Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale di giustizia e polizia DFGP

Ufficio federale di giustizia UFG
Direktionsbereich Öffentliches Recht
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik

Rapporto esplicativo concernente l'avamprogetto di modifica della legge federale sulla parità dei sessi (Legge sulla parità dei sessi, LPar)

Indice

1 Punti essenziali del progetto 3
1.1 Situazione iniziale 3
1.1.1 Panoramica della normativa vigente 3
1.1.1.1 Principio del salario uguale per lavoro di uguale valore 3
1.1.1.2 Statistica delle differenze salariali 3
1.1.1.3 Discriminazione salariale 4
1.1.2 Risultati della valutazione della legge sulla parità dei sessi 4
1.1.3 Dialogo sulla parità salariale 5
1.1.4 Decisione del Consiglio federale del 22 ottobre 2014 5
1.1.5 Analisi dell'impatto della regolamentazione 6
1.1.5.1 Situazione iniziale e obiettivo dell'AIR 6
1.1.5.2 Oggetto dell'analisi 6
1.1.5.3 Metodologia e basi di dati 7
1.1.5.4 Selezione di risultati delle indagini nonché delle analisi bibliografiche e di dati 7
1.1.6 Metodi d'esecuzione dell'analisi aziendale dei salari 9
1.1.6.1 Modello d'analisi standard della Confederazione (strumento Logib) 9
1.1.6.2 Postulato Noser (14.3388): valutazione del modello d'analisi standard della Confederazione (Logib) 10
1.2 Basi del disciplinamento previsto 10
1.2.1 La decisione del Consiglio federale del 22 ottobre 2014 10
1.2.2 Campo d'applicazione 11
1.2.3 Analisi aziendale dei salari 11
1.2.4 Controllo dell'analisi dei salari 11

2 Commento ai singoli articoli 12
2.1 Modifica della legge sulla parità dei sessi 12
2.1.1 Articolo 13*a* Obbligo di effettuare un'analisi dei salari 12
2.1.2 Articolo 13*b* Metodo dell'analisi dei salari 12
2.1.3 Articolo 13*c* Controllo dell'analisi dei salari 13
2.1.4 Articolo 13*d* Organi di controllo esterni 13
2.1.5 Articolo 13*e* Rapporto di controllo 14
2.1.6 Articolo 13*f* Consultazione di organizzazioni 14
2.1.7 Articolo 13*g* Informazione dei lavoratori 15
2.1.8 Articolo 17*a* Disposizione transitoria 16
2.1.9 Ingresso 16
2.2 Modifica del Codice delle obbligazioni 16

3 Stralcio di interventi parlamentari 16

4 Diritto Comparato 17
4.1 Unione europea 17
4.2 Diversi Stati 18
4.2.1 Canada (Ontario) 18
4.2.2 Austria 18
4.2.3 Svezia 19

5 Ripercussioni 19
5.1 Per la Confederazione 19
5.2 Per l'economia 20
5.3 Per i Cantoni e i Comuni 20

6 Programma di legislatura 20

7 Aspetti giuridici 20
7.1 Costituzionalità e legalità 20
7.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera 20

1 Punti essenziali del progetto

1.1 Situazione iniziale

1.1.1 Panoramica della normativa vigente

1.1.1.1 Principio del salario uguale per lavoro di uguale valore

Il principio del salario uguale per lavoro di uguale valore è sancito nella Costituzione federale[1] dal 1981 (art. 8 cpv. 3 terzo periodo Cost.). La legge federale del 25 marzo 1995[2] sulla parità dei sessi (LPar, RS *151.1*; in vigore dal 1° luglio 1996) vieta in generale la discriminazione basata sul sesso nel mondo professionale e in particolare, all'articolo 3, la discriminazione nell'ambito della retribuzione. Questo divieto è applicabile ai rapporti di lavoro di diritto pubblico e privato.

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[3]. La LPar agevola l'applicazione del principio della parità salariale mediante il diritto di azione individuale (art. 5), l'alleviamento dell'onere della prova (art. 6), il divieto di disdetta per ritorsione (art. 10) e il diritto di azione delle organizzazioni (art. 7).

Né la Cost. (art. 8 cpv. 3) né la LPar definiscono il concetto di salario. Per salario ai sensi del diritto costituzionale a un salario uguale tra i due sessi, il Tribunale federale intende tutti i compensi per il lavoro fornito da un lavoratore[4]. Sono compresi il salario di base vero e proprio (la retribuzione per il lavoro svolto) così come tutti gli elementi sociali dello stipendio come assegni familiari e per i figli, indennità di residenza, indennità di rincaro, gratifiche, bonus, ecc.[5] Deve tuttavia sussistere uno stretto legame tra compenso e lavoro fornito[6].

1.1.1.2 Statistica delle differenze salariali

Oltre trent'anni dopo essere stata sancita nella Cost., la parità salariale tra donna e uomo non è ancora stata realizzata. La differenza tra salari femminili e maschili si sta lentamente riducendo e, secondo la rilevazione della struttura dei salari (RSS), nel 2012 ammontava al 21,3 per cento nel settore privato (2008: 25 %, 2010: 23,6 %).[7] A causa di modifiche apportate alla suddetta rilevazione nel 2012 (considerazione di nuove categorie professionali e sostituzione del livello di esigenze del posto con il livello di competenze associate alla professione), i risultati precedenti al 2012 non possono però essere direttamente confrontati con quelli successivi.

Nel settore pubblico la differenza tra i salari è minore rispetto a quello privato. Nel 2012 ammontava al 16,5 per cento in media.

---

[1] RS **101**

[2] RS **151.1**

[3] In merito ai motivi oggettivi cfr. n. 1.1.1.3

[4] DTF 129 I 265; DTF 126 II 217 consid. 8a; DTF 109 Ib 81 consid. 4c.

[5] Margrith Bigler-Eggenberger/Regula Kägi-Diener, St. Galler Kommentar (2014) zu Art. 8, n. marg. 125; Margrith Bigler-Eggenberger, Justitias Waage – wagemutige Justitia?; Die Rechtsprechung des Bundesgerichts zur Gleichstellung von Frau und Mann, Basilea 2003, n. marg. 535; Georg Müller, Kommentar aBV, Basilea 1996, n. marg. 142 zu Art. 4.

[6] Per questo motivo una rendita vedovile, p. es., non è compresa nel salario ai sensi dell'art. 8 cpv. 3 terzo periodo Cost.; cfr. DTF 116 V 198 consid. 2a o DTF 109 1b 81 consid. 4c.

[7] Per la RSS l'Ufficio federale di statistica (UST) riprende gli standard internazionali. Sono rilevate le seguenti componenti salariali: salario lordo in ottobre (incluse le prestazioni in natura), le parti di premi, della cifra d'affari o di commissioni regolarmente versate, le indennità per il lavoro a turni, notturno e domenicale, 1/12 della tredicesima e 1/12 dei versamenti annuali straordinari. I risultati sono presentati sotto forma di salari mensili lordi standardizzati (conversione a un equivalente a tempo pieno di $4^{1/3}$ settimane a 40 ore lavorative) oppure sotto forma di salari mensili netti (importi effettivamente versati, inclusa la retribuzione del lavoro straordinario).

1.1.1.3 Discriminazione salariale

Le differenze tra i salari delle donne e degli uomini possono essere spiegate da motivi oggettivi quali, da un lato, l'età, la formazione, gli anni di servizio (caratteristiche personali) e dall'altro la posizione in seno all'azienda e l'attività esercitata (caratteristiche del posto di lavoro). Le differenze sono però anche riconducibili al fatto che le donne sono sovrarappresentate nelle professioni meno remunerate o hanno interrotto la loro carriera professionale per obblighi famigliari. La parte della differenza salariale che non è spiegabile con motivi oggettivi è considerata una discriminazione basata sul sesso.

Una tale discriminazione può risultare sia da una classificazione generale di determinate funzioni nel quadro di un sistema salariale o tariffario sia dalla remunerazione concreta di una data persona nel confronto con persone dell'altro sesso. In entrambi i casi può essere in particolare ricondotta al fatto che le prestazioni lavorative sono valutate secondo criteri direttamente o indirettamente discriminatori. Da uno studio attuale condotto nel quadro del Programma nazionale di ricerca 60 «Uguaglianza tra uomo e donna» emerge che le differenze tra i salari di donne e uomini non sono soltanto il risultato di carriere diverse. Le giovani donne guadagnano meno dei loro colleghi uomini già all'avvio dell'attività lavorativa, malgrado le qualifiche e la funzione siano le medesime[8].

Secondo le cifre della RSS 2012, la parte inesplicata delle differenze salariali rimane stabile: nel 2012 nel settore privato ammontava al 40,9 per cento, ossia 678 franchi al mese.

1.1.2 Risultati della valutazione della legge sulla parità dei sessi

A dieci anni dalla sua entrata in vigore, gli effetti della LPar sono stati sottoposti a valutazione[9]. Ne è risultato che gli strumenti messi a disposizione dalla legge per realizzare l'uguaglianza salariale sono in linea di massima adeguati. I casi denunciati sono in netto aumento. Prima della LPar sono state denunciate 15 violazioni dell'articolo costituzionale sulla parità salariale. Nel primo decennio successivo, per contro, i giudici hanno pronunciato 153 sentenze in materia. Come emerge dai risultati della valutazione, tuttavia, il timore di perdere il posto e di esporsi nonché la difficoltà di procurarsi le informazioni continuano a impedire a tanti lavoratori di difendersi da presunte discriminazioni salariali. Spetta inoltre ai singoli lavoratori o – a determinate condizioni (art. 7 LPar) – a organizzazioni private adire le vie giudiziarie. La legge in vigore non permette alle autorità di far valere il diritto costituzionale alla parità salariale. I datori di lavoro che praticano la discriminazione salariale sono pertanto chiamati a rispondere del loro comportamento illegale e anticostituzionale solo in rari casi. Le sanzioni che possono essere inflitte sono inoltre lievi, per cui determinate aziende non hanno timore di incorrere in denunce per discriminazioni salariali.

Il settore degli acquisti pubblici costituisce un'eccezione a questa concezione di diritto privato. Secondo l'articolo 8 capoverso 1 lettera c della legge del 16 dicembre 1994[10] sugli acquisti pubblici (LAPub), la Confederazione può aggiudicare commesse solo a offerenti che garantiscono la parità tra uomo e donna. Essa ha il diritto di controllare il rispetto delle disposizioni in materia di parità salariale, richiedere misure correttive e infliggere sanzioni. Attualmente la Confederazione, il Cantone di Berna e (dal 2014) quello di Ginevra effettuano i relativi controlli presso le aziende. Seppur in aumento, soprattutto da parte della Confederazione, tali controlli sono tuttavia ancora poco frequenti.

Il Consiglio federale aveva già affermato nel rapporto del 15 febbraio 2006 concernente la valutazione dell'efficacia della legge sulla parità dei sessi[11] che la legge da sola, seppur in linea di massima efficace, non basta a garantire la parità nel modo del lavoro. Oltre a modificare le condizioni quadro occorre responsabilizzare i datori di lavoro. Il Consiglio federale

---

8 NFP 60: BELODIS – Inserimento professionale e discriminazione salariale, Michael Marti e Kathrin Bertschy, Ecoplan, Berna 2013.

9 https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gleichstellung/syntheseber-gleichstellung-f.pdf (documento non disponibile in italiano)

10 RS **172.056.1**

11 https://www.admin.ch/opc/it/federal-gazette/2006/index_12.html

aveva allora proposto di introdurre, in aggiunta all'informazione e alla sensibilizzazione in merito alla parità dei sessi in generale e alla parità salariale in particolare, un'analisi approfondita dei vantaggi e degli svantaggi dei diversi modelli di autorità dotate di competenze inquirenti ed esecutive.

1.1.3 Dialogo sulla parità salariale

Nell'autunno 2007 la Confederazione ha organizzato un incontro incentrato sugli strumenti d'applicazione di cui dispongono le autorità per realizzare la parità salariale. In tale occasione le federazioni mantello delle organizzazioni svizzere dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno deciso di cercare di realizzare congiuntamente la parità salariale il più presto possibile ma senza misure statali. Il Consiglio federale si è detto disposto a dare un'opportunità a questo progetto. Ha però ripetutamente precisato che se il progetto non dovesse apportare i progressi auspicati prenderebbe in considerazione l'adozione di misure statali supplementari a tal fine[12]. Il progetto «Dialogo sulla parità salariale», avviato nella primavera 2009 dalle parti sociali con il sostegno della Confederazione, mirava a eliminare il più rapidamente possibile la discriminazione salariale delle donne con analisi salariali effettuate volontariamente dai datori di lavoro nelle loro aziende.

La Confederazione ha sostenuto il progetto pilota per i cinque anni della sua durata e si è posta una moratoria durante la quale ha rinunciato a considerare misure statali supplementari[13].

Il dialogo sulla parità salariale ha tuttavia deluso le aspettative. Il numero di partecipanti (51) è rimasto nettamente inferiore a quello auspicato (100). Quasi la metà delle aziende partecipanti erano inoltre statali o parastatali. I risultati della valutazione del progetto hanno dimostrato che un dialogo volontario non basta a realizzare la parità salariale[14].

1.1.4 Decisione del Consiglio federale del 22 ottobre 2014

Malgrado il diritto alla parità salariale sia sancito dalla Costituzione da oltre trent'anni e tutti gli sforzi da allora intrapresi, la discriminazione salariale fondata sul sesso non è ancora stata eliminata. Questa constatazione e la mancanza di disponibilità dei datori di lavoro a provvedere volontariamente a garantire la parità salariale nelle loro aziende hanno convinto il Consiglio federale della necessità di adottare misure statali supplementari[15]. Il mandato costituzionale è chiaro: la parità salariale deve essere realizzata. Le misure volontarie non sono bastate per conseguire tale obiettivo e il mercato ha dunque fallito. Il 22 ottobre 2014 il Consiglio federale ha pertanto deciso di provvedere con misure statali supplementari a realizzare più rapidamente la parità salariale.

La proposta del Consiglio federale prevede che i datori di lavoro siano obbligati per legge a effettuare regolarmente analisi dei salari nelle loro aziende e a incaricare terzi indipendenti (a scelta parti sociali, imprese di revisione o organismi di autodisciplina riconosciuti dallo Stato) di controllarne lo svolgimento. In seguito, i datori di lavoro pubblicano i risultati del controllo. Inoltre occorre esaminare la possibilità di prevedere un obbligo di notifica per gli organi di

---

12 P. es. nel suo parere alla mozione 10.3934 Simoneschi-Cortesi «Meccanismo di controllo della parità di salario fra donna e uomo», nel frattempo approvata dal Consiglio nazionale e in seguito sospesa, o alla mozione Schenker 11.3517 «Per una vera trasparenza salariale», respinta dal Consiglio nazionale il 17.04.2013.

13 Al di là del sostegno finanziario e di personale, mediante un appello scritto i tre consiglieri federali coinvolti Sommaruga, Berset e Schneider-Ammann hanno invitato importanti aziende selezionate a partecipare al suddetto dialogo per dare il buon esempio ad altre aziende.

14 Valutazione finale di Thomazine von Witzleben su incarico dell'Ufficio federale di giustizia: «Le dialogue sur l'égalité des salaires. Un projet des partenaires sociaux et de la Confédération» (non disponibile in italiano): https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gleichstellung/lohngleichheitsdialog/2014-06-30/ber-f.pdf

15 Il Consiglio federale si è pure basato su due studi commissionati in questo contesto: uno studio dell'Istituto svizzero di diritto comparato ha esaminato gli strumenti statali adottati da 14 Stati per realizzare la parità salariale (https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gleichstellung/ber-sir-f.pdf). Uno studio della comunità di ricerca Interface/Università di Berna ha analizzato quali meccanismi statali d'applicazione sono già in uso in Svizzera in altri settori e se si presterebbero per conseguire la parità salariale. Ha inoltre osservato in dettaglio tre modelli stranieri con strumenti d'applicazione statali e formulato raccomandazioni per approcci risolutivi in Svizzera (https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gleichstellung/ber-interface-d.pdf).

controllo nei casi in cui un datore di lavoro tralasciasse di adottare misure correttive per eliminare una discriminazione salariale constatata.

Questa soluzione intende realizzare la parità salariale tra donna e uomo in seno alle aziende senza che lo Stato stesso debba effettuare dei controlli. L'obiettivo è eliminare o perlomeno ridurre in modo significativo la discriminazione salariale. In quest'ottica, le misure salariali supplementari sono intese conseguire un miglioramento chiaramente misurabile. Un'analisi dell'impatto della regolamentazione (AIR) ha inoltre permesso di esaminare le ripercussioni economiche delle previste misure statali.

1.1.5 Analisi dell'impatto della regolamentazione

Nel dicembre 2004 il Consiglio federale ha incaricato l'agenzia INFRAS di analizzare l'impatto delle misure statali supplementari previste al fine di eliminare la discriminazione salariale. L'agenzia ha presentato il suo rapporto finale il 7 settembre 2015[16]. Nei capitoli seguenti sono riassunti i risultati dell'AIR.

1.1.5.1 Situazione iniziale e obiettivo dell'AIR

Un'AIR serve in primo luogo a rendere più trasparenti le ripercussioni economiche di progetti della Confederazione. Nel presente caso concreto è intesa fornire le basi per valutare le ripercussioni delle previste misure statali sulle aziende e sull'economia, nonché per identificare eventuali difficoltà d'applicazione e le possibilità di ottimizzazione.

1.1.5.2 Oggetto dell'analisi

Al momento dell'AIR (aprile – giugno 2015), per le misure statali si prospettavano due opzioni principali: la prima prevedeva un'analisi salariale obbligatoria con un semplice obbligo d'informazione per le aziende; la seconda comprendeva un obbligo di notifica per gli organi di controllo e sanzioni. A titolo di complemento sono state inoltre considerate altre due opzioni: il potenziamento della promozione delle analisi salariali su base volontaria (scenario alternativo) e il mantenimento dello status quo (scenario di riferimento).

Tabella 1: Panoramica delle opzioni esaminate

Opzione esaminata	Contenuto
A1) Misure statali con obbligo d'informazione	▪ Analisi salariale e controllo di terzi obbligatori. ▪ L'azienda informa i collaboratori e altre persone in merito all'analisi salariale (ed ev. sui risultati). ▪ Se del caso, i collaboratori o le organizzazioni di lavoratori adottano le misure necessarie (p. es. trattative salariali o azioni per discriminazione salariale).
A2) Misure statali con obbligo di notifica e sanzioni	▪ Analisi salariale e controllo di terzi obbligatori. ▪ L'organo di controllo notifica all'autorità competente le analisi non correttamente effettuate o le discriminazioni salariali. ▪ L'autorità fissa un termine per l'adozione di misure correttive. ▪ L'autorità può decidere sanzioni, p. es. l'iscrizione in una lista nera.
B) Scenario alternativo con promozione supplementare delle analisi salariali su base volontaria	Sono messi a disposizioni strumenti supplementari per la promozione di analisi salariali volontarie, p. es.: ▪ incentivi supplementari che inducano le aziende a farsi certificare; ▪ potenziare la «commercializzazione» dello strumento di analisi salariale Logib e lo sviluppo della hotline; ▪ diffusione e finanziamento di offerte di consulenza

[16] L'agenzia INFRAS ha collaborato con l'Alta scuola universitaria Svizzera Nord-Occidentale (FHNW), Scuola universitaria di economia. Come autori dello studio figurano Susanne Stern (responsabile del progetto, INFRAS), Judith Trageser (INFRAS), Bettina Rüegge (INFRAS), Andrea Schultheiss (INFRAS), Rolf Iten (INFRAS). Come correlatori figurano Nathalie Amstutz (FHNW) e Erhard Lüthi (FHNW). L'UFG pubblicherà l'AIR sul suo sito.

	supplementari per le aziende nell'ambito dei sistemi salariali e della relativa parità; ▪ campagne di sensibilizzazione per quadri e personale delle risorse umane.
C) Scenario di riferimento con mantenimento dello status quo	▪ Diverse misure di sostegno per aziende che intendono effettuare analisi salariali, cofinanziamento della certificazione «equal salary» ecc.

1.1.5.3 Metodologia e basi di dati

La metodologia dell'AIR è stata elaborata a partire da diversi metodi di ricerca e si fonda essenzialmente su un'indagine in rete e interviste qualitative con diversi esperti e attori interessati, in primo luogo aziende. In totale, 1305 aziende hanno risposto all'indagine in rete e sono state condotte 50 interviste qualitative con aziende e altre 26 con esperti. Le indagini sono state integrate da analisi bibliografiche e di dati.

1.1.5.4 Selezione di risultati delle indagini nonché delle analisi bibliografiche e di dati

Le aziende e gli esperti intervistati approvano il progetto

L'orientamento generale delle misure è valutato positivamente dalla maggioranza delle aziende intervistate. Due terzi considerano in linea di massima opportuno adottare misure statali per realizzare la parità salariale. I principali dubbi espressi riguardano l'aumento dell'onere amministrativo. Anche il modello di analisi standard della Confederazione (strumento Logib) è giudicato positivamente dalla maggior parte, soprattutto per la sua semplicità. Non mancano tuttavia critiche, in particolare riguardanti la categorizzazione troppo grossolana dei livelli di funzione e la mancata considerazione dell'elemento della prestazione. Numerosi esperti auspicherebbero inoltre la possibilità di scegliere tra diversi metodi d'analisi.

Gli esperti non concordano nel valutare la soglia minima di 50 collaboratori prevista per l'obbligo di analisi salariale: mentre alcuni la considerano corretta, altri la ritengono troppo bassa. Solo pochi esperti e aziende si sono espressi sulle misure d'applicazione previste dato che al momento dell'indagine le relative informazioni erano scarse. Singoli esperti trovano problematico l'obbligo di pubblicare i risultati delle analisi salariali. Le imprese di revisione sono considerate gli organi di controllo più idonei. Gli intervistati non hanno quasi accennato alla possibilità di allargare la cerchia degli organi di controllo ad altri servizi quali consultori o organismi di autodisciplina.

Onere per le aziende, gli organi di controllo e le autorità

Le aziende che hanno già utilizzato Logib stimano che l'analisi salariale richieda due giorni per le aziende di medie dimensioni (50-249 collaboratori), tre giorni per quelle più grandi (250-999 collaboratori) e otto giorni per quelle molto grandi (>=1000 collaboratori). In totale, per tutte le aziende con più di 50 collaboratori i costi della prima analisi ammontano a circa 18 milioni di franchi. Tale importo dipende fortemente dalle condizioni vigenti in seno all'azienda, per esempio da una politica salariale dettagliata e dalla portata e dalla qualità del rilevamento dei dati personali. L'onere maggiore risulta dal trattamento dei dati e dall'interpretazione dei risultati. Le analisi successive dovrebbero comportare circa la metà dei costi previsti per la prima (9 milioni di franchi).

Secondo le previsioni, la verifica delle analisi salariali cagionerà agli organi di controllo un onere compreso tra una mezza e un'intera giornata di lavoro per azienda, a seconda delle dimensioni dell'azienda controllata. In totale i costi degli organi di controllo ammonteranno a circa quattro milioni di franchi. L'onere risultante per le autorità dipenderà fortemente dall'impostazione della procedura di riconoscimento degli organi di controllo, ma dovrebbe restare contenuto se le imprese di revisione non necessitano di un riconoscimento supplementare. L'allargamento della cerchia degli organi di controllo cagionerebbe un onere maggiore dato che questi dovrebbero sottoporsi a una procedura di riconoscimento specifica.

Efficacia delle misure

Per motivi pratici, il campo d'applicazione delle misure previste sarà limitato alle aziende con più di 50 collaboratori, di cui almeno dieci rappresentanti di ciascun sesso. In seguito a questa limitazione le misure interesseranno circa il 2 per cento delle aziende e il 54 per cento degli impiegati in Svizzera, mentre non saranno applicate direttamente sul 46 per cento degli impiegati.

Per controllare le analisi salariali, le autorità di numerosi Paesi utilizzano il sistema dei controlli a campione. Dalle esperienze conseguite all'estero emerge che controlli frequenti inducono le aziende a rispettare gli obblighi. Il controllo sistematico previsto in Svizzera dovrebbe dunque avere un effetto positivo sull'efficacia delle misure.

La metà delle aziende intervistate che hanno già effettuato un'analisi salariale ha in seguito adottato misure correttive, essenzialmente adeguando i salari delle donne. Conformemente a una stima approssimativa, a medio termine l'entità dell'adeguamento dei salari femminili dovrebbe ammontare a 1-2,2 miliardi di franchi (0,15-0,35 % del PIL). Secondo le aziende e gli esperti intervistati, di regola gli adeguamenti salariali necessari possono essere effettuati nel quadro delle «normali» negoziazioni salariali. In caso di adeguamenti più ingenti, gli esperti ritengono necessario un termine di realizzazione compreso tra uno e tre anni. Dal punto di vista economico, queste misure correttive non costituiscono un costo imposto dal disciplinamento ma un effetto di redistribuzione a favore dei salari delle donne. L'adeguamento dei salari cagionerebbe costi soltanto se dovesse essere realizzato in tempi brevi.

Altre ripercussioni sulle aziende, sull'occupazione e sull'economia in generale
Le analisi salariali si ripercuotono soprattutto positivamente sulle aziende e sugli impiegati. Le aziende intervistate che ne hanno già effettuate lo confermano. Non ci si attende praticamente alcun effetto secondario indesiderato. Gli effetti positivi previsti sono l'oggettivizzazione della discussione sui salari, la creazione di maggiore trasparenza, la sensibilizzazione delle direzioni imprenditoriali alle questioni della parità e un aumento della motivazione, della soddisfazione e della produttività degli impiegati.

Le aziende che non rispettano i loro impegni possono essere anche confrontate alle conseguenze negative delle misure, per esempio venendo escluse dal settore degli acquisti pubblici. L'AIR non ha tuttavia permesso di stimare il numero di aziende che potrebbero essere interessate.

Riguardo alle ripercussioni delle analisi salariali sull'occupazione non esistono dati empirici chiari. Il volume lavorativo delle donne non dipende infatti soltanto dai salari, ma anche da altri fattori quali le condizioni quadro strutturali volte a conciliare famiglia e lavoro e l'accesso a funzioni dirigenziali.

Per quanto concerne l'economia in generale, secondo studi empirici condotti in altri Paesi le misure previste dovrebbero tendenzialmente ripercuotersi in modo positivo sulla prosperità e sulla crescita economica, in primo luogo incrementando la produttività ed evitando distorsioni della concorrenza.

Conclusioni e raccomandazioni degli autori dell'AIR
Gli autori dell'AIR giungono alla conclusione che nel caso della discriminazione salariale è necessario un intervento statale. Il mandato costituzionale è chiaro e la situazione attuale rispecchia un fallimento del mercato. Finora, infatti, il mercato del lavoro non è stato in grado di realizzare la parità salariale prescritta dal diritto costituzionale. Le misure volontarie adottate in passato hanno apportato soltanto pochi miglioramenti. Gli autori ritengono che l'onere necessario alle aziende per applicare le misure previste sia proporzionato e che il risultante bilancio costi-benefici generale sarà positivo. Le misure appaiono opportune anche dalla prospettiva dell'economia in generale, pur essendo di per sé insufficienti a promuovere l'occupazione femminile.

Dalle analisi effettuate emerge che l'orientamento delle misure previste, con un obbligo di effettuare analisi salariali e relativi controlli esterni, è considerato corretto. Lo scenario alternativo schizzato per l'AIR – che rispetto a oggi prevede un potenziamento della promozione delle misure volontarie – non sembra sufficiente per conseguire l'obiettivo. Gli autori ritengono che l'opzione con obbligo di notifica e sanzioni sia maggiormente atta a conseguire gli obiettivi rispetto a quella con soltanto un obbligo di informazione, dato che in Svizzera è relativamente difficile intentare un'azione per discriminazione salariale.

Gli autori considerano importante concedere alle aziende uno spazio di manovra sufficiente, senza prescrizioni troppo rigide. Occorre pure considerare l'onere cagionato dall'applicazione. Fondandosi sui risultati dell'analisi dell'impatto, gli autori hanno formulato diverse proposte volte a ottimizzare il progetto.

In particolare meritano di essere esaminate le proposte seguenti.

- La possibilità per le aziende di scegliere tra diversi metodi d'analisi. Importante è che i metodi siano verificati e riconosciuti dalla legge. Occorrerebbe esaminare approfonditamente quali metodi sarebbero idonei, oltre al modello d'analisi standard della Confederazione (Logib).
- L'allargamento dell'obbligo d'analisi alle aziende a partire da 25 collaboratori potrebbe incrementare l'efficacia delle misure. Per le aziende più piccole occorrono metodi d'analisi adeguati e misure di sostegno. I costi di un allargamento ad aziende più piccole dovrebbero pertanto essere analizzati ancora più in dettaglio.
- Lo snellimento della procedura di controllo, ad esempio allestendo un sistema a più soglie con un obbligo di controllo da parte di terzi solo a partire da determinate dimensioni dell'azienda. Per quelle più piccole si potrebbe prevedere una verifica a campione. Andrebbero però esaminate approfonditamente le ripercussioni di una tale procedura di controllo più snella, che da un lato consentirebbe di ridurre i costi, dall'altro potrebbe però anche facilitare l'inosservanza della legge da parte delle aziende.
- La concessione di un termine adeguato per l'adozione delle misure correttive da parte delle aziende.
- L'obbligo di notificare l'avvenuta esecuzione dell'analisi dei salari in sostituzione dell'obbligo di pubblicare i risultati dell'analisi.

1.1.6 Metodi d'esecuzione dell'analisi aziendale dei salari

Per effettuare analisi aziendali dei salari è attualmente a disposizione il modello d'analisi standard della Confederazione con lo strumento Logib. Questo modello, sviluppato su incarico dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Conferenza degli acquisti della Confederazione (CA), è impiegato per controllare il rispetto della parità salariale tra donna e uomo nel settore degli acquisti pubblici[17] in aziende con più di 50 collaboratori[18].

1.1.6.1 Modello d'analisi standard della Confederazione (strumento Logib)

Il modello d'analisi standard della Confederazione si compone da un lato di un metodo statistico, l'analisi di regressione OLS semilogaritmica basata sul valore medio, e dall'altro di un modello che consente di spiegare il salario dei lavoratori di un'azienda sulla base di caratteristiche individuali di qualificazione (formazione, anni di servizio ed esperienza professionale), di fattori connessi al posto di lavoro (livello dei requisiti e posizione professionale) e del sesso. Questo modello consente di isolare, in presenza di condizioni per il resto uguali, la parte della differenza di salario che non può essere spiegata mediante criteri oggettivi e non discriminatori. In altri termini, esso permette di evidenziare le differenze salariali tra donne e uomini con caratteristiche personali e professionali comparabili in seno a un'azienda e dunque le eventuali discriminazioni salariali basate sul sesso. Per tenere conto dell'influsso potenziale di altri fattori specifici all'azienda, oggettivi e non discriminatori, il modello prevede

[17] Art. 8 cpv. 1 lett. c, cpv. 2 LAPub.

[18] Cfr. le linee guida della CA del 01.01.2014: «Contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération», non disponibili in italiano: https://www.bkb.admin.ch/bkb/fr/home/oeffentliches-beschaffungswesen/arbeitsschutzbestimmungen-und--bedingungen--lohngleichheit.html.

un margine di tolleranza del cinque per cento[19]. Lo strumento Logib consente di utilizzare in Excel il metodo d'analisi di regressione standard della Confederazione, affinché le aziende possano effettuare esse stesse, con mezzi semplici, un'analisi interna dei salari.

Il metodo statistico dell'analisi di regressione è ammesso anche dinanzi al Tribunale federale[20]. Anche la maggior parte delle aziende interrogate nel quadro dell'AIR lo considerano uno strumento idoneo. Pure in altri Paesi europei (p. es. Germania, Finlandia, Francia, Lussemburgo, Gran Bretagna, Polonia e Portogallo) le analisi dei salari sono effettuate mediante tale modello[21].

1.1.6.2 Postulato Noser (14.3388): valutazione del modello d'analisi standard della Confederazione (Logib)

Con la trasmissione del postulato Noser del 2 giugno 2014 «Rilevazione della parità salariale. Migliorare l'attendibilità» (14.3388), il Consiglio nazionale ha incaricato il Consiglio federale di esaminare l'analisi della discriminazione salariale, spiegando il metodo attualmente utilizzato e aggiornandolo in base alle conoscenze scientifiche più recenti, nonché esaminando l'adeguatezza del valore medio in quanto valore di riferimento per valutare le differenze salariali. Nel suo parere del 20 agosto 2014 il Consiglio federale ha proposto di accogliere il postulato, rilevando che il metodo d'analisi utilizzato e le variabili considerate corrispondono allo stato attuale delle conoscenze scientifiche e assicurano una misurazione statistica di qualità e oggettiva della discriminazione salariale. Per garantire la trasparenza e il consenso sul metodo impiegato il Consiglio federale si è detto disposto a dare seguito alla richiesta del postulato ed esaminare se sia necessario adeguare la metodologia, considerando pure fattori quali l'esperienza professionale o dirigenziale, i perfezionamenti, le conoscenze linguistiche e il tasso d'occupazione durante la carriera professionale.

In seguito, nel quadro di una procedura di assegnazione pubblica l'UFU ha incaricato l'Istituto svizzero di ricerca economica empirica dell'Università di San Gallo e l'istituto di ricerca INFRAS di elaborare uno studio peritale indipendente[22] con lo scopo di esaminare in particolare se il metodo d'analisi standard della Confederazione attualmente utilizzato fosse adeguato per le aziende, dal punto di vista scientifico e in considerazione dell'onere amministrativo, per rilevare le discriminazioni salariali. Sono stati esaminati il metodo statistico utilizzato, i fattori (variabili) considerati nell'analisi per spiegare le differenze salariali tra i sessi nonché il margine di tolleranza impiegato[23].

1.2 Basi del disciplinamento previsto

1.2.1 La decisione del Consiglio federale del 22 ottobre 2014

Secondo la decisione del Consiglio federale del 22 ottobre 2014 i datori di lavoro con 50 o più collaboratori sono obbligati a effettuare periodicamente un'analisi dei salari nelle loro aziende mediante un metodo riconosciuto e a incaricare un organo terzo (impresa di revisione, organismo di autodisciplina, parte sociale) di controllarne lo svolgimento.

Lo Stato non deve intervenire per applicare l'obbligo dell'analisi salariale e del controllo nelle aziende. La pressione sui datori di lavoro deriva unicamente dall'obbligo legale. Sono pertanto i datori di lavoro stessi a essere responsabili dell'eliminazione delle discriminazioni salariali constatate, senza alcun intervento statale.

Come finora, se presume di subire una discriminazione salariale il lavoratore può intentare una relativa azione in giudizio. I datori di lavoro devono informare i lavoratori in merito al ri-

---

19 Lo svolgimento del modello d'analisi standard della Confederazione è illustrato in dettaglio nel documento dell'UFU del giugno 2015 «Modèle d'analyse standard relatif au contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération (Approche méthodologique)», non disponibile in italiano: http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00079/index.html?lang=fr.

20 DTF 130 III 145, consid. 3.2.

21 Progetto «equal pacE», cfr. http://www.equal-pace.eu/.

22 Quali autori figurano la prof. dr. Christina Felfe (Università di San Gallo), Judith Trageser (INFRAS) e dr. Rolf Iten (INFRAS).

23 L'UFG pubblicherà lo studio sulla sua homepage.

sultato del controllo dell'analisi salariale, effettuata regolarmente. In tal modo i lavoratori hanno maggiori possibilità di ottenere la parità salariale per vie legali in caso di una presunta discriminazione individuale. Il rapporto di controllo non comprende però indicazioni rilevanti per il singolo caso. Se l'analisi dei salari e il relativo controllo portano alla luce una disparità salariale sistematica nell'azienda si può tuttavia presumere fino a prova contraria che possa esservi una discriminazione individuale.

Nella suddetta decisione il Consiglio federale propone un'opzione supplementare secondo cui i datori di lavoro devono poter essere sanzionati se non ottemperano ai loro obblighi. In questi casi gli organi di controllo sono obbligati a effettuare una segnalazione all'autorità competente (presumibilmente all'UFU). La sanzione prevista è l'iscrizione dell'azienda interessata in un elenco pubblico. L'idea non è nuova: già oggi la SECO allestisce simili elenchi pubblici[24]. L'iscrizione rimane finché la violazione dell'obbligo non è eliminata. L'autorità competente (UFU) è ovviamente tenuta a sentire l'azienda prima dell'iscrizione. Quest'ultima può richiedere una decisione motivata, interporre ricorso contro di essa per via ordinaria e in seguito dimostrare di aver rispettato i suoi obblighi.

1.2.2 Campo d'applicazione

In linea di massima l'obbligo costituzionale di rispettare la parità salariale vale per tutti i datori di lavoro di diritto privato e pubblico. Dato che un'analisi dei salari effettuata con il metodo impiegato nell'ambito degli acquisti pubblici non è sufficientemente attendibile per un'azienda di piccole dimensioni, esso va limitato alle aziende con 50 o più collaboratori. Saranno pertanto interessati dalla disposizione circa 8000 datori di lavoro con oltre due milioni di impiegati (in percentuale: il 2 % delle aziende e il 54 % degli impiegati).

1.2.3 Analisi aziendale dei salari

L'analisi aziendale dei salari è volta a rilevare eventuali discriminazioni salariali sistematiche basate sul sesso, ossia se in una data azienda la rimunerazione di un lavoro uguale o equivalente è minore per le donne rispetto agli uomini senza che questa differenza sia oggettivamente giustificata.

Può però essere che in un'azienda vi siano singoli casi di discriminazione salariale senza che la suddetta analisi abbia rilevato differenze sistematiche tra le remunerazioni dei due sessi. Contro le discriminazioni salariali individuali è possibile adire le vie legali secondo la legge sulla parità dei sessi.

1.2.4 Controllo dell'analisi dei salari

Secondo il progetto su cui si fonda la decisione del Consiglio federale del 22 ottobre 2014, per il controllo della loro analisi salariale i datori di lavoro possono scegliere fra tre diversi organi: un'impresa di revisione, un organismo di autodisciplina e le parti sociali (sindacati).

In virtù del loro lavoro, gli uffici di revisione sono sottoposti a severi requisiti specifici e una sorveglianza speciale. Ciò significa però pure che sono vincolati all'obbligo di salvaguardare il segreto sulle loro constatazioni (art. 730*b* cpv. 2 CO)[25]. In tanti casi i datori di lavoro che scelgono un organismo di autodisciplina devono riunirsi con altre aziende per crearne uno, il che può comportare un maggiore onere finanziario e in materia di personale. Sarebbero peraltro ipotizzabili organismi di autodisciplina specifici per categoria, di modo che i datori di lavoro potrebbero approfittare di una soluzione ad hoc. Infine, i datori di lavoro che scelgono la collaborazione con i sindacati devono essere disposti a concedere a questi ultimi di visionare la loro struttura salariale. A questo proposito occorre menzionare il fatto che molte aziende che hanno partecipato al dialogo sui salari hanno apprezzato questo coinvolgimento delle parti sociali.

---

[24] Esistono elenchi pubblici in relazione alla legge del 17 giugno 2005 contro il lavoro nero (LLN; RS 822.41, art. 13 cpv. 3) e alla legge dell'8 ottobre 1999 sui lavoratori distaccati (RS 823.20, art. 9 cpv. 3).

[25] RS **220**

2 Commento ai singoli articoli

2.1 Modifica della legge sulla parità dei sessi

Nella LPar[26], dopo le prime quattro sezioni (concernenti lo scopo della legge, le disposizioni generali sull'uguaglianza nella vita professionale, le disposizioni speciali per i rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni e la protezione giuridica in caso di rapporti di lavoro di diritto pubblico), è introdotta la nuova sezione 4*a* «Analisi dei salari e controllo». Questa posizione nella sistematica della legge esprime il fatto che l'eliminazione della discriminazione salariale costituisce un aspetto parziale dell'uguaglianza tra uomo e donna nella vita professionale che deve essere considerato dai datori di lavoro di diritto privato e pubblico. Il nuovo articolo è posto prima degli articoli 5 e 6, che concernono gli aiuti finanziari (programmi promozionali, consultori) e i compiti dell'UFU.

2.1.1 Articolo 13*a* Obbligo di effettuare un'analisi dei salari

L'articolo 13*a* sancisce l'obbligo di effettuare un'analisi aziendale dei salari. Non vi sono obbligati soltanto i datori di lavoro privati ma anche la Confederazione, i Cantoni e i Comuni, come risulta dalla sistematica della LPar. Le disposizioni applicabili unicamente ai rapporti di lavoro disciplinati dal CO sono contenute in una sezione separata della legge (Sezione 3), così come quelle concernenti solamente i rapporti di lavoro di diritto pubblico (Sezione 4).

I datori di lavoro devono analizzare i salari effettivamente pagati nelle loro aziende. Ciò li aiuta a rilevare le eventuali differenze salariali sistematiche tra donne e uomini che potrebbero indicare una discriminazione. I datori di lavoro effettuano direttamente tale analisi, per cui se ne assumono la responsabilità e i costi.

Sono obbligati a effettuare tali analisi soltanto i datori di lavoro che impiegano 50 o più collaboratori nella media annuale. Ciò non toglie però che anche le aziende più piccole sono obbligate a garantire la parità salariale[27]. Questo limite numerico delle dimensioni aziendali è stato scelto perché nel caso di aziende con meno impiegati non sono possibili rilevamenti statisticamente rilevanti e attendibili[28].

L'analisi dei salari va effettuata ogni quattro anni. Questo periodo corrisponde a quello previsto per la rilevazione della struttura dei salari, che ha luogo ogni due anni. Ciò permette ai datori di lavoro di utilizzare per l'analisi dei salari i dati già rilevati per la RSS e dunque di minimizzare l'onere supplementare.

2.1.2 Articolo 13*b* Metodo dell'analisi dei salari

L'analisi dei salari è effettuata secondo un metodo riconosciuto (cpv. 1). Il Consiglio federale decide in merito al riconoscimento dei metodi per l'analisi dei salari. I criteri determinanti per il riconoscimento vanno disciplinati in dettaglio in un'ordinanza. Consulta previamente le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori (cpv. 3). L'autorità competente – presumibilmente l'UFU – pubblica un elenco dei metodi riconosciuti (cpv. 2). Con il suo modello di analisi standard (strumento Logib) la Confederazione dispone già di un metodo scientificamente e giuridicamente riconosciuto con cui i datori di lavoro possono effettuare l'analisi dei salari.

I metodi d'analisi statistica di regressione (p. es. Logib) permettono di analizzare la situazione salariale specifica ai sessi in un'azienda e di rilevare in tal modo un'eventuale discriminazione sistematica di uno dei due sessi. Le differenze salariali esistenti vengono spiegate mediante le caratteristiche individuali di qualificazione (formazione, esperienza professionale, anni di servizio) e le caratteristiche del posto di lavoro (profilo dei requisiti, posizione professionale)[29]. Tuttavia, per principio non è escluso che possano essere eventualmente conside-

[26] RS **151.1**

[27] Secondo l'art. 8 cpv. 1 lett. c cpv. 2 LAPub tutte le aziende che partecipano a una procedura di appalto della Confederazione devono garantire la parità tra donna e uomo in ambito salariale. Il diritto degli acquisti pubblici prevede dunque la necessità pratica di rispettare la parità salariale prescritta dalla Cost.

[28] Anche l'art. 3 della legge sulla partecipazione (RS 822.14) si riferisce alle aziende che occupano almeno 50 lavoratori.

[29] Il postulato Noser (14.3388 «Rilevazione della parità salariale. Migliorare l'attendibilità»), trasmesso dal Consiglio nazionale, chiede di verificare l'analisi di regressione e di adeguarla al più recente stato della scienza. Vanno in particolare considerati

rate altre caratteristiche individuali o del posto di lavoro. L'analisi statistica di regressione costituisce uno standard riconosciuto e affermato a livello nazionale (università, Ufficio federale di statistica) e internazionale. Il suo impiego nell'ambito della parità salariale è stato ammesso dal Tribunale federale[30]. È utilizzata dall'UFU, oggi come in futuro, per i controlli nel quadro degli acquisti pubblici ed è stata richiesta dalle parti sociali per la partecipazione al dialogo sulla parità salariale. È impiegata dai giudici per calcolare l'importo dell'indennizzo in caso di azioni legali per discriminazione salariale[31]. Un'analisi di regressione presuppone un numero sufficiente di casi, ossia almeno 50 impiegati, e almeno dieci rappresentanti di ciascun sesso.

Con il modello d'analisi standard l'UFU mette già oggi a disposizione uno strumento (Logib) con cui i datori di lavoro possono effettuare direttamente l'analisi dei salari (strumento di autocontrollo)[32]. Lo strumento Logib traspone l'analisi di regressione nel programma tabellare di calcolo Excel e può essere impiegato per le aziende con almeno 50 collaboratori. Non richiede alcun programma specifico e nessuna conoscenza approfondita in informatica o statistica. Logib può essere scaricato gratuitamente e utilizzato in ogni momento in forma anonima.

2.1.3 Articolo 13*c* Controllo dell'analisi dei salari

L'articolo 13c sancisce l'obbligo dei datori di lavoro di diritto privato di far verificare la loro analisi dei salari (cpv. 1) da un organo di controllo esterno (cfr. art. 13d). Oggetto del controllo non è il risultato dell'analisi dei salari, bensì meramente la correttezza del suo svolgimento (periodo rilevato, metodo riconosciuto, rilevamento di tutti i lavoratori; cpv. 2).

2.1.4 Articolo 13*d* Organi di controllo esterni

I datori di lavoro possono commissionare il controllo un'impresa di revisione abilitata ai sensi della legge del 16 dicembre 2005[33]sui revisori. Tale impresa di revisione non deve per forza essere quella che le aziende sono tenute ad avere in virtù della legge. I datori di lavoro possono affidare il controllo anche a un organismo di autodisciplina (OAD; cpv. 1), a condizione che sia riconosciuto (cpv. 2). Il controllo può infine essere pure effettuato facendo capo a un'organizzazione ai sensi dell'articolo 7 LPar, una rappresentanza dei lavoratori (cfr. i commenti all'articolo 13*f*) o uno specialista in parità salariale[34].

Le imprese di revisione hanno le necessarie conoscenze in materia di revisione aziendale e contabile e sottostanno alla sorveglianza dell'autorità di sorveglianza dei revisori. Gli OAD sono istituiti dai datori di lavoro. Va da sé che gli organi di controllo (imprese di revisione e OAD) devono disporre delle conoscenze tecniche nel campo della parità salariale e della statistica necessarie per poter controllare lo svolgimento di analisi dei salari.

Gli OAD devono essere istituti completamente ex novo dalle aziende, che sono libere di scegliere la forma, per esempio OAD attivi per diverse aziende o addirittura per un intero settore, oppure ancora per una singola azienda di grandi dimensioni.

Per essere riconosciuti, gli OAD devono soddisfare determinati requisiti (cpv. 2). Essi devono assicurare un'attività di controllo ineccepibile (lett. a), ovvero provvedere affinché il personale incaricato del controllo sia sufficientemente formato. È richiesto un livello qualitativo comparabile a quello delle imprese di revisione. La formazione del personale deve essere organizzata e finanziata dall'azienda. Dato che gli OAD sono istituiti dalle aziende stesse, la legge

---

indicatori supplementari per rilevare le differenze salariali ed esaminata l'adeguatezza del valore medio in quanto valore di riferimento. Cfr. n. 1.1.6.2.

30 DTF 130 III 145 = Die Praxis 9/2004, 733.

31 Roman Graf e Yves Flückiger, Lohndiskriminierung und Entschädigung vor Gericht, in: Human Ressource Management Jahrbuch 2012, Weka Verlag, Zurigo, pagg. 75-96.

32 www.logib.ch

33 RS **221.302**

34 L'UFU ha pubblicato un elenco di specialisti in parità salariale: http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00077/00306/index.html?lang=it

deve sancirne l'indipendenza dalla direzione dell'azienda oggetto del controllo (lett. b): per ovvi motivi occorre evitare che il personale dell'OAD sia vincolato da una direttiva o dipendente in un'altra forma dalla direzione dell'azienda che deve essere controllata.

Gli OAD devono disporre di un regolamento in cui fissano le disposizioni in materia di organizzazione, finanze e personale necessarie per poter adempiere i loro compiti. Devono in particolare definire le condizioni a cui le aziende possono acquisire la qualità di membro, denunciarla o perderla, nonché le modalità in cui è svolto il controllo dell'analisi dei salari.

La competente autorità, ossia l'UFU, revoca il riconoscimento agli OAD che non soddisfano più i requisiti.

2.1.5 Articolo 13*e* Rapporto di controllo

Tramite un rapporto gli organi di controllo informano la direzione dell'azienda in merito al risultato del controllo, ossia se l'analisi dei salari è stata svolta correttamente. Per effettuare il controllo gli organi devono disporre delle conoscenze tecniche necessarie nei campi della parità salariale e della statistica. Da un lato deve essere loro chiaro che cosa si intende per discriminazione salariale ai sensi della Cost. e della LPar. Dall'altro devono disporre delle conoscenze statistiche per poter valutare lo svolgimento dell'analisi dei salari.

Variante

A titolo di variante è posta in consultazione la seguente proposta (art. 13e^{bis} «Segnalazione e pubblicazione delle violazioni all'obbligo» nella finestra a pagina 2 dell'avamprogetto di legge).

- Oltre a quello di allestire il rapporto destinato alla direzione dell'azienda controllata (art. 13*e*), la variante prevede per gli organi di controllo anche l'obbligo di segnalare alla competente autorità (presumibilmente l'UFU) i datori di lavoro che non hanno effettuato un'analisi dei salari o che non la hanno fatta controllare entro il termine prescritto (art. 13*e*^{bis} cpv. 1).

- La competente autorità (presumibilmente l'UFU) iscrive i datori di lavoro segnalati dall'organo di controllo in un elenco pubblico. Essa può iscrivervi anche altri datori di lavoro che non sono stati segnalati dall'organo di controllo ma di cui è venuta a sapere in altro modo (art. 13*e*^{bis} cpv. 2).

L'iscrizione in un elenco pubblico crea una certa trasparenza e non è irrilevante per l'azienda interessata. Il datore di lavoro può richiedere alla competente autorità di emanare una decisione impugnabile. Secondo le usuali disposizioni, prima di inserirlo nell'elenco la competente autorità deve concedere al datore di lavoro in questione un termine di 30 giorni per richiedere una decisione. In virtù dell'articolo 31 della legge del 17 giugno 2005[35] sul Tribunale amministrativo federale, l'azienda può impugnare tale decisione presso il TAF ai sensi dell'articolo 5 della legge del 20 dicembre 1968[36] sulla procedura amministrativa (PA). Per quanto riguarda la cancellazione dell'iscrizione si può fare riferimento all'articolo 25*a* PA (Decisione circa atti materiali), ai sensi del quale il datore di lavoro che ritiene che i presupposti per l'iscrizione nell'elenco non siano più soddisfatti può esigere in ogni momento che l'autorità competente revochi tale iscrizione o può esigere una decisione impugnabile.

2.1.6 Articolo 13*f* Consultazione di organizzazioni

Invece di incaricare organi di controllo esterni (imprese di revisione o OAD) del controllo dell'analisi dei salari, il datore di lavoro può anche consultare un'organizzazione ai sensi

[35] RS **173.32**

[36] RS **172.021**

dell'articolo 7 LPar o una rappresentanza dei lavoratori secondo la legge del 17 dicembre 1993[37] sulla partecipazione.

Per organizzazione ai sensi dell'articolo 7 LPar si intendono le organizzazioni femminili che secondo i loro statuti promuovono la parità tra donna e uomo oppure i sindacati che tutelano gli interessi dei lavoratori. L'unica condizione è che tali organizzazioni esistano da almeno due anni (art. 7 cpv. 1 LPar), il che esclude gli organi istituiti ad hoc, ossia all'unico scopo di essere consultate nel quadro dell'analisi dei salari.

La legge sulla partecipazione prescrive che nelle aziende che occupano almeno 50 lavoratori questi possano designare uno o più organi che li rappresentino e che assumano diritti di partecipazione speciali in diverse questioni. Secondo l'articolo 13*f* il datore di lavoro può consultare anche una tale rappresentanza dei lavoratori interna all'azienda per effettuare un'analisi dei salari. Il riferimento alla legge sulla partecipazione esclude le rappresentanze di lavoratori create a tal scopo. Le rappresentanze dei lavoratori devono soddisfare i requisiti di cui agli articoli 5 e seguenti della legge sulla partecipazione. A differenza delle organizzazioni ai sensi dell'articolo 7 LPar, le rappresentanze dei lavoratori interne all'azienda non sono legittimate a intentare azioni.

I datori di lavoro concordano con le organizzazioni le modalità per l'esecuzione dell'analisi dei salari. Il relativo controllo può essere affidato a uno specialista dell'organizzazione oppure, di comune accordo, a un esperto esterno in parità salariale. L'UFU ha pubblicato un elenco degli specialisti in questioni della parità salariale che possono anche consigliare e accompagnare il controllo[38].

La legge non limita il diritto d'azione delle organizzazioni ai sensi dell'articolo 7 LPar. La questione se l'organizzazione consultata possa intentare un'azione durante l'analisi dei salari e il suo controllo può essere disciplinata nella convenzione tra il datore di lavoro e l'organizzazione.

2.1.7 Articolo 13*g* Informazione dei lavoratori

Secondo la decisione del Consiglio federale del 22 ottobre 2014 il risultato del controllo dell'analisi dei salari va pubblicato nel conto annuale. Dato che non tutte le aziende sono obbligate a pubblicare il conto annuale[39], occorre trovare un'altra via per pubblicare il risultato del controllo. A tal scopo è essenziale determinare le persone per cui questa informazione è particolarmente importante.

Nel caso di società con azioni quotate in borsa gli azionisti possono essere interessati a sapere se l'azienda in questione mette in atto la parità salariale tra donne e uomini. I datori di lavoro sono pertanto obbligati a comunicare il risultato del controllo nell'allegato al bilancio (cfr. n. 2.2).

Gli altri datori di lavoro sono obbligati a informare i loro impiegati sul risultato del controllo, per esempio mediante una circolare, entro un anno dal ricevimento del rapporto di controllo. Questo termine di un anno è teso a lasciare ai datori di lavoro un margine di tempo sufficiente per adottare eventuali misure correttive. L'informazione è volta a fornire un sostegno ai lavoratori che intendono presentare un'azione individuale perché ritengono di essere vittime di una discriminazione salariale. Da un'analisi aziendale dei salari emerge tuttavia soltanto un'eventuale disparità salariale sistematica, da cui si può solo dedurre una presunzione confutabile di discriminazioni salariali.

---

37 RS **822.14**

38 http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00077/00306/index.html?lang=it

39 Secondo l'art. 727 CO, la revisione ordinaria è prevista soltanto per le aziende di grandi dimensioni. Solo queste ultime sono poi anche obbligate a pubblicare il conto annuale.

2.1.8 Articolo 17*a* Disposizione transitoria

Al fine di modulare l'onere a carico dei datori di lavoro e degli organi di controllo, soprattutto nella fase iniziale, il Consiglio federale stabilisce in base alle dimensioni dell'azienda il termine entro il quale i datori di lavoro devono aver effettuato la prima analisi dei salari. Per esempio, tale obbligo potrebbe entrare in vigore dapprima per le aziende con da 50 a 250 collaboratori e solo due anni dopo per le altre.

2.1.9 Ingresso

Nell'ingresso della legge sulla parità dei sessi, emanata sulla base della vecchia Costituzione, alla nota 1 si fa riferimento alle pertinenti disposizioni della nuova Costituzione del 18 aprile 1999. L'indicazione è scorretta poiché si riferisce all'articolo 41 capoverso 1 lettera d Cost. (obiettivi sociali) invece che all'articolo 110 capoverso 1 lettera a Cost. (competenza legislativa di emanare prescrizioni sulla protezione dei lavoratori). Questo errore può essere corretto con la presente revisione senza onere supplementare. Al contempo, le disposizioni della Cost. vigente vanno integrate direttamente nell'ingresso e di conseguenza va eliminato il riferimento a questi articoli nella nota.

2.2 Modifica del Codice delle obbligazioni

L'obbligo di pubblicare il risultato del controllo dell'analisi dei salari è l'oggetto di un nuovo articolo 663*c*^{bis} CO, secondo cui le società con azioni quotate in borsa sono obbligate a informare in merito nell'allegato al bilancio.

Nel quadro della prossima revisione del diritto azionario si prevede di abrogare l'articolo 663*c*. Se tale revisione dovesse entrare in vigore prima della presente revisione della LPar, questa nuova disposizione andrebbe introdotta in un altro punto del CO ancora da definire.

3 Stralcio di interventi parlamentari

Il postulato Häberli-Koller (14.3079), accolto dal Consiglio degli Stati il 12 giugno 2014, aveva incaricato il Consiglio federale di sottoporre al Parlamento un rapporto che esaminasse fino a che punto le misure volontarie permettessero di conseguire la parità salariale tra i due sessi. Il Consiglio federale aveva proposto di accogliere il postulato poiché, da un lato, il rapporto del 30 giugno 2014 per la valutazione finale del dialogo sulla parità salariale già rispondeva ad alcune delle domande poste nell'intervento, e dall'altro intendeva condurre un dibattito sull'ulteriore modo di procedere nella lotta alla discriminazione salariale. Nella sua seduta del 22 ottobre 2014 il Consiglio federale è infine giunto alla conclusione che da sole le misure volontarie non avrebbero condotto al successo auspicato e ha pertanto deciso di adottare misure statali supplementari per eliminare la discriminazione salariale. La valutazione del dialogo sulla parità salariale, l'AIR e il presente rapporto concernente l'avamprogetto per la consultazione costituiscono la risposta al postulato 14.3079.

La mozione Simoneschi-Cortesi, ripresa da Meier-Schatz (10.3934), esigeva una modifica della legge sulla parità dei sessi con un meccanismo di controllo dei salari. Attualmente la mozione è sospesa finché, dopo la consultazione, il Consiglio federale non avrà adottato all'attenzione del Parlamento il messaggio concernente misure statali supplementari per la parità salariale. Con le modifiche di legge proposte il Consiglio federale adempie la mozione.

In Parlamento è pure temporaneamente sospesa l'iniziativa parlamentare 11.404 del Gruppo dei Verdi, che chiede di creare le basi legali per istituire una commissione indipendente per la parità salariale con competenze in materia di controllo e di esecuzione. La decisione di sospensione vale finché il Consiglio federale non avrà adottato all'attenzione del Parlamento il messaggio concernente le misure statali supplementari

.

4 Diritto Comparato

4.1 Unione europea

L'uguaglianza tra donne e uomini costituisce uno dei pilastri dell'Unione europea. Il principio della parità salariale, contenuto nei trattati dal 1957, è stato realizzato nella direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego[40]. La direttiva mira a eliminare le discriminazioni dirette o indirette basate sul sesso da tutti gli elementi e le condizioni della remunerazione di uno stesso lavoro o di un lavoro a cui è attribuito un valore uguale. In particolare, i sistemi di classificazione professionale eventualmente utilizzati per determinare le remunerazioni devono fondarsi sui medesimi criteri per donne e uomini ed essere strutturati in modo da escludere le discriminazioni basate sul sesso.

L'eliminazione della disparità salariale costituisce un obiettivo importante e prioritario della Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 della Commissione europea. A tal scopo la Commissione intende esaminare, in collaborazione con le parti sociali, le possibilità di migliorare la trasparenza in materia di salari nonché sostenere le iniziative a favore della parità salariale, come ad esempio i marchi di garanzia, le dichiarazioni d'impegno personale e i riconoscimenti per datori di lavoro esemplari.

In una sua raccomandazione del 4 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza[41], la Commissione europea ha affermato che secondo Eurostat 2011 nell'UE le donne guadagnano ancora il 16,2 per cento in meno rispetto agli uomini[42]. Da questo deduce che continuano a sussistere disparità salariali basate sul sesso e che le donne sono vittime di disuguaglianze sul mercato del lavoro che le impediscono di mettere a frutto completamente il loro potenziale. La Commissione constata che anche se la discriminazione in materia di retribuzione per un lavoro identico è ormai rara, il principio dello stesso salario per un lavoro equivalente è stato realizzato poco efficacemente. Un motivo è che strutture retributive poco trasparenti e la mancanza di informazioni sull'importo dei salari dei lavoratori che svolgono un lavoro identico o equivalente rende difficile per le vittime di discriminazioni salariali ottenere l'applicazione del principio della parità. La Commissione raccomanda pertanto agli Stati membri di:

- incoraggiare i datori di lavoro a decidere misure volte a rendere trasparenti la composizione e la struttura dei salari nonché ad adottare provvedimenti mirati per promuovere la trasparenza in materia di salari;
- adottare misure atte a garantire che i datori di lavoro con almeno 50 impiegati informino regolarmente i lavoratori, i loro rappresentanti e le parti sociali sulle retribuzioni medie classificate secondo il sesso e il gruppo di lavoratori o le posizioni;
- adottare misure per garantire che nelle aziende con almeno 250 impiegati siano condotti audit con un'analisi della percentuale di donne e di uomini in ogni gruppo o posizione, con un'analisi del sistema utilizzato per valutare il tipo di lavoro e classificare le posizioni professionali e con indicazioni dettagliate sulle retribuzioni e sulle differenze salariali basate sul sesso. I risultati degli audit vanno messi a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori e delle parti sociali su richiesta.

La Commissione raccomanda infine agli Stati membri di precisare il concetto di «lavoro equivalente» nelle loro legislazioni. Il valore del lavoro va valutato e paragonato in base a criteri oggettivi quali i requisiti formativi e professionali, le qualifiche, la mole di lavoro e la responsabilità, il lavoro svolto e tipo di compiti assunti.

---

40 Per motivi di chiarezza questa direttiva è stata emanata come un unico testo che ripresenta e riassume le principali disposizioni in materia, con diversi sviluppi basati sulla giurisprudenza della Corte europea.

41 2014/124/EU, pubblicato nel Bollettino ufficiale dell'UE dell08 marzo 2014 (L 69/112).

42 Secondo Eurostat, nel 2013 la differenza è aumentata al 16,4 %.

Il 2 marzo 2015 è stato avviato lo strumento Equal pacE (Logib-EU)[43], con il quale viene messo a disposizione in tutta l'Europa uno strumento informatico adeguato (Logib-D, fortemente ispirato al Logib svizzero). Viene introdotto a scaglioni in cinque Paesi pilota: Gran Bretagna, Polonia, Portogallo, Francia, Finlandia.

4.2 Diversi Stati

In un comunicato stampa del 9 dicembre 2013 la Commissione europea ha presentato alcuni esempi di buona prassi degli Stati membri:

- nel 2012 il Belgio ha emanato una legge che obbliga le aziende ad analizzare ogni due anni la loro struttura salariale;
- nel 2006 la Francia ha emanato una legge che obbliga le aziende a rendere conto dei salari e a presentare i loro piani per eliminare le discriminazioni salariali. Tale legge obbliga inoltre i datori di lavoro ad allestire annualmente un rapporto sulla parità salariale all'attenzione dei rappresentanti dei lavoratori.

4.2.1 Canada (Ontario)

La provincia canadese dell'Ontario dispone di una delle legislazioni più sviluppate a livello mondiale in materia di parità salariale tra donne e uomini. Il Pay Equity Act del 1988 obbliga i datori di lavoro a identificare mediante un'analisi le differenze salariali tra donne e uomini in gruppi professionali equivalenti e se del caso a eliminarle.

Questo obbligo vale per tutti i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno dieci impiegati. I datori di lavoro con più di 100 impiegati sono inoltre obbligati ad allestire piani scritti per la parità salariale (pay equity) con cui identificare i gruppi di lavoro in cui vige una predominanza maschile o femminile; in seguito devono rilevare il valore di ogni gruppo mediante un sistema di paragone neutrale dal punto di vista dei sessi e basato su criteri quali le capacità, le responsabilità, i requisiti e le condizioni di lavoro. In tal modo è possibile attribuire un medesimo valore a diverse professioni al fine di paragonarle (p. es. segretaria e custode).

Questi piani sulla parità salariale devono essere presentati ai lavoratori o ai loro rappresentanti sindacali, che se del caso hanno poi 90 giorni per opporvisi. Le autorità mettono a disposizioni modelli e strumenti per i calcoli e l'allestimento dei piani. Le aziende possono però anche utilizzare strumenti propri, a condizione che rispettino le prescrizioni legali.

Per l'esecuzione del Pay Equity Act è stata istituita la Pay Equity Commission, che effettua annualmente controlli statali a campione presso circa 1000 aziende. Attorno al 40 per cento delle aziende controllate si attengono alle prescrizioni legali. I tre quarti delle aziende che non dispongono di un tale piano (60 %) applicano la parità salariale, mentre un quarto deve adeguare i salari. Negli anni 90 i costi amministrativi dell'esecuzione del Pay Equity Act ammontavano a una cifra compresa tra 9000 e 120 000 dollari canadesi per azienda (dati più attuali non disponibili).

4.2.2 Austria

La legge austriaca sulla parità dei sessi, modificata nel 2011, obbliga le aziende a effettuare un'analisi aziendale dei salari e ad allestire ogni due anni un relativo rapporto. In una prima fase questa disposizione interessava soltanto le aziende con almeno 250 impiegati, mentre dal 2014 è applicata anche alle aziende con almeno 150 impiegati. Il rapporto sui salari deve indicare il numero di donne e di uomini presenti nei diversi gruppi professionali definiti in un contratto collettivo o, in assenza di quest'ultimo, nella struttura salariale dell'azienda. Se manca anche una struttura salariale, l'azienda deve definire categorie professionali. In tal modo, tecnici e segretari possono essere attribuiti alla medesima categoria professionale nel senso che svolgono un lavoro equivalente. I rapporti sui salari devono essere presentati alle rappresentanze dei lavoratori, che li esaminano e possono trasmettere agli impiegati le in-

[43] http://www.equal-pace.eu/

formazioni rilevanti. Nelle aziende senza rappresentanza dei lavoratori il rapporto sui salari deve essere accessibile a tutto il personale.

Il sistema austriaco non prevede alcun controllo statale dei rapporti sui salari. Questo importante compito è assunto dalle rappresentanze dei lavoratori. L'obbligo di allestire un rapporto sui salari è applicabile a tutti i rapporti di lavoro di diritto privato (ad eccezione del settore agricolo e forestale).

Da un sondaggio è emerso che solo circa la metà delle aziende interessate aveva allestito un rapporto sui salari. I punti deboli di questo sistema consistono, da un lato, nella grande divergenza qualitativa dei rapporti, sovente insufficienti, e dall'altro nella mancanza di trasparenza verso l'esterno, per cui le differenze salariali possono essere legittimate con argomenti che non riuscirebbero a superare un esame più accurato.

L'onere cagionato dal sistema austriaco alle aziende è considerato ragionevole, soprattutto poiché finora erano obbligate ad allestire un rapporto soltanto le aziende di grandi dimensioni che dispongono di un servizio del personale professionale e dei dati necessari.

4.2.3 Svezia

Dal 1994 la Svezia dispone di prescrizioni proattive che obbligano i datori di lavoro a presentare rapporti sulla parità salariale. In tal modo è il Paese europeo con la più lunga esperienza in materia. Nel 2009 la legislazione allora vigente è stata sostituita da una nuova legge sulla discriminazione.

Indipendentemente dal numero di impiegati, tutti i datori di lavoro di diritto pubblico e privato devono rilevare e analizzare ogni tre anni i salari delle donne e degli uomini. Le regole e la prassi in materia salariale così come le condizioni d'impiego devono essere presentate in maniera trasparente. I datori di lavoro devono verificare che la parità salariale sia rispettata in seno alla loro azienda.

Le aziende con più di 25 impiegati devono inoltre allestire ogni tre anni un piano per la parità salariale contenente i risultati delle analisi dei salari, informazioni sulle possibili misure correttive, nonché indicazioni sulle misure previste negli anni successivi al fine di realizzare la parità salariale. Le differenze retributive ingiustificate devono essere eliminate al più presto, comunque entro tre anni. I piani per la parità salariale vanno allestiti in collaborazione con i lavoratori o i loro rappresentanti.

Il controllo della parità salariale è stato affidato a un organo di mediazione centrale e statale la cui direzione è nominata dal Governo. Questo organo, il cui compito principale consiste nel controllare e sostenere l'applicazione della legge sulla discriminazione, dispone di ampie competenze d'indagine e d'esecuzione, può effettuare analisi dei salari, allestire piani sulla parità salariale ed effettuare controlli nelle aziende.

La Svezia non dispone di uno strumento uniforme per effettuare le analisi dei salari e allestire i piani per la parità salariale. Per verificare l'equivalenza dei posti di lavoro l'organo di mediazione promuove tuttavia uno strumento che aiuta a valutare i posti di lavoro in base a criteri quali le conoscenze e le capacità richieste, le responsabilità e le condizioni lavorative (sistema HAC). Il suddetto organo può pure segnalare al pubblico i datori di lavoro che non adempiono il loro obbligo in materia di parità ed esercitare pressione affinché essi adottino misure volte a eliminare le discriminazioni salariali.

5 Ripercussioni

5.1 Per la Confederazione

L'avamprogetto di legge non comporta oneri degni nota per le finanze e il personale della Confederazione, dato che le autorità federali devono assumere soltanto pochi compiti supplementari (riconoscimento degli OAD). In caso di adozione della variante, l'onere risulterebbe leggermente maggiore poiché la competente autorità (presumibilmente l'UFU) dovrebbe

prendere in consegna le segnalazioni degli organi di controllo e gestire un elenco pubblico. Il fabbisogno di risorse dettagliato sarà indicato nel messaggio.

5.2 Per l'economia

Nel rapporto finale del 7 settembre 2015 sull'impatto della regolamentazione per le misure statali supplementari previste al fine di eliminare la discriminazione salariale, gli autori giungono alla conclusione che è necessario un intervento statale poiché esiste un chiaro mandato costituzionale e l'insuccesso delle misure volontarie finora adottate va attribuito al mercato. Gli autori ritengono che l'onere dell'applicazione delle misure previste per le aziende sarà proporzionato e che il bilancio costi-benefici globale risulterà positivo[44].

5.3 Per i Cantoni e i Comuni

I Cantoni devono provvedere alle analisi dei salari nel loro settore, e quindi anche nei Comuni, nonché disciplinare lo svolgimento dei controlli delle analisi dei salari.

6 Programma di legislatura

Nel quadro del programma di legislatura 2011-2015 il Parlamento ha incaricato il Consiglio federale di rafforzare le misure di lotta alle discriminazioni salariali e vagliare l'adozione di strumenti supplementari (indirizzo 7)[45].

L'8 maggio 2015 il Consiglio federale ha adottato gli indirizzi e gli obiettivi per il prossimo programma di legislatura 2015-2019. Con l'obiettivo 9 intende consolidare la coesione sociale e promuovere l'uguaglianza tra i sessi.

7 Aspetti giuridici

7.1 Costituzionalità e legalità

Il presente avamprogetto intende inserire nella LPar le misure supplementari a favore del diritto a un salario uguale garantito dall'articolo 8 capoverso 3 terzo periodo Cost. Il secondo periodo del medesimo capoverso conferisce al legislatore un mandato costituzionale in tal senso.

La competenza legislativa federale nel settore del diritto civile si fonda sull'articolo 122 Cost. La competenza di disciplinare questioni del personale federale è sancita all'articolo 173 capoverso 3 Cost. L'articolo 110 capoverso 1 lettera a Cost., infine, autorizza la Confederazione a emanare prescrizioni sulla protezione dei lavoratori. Questa competenza è molto ampia e si riferisce anche alla protezione della personalità dei lavoratori, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia di diritto privato o pubblico[46]. L'articolo 110 capoverso 1 lettera a Cost. conferisce alla Confederazione anche la competenza di legiferare in campo salariale.

7.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera

Il presente avamprogetto è compatibile con gli impegni internazionali della Svizzera in materia di uguaglianza tra donna e uomo, in particolare con l'articolo 11 della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)[47], con l'articolo 7 del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali (Patto ONU I)[48] nonché con le pertinenti disposizioni sulla protezione e la non discriminazione contenute nelle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro[49].

---

44 Cfr. n. 1.1.5.

45 https://www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=it

46 Gächter, St. Galler Kommentar zu Art. 110 BV, n. marg. 23.

47 RS **0.108**

48 RS **0.103.1**

49 In particolare la Convenzione n.111 del 25 giu. 1958 concernente la discriminazione nell'impiego e nella professione (RS 0.822.721) e la Convenzione n.100 del 29 giu. 1951 sulla parità di rimunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile (RS 0.822.720.0).

L’avamprogetto non ha ripercussioni sui vigenti trattati con l’Unione europea.