

Controllo del rispetto della parità salariale presso ditte che partecipano a commesse del settore pubblico

In Svizzera è stato sviluppato uno strumento di controllo grazie al quale è possibile esaminare il rispetto della parità salariale tra donna e uomo in singole ditte. Nella pratica, questo strumento è stato testato positivamente e in futuro sarà impiegato anche al fine di effettuare controlli nel settore degli acquisti pubblici.

Situazione iniziale: la situazione nel settore svizzero degli acquisti pubblici

Il diritto svizzero sugli acquisti pubblici obbliga le ditte offerenti a tutelare tra l'altro il principio del rispetto della parità salariale tra uomo e donna. In questo modo viene tenuto conto della legislazione svizzera e degli accordi internazionali in vigore, che dovrebbero quindi permettere di evitare distorsioni concorrenziali che penalizzino i datori di lavoro che operano in modo corretto. L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) può essere incaricato dell'esecuzione dei controlli. A causa della mancanza di uno strumento di controllo non era finora possibile verificare il rispetto di detta disposizione.

Tale strumento è ora disponibile. Esso è stato messo a punto e testato dall'Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS su mandato dell'UFU e della Commissione degli acquisti della Confederazione (CA).

Strumento di controllo: procedura plurifase con metodi economico-statistici

Lo strumento di controllo si fonda principalmente su metodi d'analisi economico-statistici. L'elemento centrale è rappresentato dal metodo dell'analisi di regressione, utilizzato finora per valutazioni della discriminazione a livello macroeconomico. A determinate condizioni (sufficiente dimensione della ditta e di presenza femminile) il procedimento può essere applicato anche alle singole ditte.

Questo metodo permette di misurare l'influenza sul salario di diversi fattori isolati. Si tratta di stabilire quali differenze salariali possono essere motivate da fattori oggettivi legati alle qualifiche come la formazione, l'anzianità di servizio e la potenziale esperienza professionale (fattori legati al capitale umano) o da diversità ricollegabili alla posizione professionale e al livello di esigenze

richieste (fattori legati al posto di lavoro) e quali fattori rimangono ingiustificati, vale a dire riconducibili al sesso.

Poiché il salario può essere influenzato da altri fattori esplicativi oggettivi che non vengono presi in considerazione dall'analisi standardizzata, è stata fissata una cosiddetta soglia di tolleranza del 5 per cento. In altre parole, un'impresa garantisce la parità salariale fra donna e uomo quando la differenza salariale "inspiegabile" non supera la soglia di tolleranza stabilita del 5 per cento o non la eccede in misura significativa. In tal modo si vuole evitare che un'impresa venga ingiustificatamente chiamata a rendere conto della sua politica salariale.

Solo quando la differenza salariale tra donna e uomo supera in modo significativo la soglia di tolleranza, è data disparità salariale. In questo caso, la situazione viene discussa con l'impresa in questione.

Nell'analisi statistica possono venir integrati ulteriori fattori rilevanti per il salario e definiti dalla ditta. Se riguardo al salario permane un divario sistematico fra donne e uomini, bisognerà convenire con la ditta misure intese a soddisfare i requisiti legali in materia di parità salariale. In casi gravi, possono essere adottate sanzioni (esclusione dalla procedura di aggiudicazione in corso, pena convenzionale).

Dati per il rilevamento della struttura salariale

Al fine di controllare il rispetto della parità salariale, il personale della ditta viene invitato a fornire sotto forma anonima le seguenti informazioni: sesso, età, formazione, anni di servizio, volume di lavoro individuale, salario lordo nonché (se possibile) indicazioni sulla posizione professionale (funzione) e sul livello di esigenze del posto di lavoro.

Di norma, i dati necessari al fine dell'analisi possono essere messi a disposizione dalla maggior parte delle ditte senza problemi, visto che queste devono attualmente già fornire simili indicazioni all'Ufficio federale di statistica nel quadro di un rilevamento statistico, vale a dire il rilevamento della struttura dei salari.

Test pratico: fase pilota in cinque ditte

La praticabilità dello strumentario è stata sperimentata in cinque ditte nel quadro di una fase pilota svolta tra l'autunno 2001 e la primavera 2003. Le analisi economico-statistiche standardizzate hanno dimostrato che in tutte e cinque le ditte pilota sussistono differenze salariali di vario grado:

■ In due ditte la differenza salariale tra donna e uomo superava nettamente la soglia di tolleranza del 5 per cento.

■ In due altre essa si attestava entro i limiti del margine di tolleranza o lo superavano in modo non significativo.

■ Nell'ultima è stata constatata una discriminazione riguardo alle condizioni d'impiego, ma non una disparità salariale in senso stretto.

Insegnamenti della fase pilota

Il metodo di verifica del rispetto della parità salariale messo a punto dall'ufficio di studi BASS rappresenta una novità. La fase pilota doveva dimostrare se il metodo era in grado di superare il test pratico. I risultati si sono rivelati oltremodo soddisfacenti.

L'impiego di metodi d'analisi economico-statistici ha dato buoni esiti. Le istanze esaminatrici hanno potuto raccogliere risultati chiari, differenziati e scientificamente dimostrabili sulla situazione salariale in funzione del sesso nelle ditte pilota.

Le analisi hanno inoltre fornito indicazioni sulle ragioni delle esistenti disparità salariali. Grazie a questi risultati e alla discussione con i responsabili delle ditte è stato possibile stabilire orientamenti per le misure di miglioramento.

Il metodo è stato inoltre accolto in modo molto positivo sia dalle imprese sia dai servizi d'acquisto interessati.

Futura applicazione dello strumento nel quadro degli acquisti pubblici della Confederazione

Affinché solo imprese che rispettino la parità salariale fra donna e uomo ottengano commesse pubbliche dalla Confederazione, l'UFU e la CA perseguono la seguente strategia: potenziamento dell'informazione per le imprese e i servizi preposti agli acquisti pubblici, incremento della responsabilità autonoma e dell'autocontrollo delle imprese, sensibilizzazione delle imprese mediante autodichiarazione nonché attuazione di controlli regolari.

Autocontrollo da parte delle imprese

Per mezzo dello strumento di controllo, le imprese possono verificare anche autonomamente se le retribuzioni del loro personale avvengono in modo non discriminante. Condizione per il controllo è tuttavia una conoscenza approfondita della statistica. Su richiesta delle imprese, i Servizi della Confederazione forniscono un elenco degli esperti che possono accompagnare l'impresa in questo campo.

Per maggiori informazioni:

■ Informazioni riguardanti la parità salariale e lo strumento di controllo:

Sajeela Regula Schmid / Marianne Geisser,
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo,
Berna, tel. +41 31 322 68 43, e-mail:
regula.schmid@ebg.admin.ch /
marianne.geisser@ebg.admin.ch

■ Informazioni su questioni relative agli acquisti pubblici:

Elisabeth Vogt, responsabile della segreteria della Commissione degli acquisti della Confederazione, Berna.
tel. +41 31 322 38 50,
e-mail: Elisabeth.Vogt@bbl.admin.ch

■ Informazioni sul metodo d'analisi:

Silvia Strub, Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS, Berna, tel. +41 31 380 60 80, e-mail:
silvia.strub@buerobass.ch

■ Rapporto su metodo e fase pilota: il metodo di controllo è documentato dettagliatamente nel rapporto sulla fase pilota:

Silvia Strub (Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS): verifica del rispetto della parità salariale fra donne e uomini nell'ambito degli acquisti della Confederazione. Rapporto sulla fase pilota concernente l'attuazione dell'articolo 8 capoverso 1 lettera c della legge federale sugli acquisti pubblici. Su mandato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Commissione degli acquisti della Confederazione (CA), giugno 2004.

Il rapporto, disponibile in tedesco e francese, può essere ordinato presso l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo o scaricato da internet come file pdf ai seguenti indirizzi:

- Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo:
www.equality-office.ch/d/s-publikationen.htm o

- Commissione degli acquisti della Confederazione:
www.beschaffung.admin.ch o

- Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS: http://www.buerobass.ch/neu_aktuell_d.html.