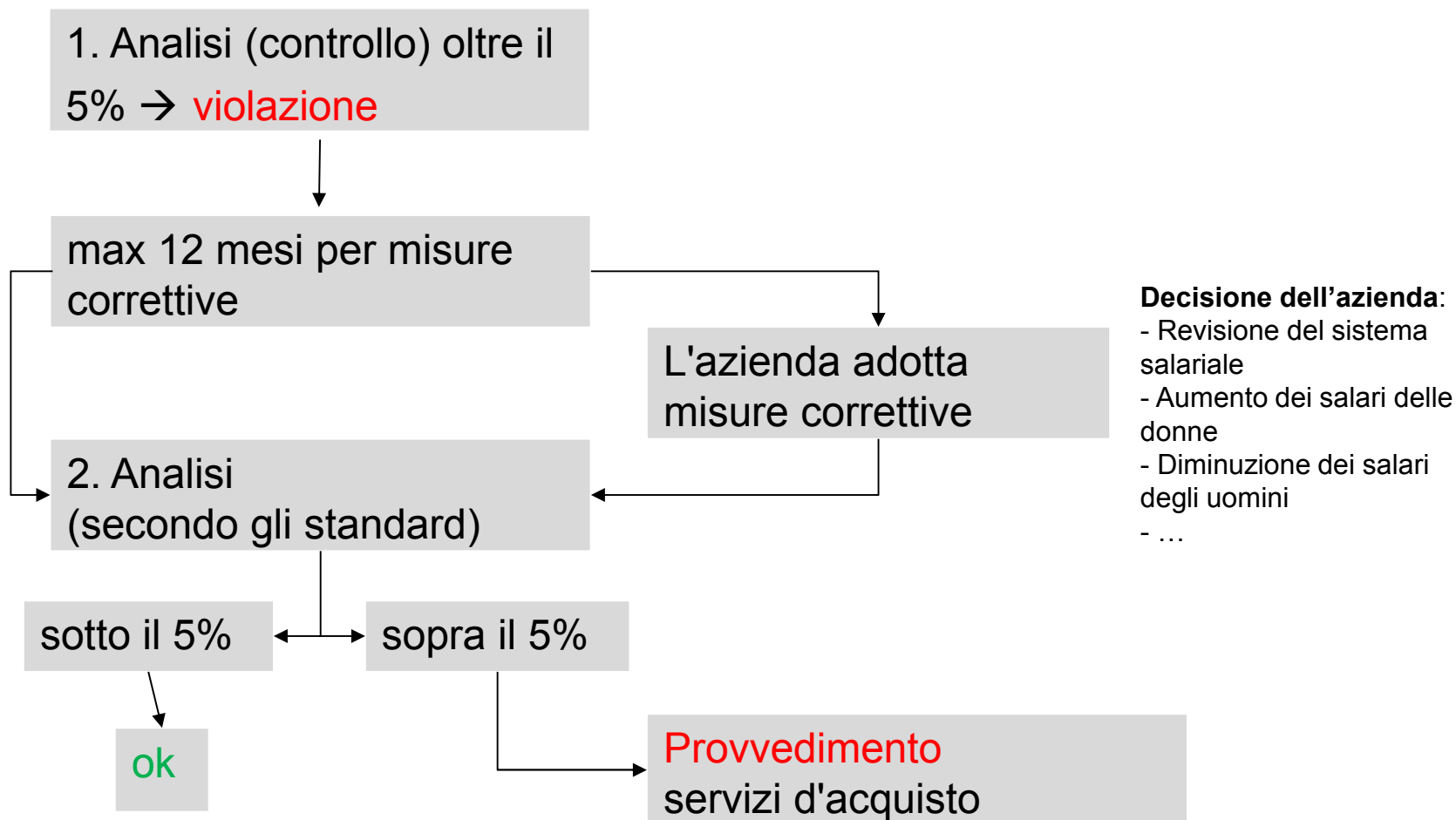
5. Verifica materiale: controlli statali



Settore	Densità di controllo	Problemi	Note
Parità salariale, acquisti pubblici / sovvenzioni	<ul style="list-style-type: none"> 0,1% delle aziende all'anno (dal 2016). Nuovi progetti pilota in Cantoni e Comuni (dal 2017) 	<ul style="list-style-type: none"> 50% con problemi di parità salariale. 10% di violazioni riscontrate, 5% oltre la soglia di tolleranza. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisione autodichiarazione. Sensibilizzazione (workshop) rafforzata.
Dumping salariale, misure collaterali	<ul style="list-style-type: none"> 50% delle aziende all'anno. 	<ul style="list-style-type: none"> 10% in caso di controlli tripartiti. 30% in caso di controlli paritetici (CCL). 	<ul style="list-style-type: none"> La Confederazione versa ai Cantoni 15 milioni di franchi all'anno
Contrasto al lavoro nero	<ul style="list-style-type: none"> 1,7% di tutte le aziende all'anno. 	<ul style="list-style-type: none"> 35% dei controlli con elementi di sospetto. 	<ul style="list-style-type: none"> La Confederazione finanzia 70 ispettori cantonali.
Beni commerciali, dogana	<ul style="list-style-type: none"> 1 - 2% delle merci all'anno. 	<ul style="list-style-type: none"> Nessuna informazione. 	-
Agricoltura	<ul style="list-style-type: none"> Ogni azienda almeno ogni 4 anni Più spesso in caso di rischio. 	<ul style="list-style-type: none"> Nessuna informazione. 	-
Treni merci, trasporto	<ul style="list-style-type: none"> Ogni operatore viene controllato più volte all'anno. 	<ul style="list-style-type: none"> L'1% dei veicoli presenta problemi. 	-
Prodotti in legno	<ul style="list-style-type: none"> 120 controlli (2016) 	<ul style="list-style-type: none"> Il 61% delle imprese con dichiarazione errata 	<ul style="list-style-type: none"> Concentrazione sulle imprese non controllate

- L'UFU controlla, per conto dei servizi d'acquisto, ogni anno 30 imprese con almeno 50 collaboratori e che abbiano ottenuto una commessa nell'ambito degli acquisti pubblici della Confederazione.
- I contenuti della certificazione dell'autodichiarazione non vengono verificati.
- La certificazione viene spesso effettuata come autoesame da parte delle imprese.
- Viene svolto un controllo approfondito su completezza e plausibilità.





- Irrogazione di una **pena convenzionale** (art. 6 cpv. 5 OAPub e Condizioni generali della Confederazione CG);
- possibile **esclusione** dalla procedura di aggiudicazione, **derevoca** dell'aggiudicazione (art. 11 lett. d LAPub) e/o **rescissione** del contratto.

Obiettivo: indurre le imprese ad adottare correttivi

- ✓ Tutte le imprese presso le quali sia stata riscontrata una violazione in sede di prima analisi hanno **adottato misure correttive**.
- ✓ **I servizi d'acquisto non hanno dovuto irrogare ancora alcuna sanzione.**



Controlli 2006-2017

Stato: ottobre 2017

Controlli in corso **42**

Controlli conclusi **78**

Nessun problema (sistematico)
«salario uguale per lavoro di uguale valore» **35**

Problema rilevato, ma non sanzionato
(tra lo 0% e il 5% OPPURE non molto superiore al 5%) **33**

Violazione per gli acquisti pubblici
(ben oltre la soglia di tolleranza del 5%) **9**

Altri motivi **1**



6. Riassunto

Verifica formale

- Verifica se un'impresa abbia effettuato in maniera formalmente corretta, di norma in autoesame, l'analisi della parità salariale (lista di controllo):
 - ✓ certificazione in base al modello di analisi standard (foglio riassuntivo di Logib)
 - ✓ validità (mese di riferimento)
 - ✓ rispetto delle condizioni (soglia di tolleranza)

Verifica materiale

- Verifica se un'impresa abbia rispettato le condizioni nel processo di acquisto pubblico. La correttezza dei contenuti dell'analisi di parità salariale viene garantita da un doppio controllo:
 - ✓ Completezza
 - ✓ Plausibilità
 - ✓ Analisi e relazione di verifica
 - ✓ Constatazione delle autorità



- L'UFU sviluppa uno strumento per la **verifica del rispetto della parità salariale con meno di 50 collaboratori** (Argib)

- Attualmente la Confederazione svolge una fase pilota in collaborazione con alcuni Cantoni e Comuni



Parte IV: Sostegno Confederazione

Introduzione di meccanismi di controllo

- Attualmente vari Cantoni e Città stanno introducendo i controlli di parità salariale a livello di acquisti pubblici o nel campo delle sovvenzioni
- Monitoraggio su www.piattaforma-parita-salariale.ch

Osservazione reciproca dei controlli di parità salariale

- Accordo Confederazione, Cantoni e Comuni
- Evitare doppioni
- Un'impresa che viene controllata da Confederazione / un Cantone / un Comune oppure ha superato positivamente un controllo negli ultimi tre anni non viene verificata da un altro organo amministrativo nello stesso periodo



- La Confederazione mette a disposizione un **centro servizi** supporto dell'adozione e dell'applicazione dei meccanismi di controllo (+41 58 467 16 68 / clep@ebg.admin.ch)
- Guida per la pubblica amministrazione: introduzione dei controlli di parità salariale
- **Modelli per i controlli e rete di tecnici**
- **L'UFU offre sostegno tecnico e legale**



L'UFU può assegnare aiuti finanziari destinati a progetti di introduzione dei controlli di parità salariale in base alla legge sulla parità dei sessi.

Progetti sostenuti: www.topbox.ch

Referente:

Marianne Ochsenbein

Specialista Aiuti finanziari

T +41 58 464 05 15

marianne.ochsenbein@ebg.admin.ch



Grazie per l'attenzione

