

## 2 Diritto

### 2.2 Parità salariale



#### Donne | Potere | Storia

Le donne, la politica e le pari opportunità  
in Svizzera 2001–2017

#### Introduzione

---

Il principio della parità salariale tra donne e uomini è sancito dalla Costituzione federale dal 1981: «Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore» (dal 2000 all'art. 8 cpv. 3 Cost., prima all'art. 4 cpv. 2 vCost.). Con la legge federale sulla parità dei sessi (LPar), entrata in vigore il 1° luglio 1996, ossia 15 anni dopo, l'applicazione sul piano legale del diritto a un salario uguale è stata semplificata, ma a quasi vent'anni di distanza la parità salariale rimane un traguardo ancora lontano in Svizzera.

Secondo dati forniti dall'Ufficio federale di statistica (Rilevazione svizzera della struttura dei salari 2010, cfr. UFU 2013), nell'economia privata svizzera, le donne guadagnano in media ancora circa il 24 per cento in meno rispetto agli uomini. Un buon 62 per cento di questa disparità può essere ricondotto a fattori oggettivi e spiegabili, come ad esempio al fatto che le donne dispongono mediamente di una formazione meno buona, vantano una minore anzianità di servizio e sono più spesso impiegate in settori economici dai salari bassi. Il restante 40 per cento è imputabile a discriminazioni di genere. Le disparità salariali sia le parti discriminatorie sono andate lentamente assottigliandosi, nel 2008 quest'ultima ha di nuovo evidenziato un leggero incremento. Le disparità salariali risultano notevoli soprattutto per le donne che occupano posizioni dirigenziali o che possiedono un titolo universitario: a parità di formazione e di posizione professionale, esse guadagnano fino al 30 per cento in meno dei loro colleghi uomini.

Nel settore pubblico, la disparità salariale tra donne e uomini è meno pronunciata. Nell'Amministrazione federale, si situa al 12,1 per cento (economia privata: 23,6%) mentre la parte discriminatoria si aggira attorno al 22 per cento (economia privata: circa il 38%).



L'esito positivo di alcune azioni legali per disparità salariale ha dato adito, soprattutto nelle amministrazioni pubbliche, a pagamenti retroattivi anche di una certa entità. Nell'economia privata, dove le differenze salariali sono più accentuate rispetto al settore pubblico, le cause per discriminazione salariale sono meno frequenti a causa della scarsa trasparenza in materia e della paura di essere licenziati. A fine settembre 2017, la banca dati gestita dai servizi per l'uguaglianza fra donna e uomo della Svizzera tedesca ([www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)) censiva complessivamente 274 casi di disparità salariale, di cui 125 riguardanti l'economia privata, e il suo corrispettivo degli uffici per le pari opportunità della Svizzera romanda ([www.leg.ch](http://www.leg.ch)) ne registrava 42. La banca dati ticinese (<http://sentenzeparita.ch>), per contro, non consentiva di estrapolare cifre precise, dato che non contempla la parola chiave «parità salariale».

Visto che negli anni la discriminazione salariale – soprattutto nel settore privato – è rimasta praticamente invariata malgrado l'entrata in vigore della legge sulla parità dei sessi, nella primavera del 2009 le parti sociali, in collaborazione con la Confederazione hanno lanciato il progetto «Dialogo sulla parità salariale» (cfr. 1° marzo 2009) per motivare le imprese a sottoporre volontariamente il proprio sistema salariale a una verifica volta a rilevare la presenza di eventuali discriminazioni. L'obiettivo di 100 aziende partecipanti nell'arco di cinque anni non è stato neppure lontanamente raggiunto, ma con la conclusione di questo progetto pilota è scaduta anche la moratoria per ulteriori misure statali. A ottobre 2014, il Consiglio federale ha così annunciato l'intenzione di adottare nuovi provvedimenti legislativi che obbligheranno le aziende con più di 50 dipendenti a eseguire un'analisi salariale ogni quattro anni. Il 18 novembre 2015 ha posto in consultazione una proposta di modifica della legge sulla parità dei sessi e il 5 luglio 2017 ha approvato un messaggio in tal senso.



---

## Cronologia

Una panoramica dei fatti salienti prima del 2001 si trova in «**Donne Potere Storia 1848–2000**», che può essere consultato sul sito Internet [www.comfem.ch](http://www.comfem.ch) > **Pubblicazioni** > **Storia della parità**

### 23 gennaio 2002

#### **Prima azione giudiziaria vinta per un caso di disparità salariale nell'economia privata**

Per la prima volta dall'entrata in vigore della legge sulla parità dei sessi una privata cittadina riesce a vincere una causa in materia salariale contro un'azienda privata. Una decisione di seconda istanza del Tribunale cantonale vodese del 25 luglio 2001 passa in giudicato, dopo che l'azienda condannata ha rinunciato a ricorrere al Tribunale federale. Il caso vede un'operaia metallurgica svolgere per anni la stessa attività dei suoi colleghi uomini, guadagnando però circa 1000 franchi in meno al mese. Il datore di lavoro, un'azienda elettrica, non vuole prendere in considerazione la possibilità di una compensazione salariale. La donna, che a differenza dei collaboratori maschi può vantare un diploma specialistico riconosciuto, fa causa denunciando una violazione della legge sulla parità dei sessi. La prima istanza decide a suo sfavore. La seconda istanza, al contrario, giudica il fatto che la donna guadagni dal 30 al 40 per cento in meno come chiaramente discriminante e condanna l'azienda che la impiega a versare un'integrazione salariale di 20 000 franchi. La donna ottiene altri 25 000 franchi e il «Prix Courage 2002» dalla rivista Beobachter. In questo modo è premiata per la tenacia con la quale si è battuta a favore di un salario uguale per un lavoro di uguale valore. Una sintesi del caso giudiziario si trova al sito Internet [www.leg.ch](http://www.leg.ch) > Jugements rendus (in francese; riassunto N°VD/04)

### 14 febbraio 2003

#### **Il Tribunale federale dà ragione a due funzionarie che intentano un'azione giudiziaria in materia salariale**

Dopo 17 anni di processo il Tribunale federale conferma l'azione giudiziaria in materia salariale intentata da due funzionarie vallesane, entrambe segretarie di consiglieri di Stato. Nel 1986 le due donne intentarono un'azione giudiziaria contro il Canton Vallese, perché guadagnavano meno di un loro collega maschio: il segretario della Cancelleria di Stato, infatti, percepiva un salario di sei classi più elevato, mentre a entrambe le funzionarie veniva riconosciuta una classe di stipendio pari a quella del capocuoco di un sanatorio o del capogiardiniere di un ospedale. Come argomenti a loro favore, le due donne addussero la circostanza che le mansioni di una segretaria di un capodipartimento comportano responsabilità considerevolmente maggiori e richiedono maggiore spirito di iniziativa e flessibilità rispetto alle attività cui si è fatto riferimento, svolte da uomini. Il governo e i tribunali cantonali respinsero più volte l'azione giudiziaria, anche dopo il 1996, anno in cui entrò in vigore la legge sulla parità dei sessi. Ora il Tribunale federale riconosce infine una discriminazione salariale in base al sesso. Il Canton Vallese



deve rimborsare la differenza di salario alle due donne, nel frattempo pensionate.

Decisione 2A.301/2001/mks. Una sintesi del caso giudiziario si trova al sito Internet

[www.leg.ch](http://www.leg.ch) > Jugements rendus (in francese; riassunto N°VS/01)

### 22 dicembre 2003

#### **Riconoscimento di una discriminazione salariale anche senza confronto diretto**

Il Tribunale federale accoglie l'azione giudiziaria in materia salariale intentata da un'avvocata vedese che, in posizione dirigenziale, guadagna presso un'azienda losannese il 27 per cento in meno del suo predecessore. Il Tribunale adotta un metodo messo a punto dall'economista del lavoro ginevrino Yves Flückiger (analisi statistica del salario, chiamata anche «analisi di regressione»), in base al quale è possibile individuare una discriminazione salariale anche se non si può stabilire un confronto diretto con un collega di lavoro uomo al quale sono attribuiti compiti equiparabili (il metodo, nel caso di confronto diretto, viene chiamato «valutazione analitica del lavoro»). Si tratta, in particolare, di esaminare la politica salariale di un'azienda e l'applicazione o meno degli stessi criteri per donne e uomini, sulla base delle informazioni concernenti tutte le e tutti i dipendenti e che sono rilevanti dal punto di vista del lavoro. L'adozione di questo metodo semplifica le azioni giudiziarie in materia salariale intentate da donne che lavorano per grandi aziende ma non hanno la possibilità di proporre un confronto diretto.

Decisione 4C.383/2002

### 2 giugno 2004

#### **Più di 300 docenti di scuole dell'infanzia dimostrano contro la discriminazione salariale**

A Berna più di 300 docenti di scuole dell'infanzia dimostrano contro la politica salariale del Dipartimento dell'educazione. Il corpo insegnante delle scuole materne guadagna, svolgendo un lavoro equiparabile, circa il 20 per cento in meno rispetto al corpo insegnante delle scuole elementari. Dal 1999 è pendente, presso il Tribunale amministrativo, un'azione giudiziaria in merito, confermata a titolo parziale il 1° novembre 2004. Il Cantone rinuncia a impugnare la decisione, che lo costringe a versare, secondo stime, 22 milioni di franchi alle e ai docenti delle scuole dell'infanzia.

[www.gleichstellungsgesetz.ch/html\\_de/103N1182.html](http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1182.html) (in tedesco)

### 6 luglio 2004

#### **Testato uno strumento di controllo per la verifica della parità salariale**

Ai sensi della legge federale sugli acquisti pubblici la Confederazione può assegnare mandati solo ad aziende che applicano il principio della parità salariale tra donne e uomini. Finora mancavano tuttavia gli strumenti di verifica. Su incarico dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo UFU e della Commissione degli acquisti della Confederazione è stato ora elaborato e testato – nel quadro di un progetto pilota che ha coinvolto cinque aziende – uno strumento per la verifica concreta del rispetto della parità salariale. Il sistema di controllo si fonda sul metodo scientifico elaborato da Yves



Flückiger, grazie al quale il ricorso in materia salariale presentato nel dicembre del 2003 da un'impiegata vodese era stato accolto dal Tribunale federale, che vi aveva riconosciuto un caso di discriminazione salariale senza dover ricorrere a un confronto diretto (cfr. 22 dicembre 2003). Viene pubblicato un rapporto sulla fase pilota («Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit [...] bei Beschaffungen des Bundes» / «Contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics»). Il documento è disponibile su:

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

### 5 novembre 2005

#### **Il 10. Congresso delle donne dell'Unione sindacale svizzera USS rivendica la parità salariale**

Le 250 partecipanti del 10. Congresso delle donne discutono strategie da perseguire per tradurre in pratica l'articolo sulla parità salariale e rivendicano, in un manifesto di cinque punti, la «Parità salariale, adesso!». Contemporaneamente l'USS lancia la campagna «Fairpay – Parità salariale», che propone anche un calcolatore salariale online ([www.lohnrechner.ch](http://www.lohnrechner.ch)). Questo strumento mostra che le donne percepiscono, per un lavoro con un profilo equiparabile, fino al 21% di salario in meno rispetto agli uomini. Le sindacaliste rivendicano la trasparenza dei salari e chiedono che si svolgano verifiche nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro e delle trattative salariali nei diversi rami professionali. Chiedono inoltre l'istituzione di una conferenza per la parità salariale che coinvolga i partner sociali e di una commissione di esperte e esperti che formuli proposte per una rapida realizzazione della parità a livello di stipendio.

### 25 aprile 2006

#### **«Logib»: test di autovalutazione destinato alle imprese che desiderano verificare il rispetto della parità salariale**

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU mette a disposizione delle imprese che intendono verificare se il loro sistema salariale comporta discriminazioni un test di autovalutazione molto semplice da utilizzare. Con l'aiuto del software gratuito Logib, le datrici e i datori di lavoro con un numero di collaboratrici e collaboratori compreso tra 50 e 10 000 possono effettuare una prima verifica, inserendo tutti i dati necessari che concernono i salari, le qualifiche e le mansioni nella loro impresa. Il programma si orienta in base all'analisi di regressione ideata dal professor Yves Flückiger (cfr. anche 22 dicembre 2003 e 6 luglio 2004) e valuta se la discrepanza salariale tra donne e uomini sia dovuta alla qualificazione (formazione, esperienza) oppure sia legata alle mansioni svolte (posizione professionale e livello di esigenze). Se si riscontrano differenze che non hanno nulla a che vedere con questi fattori obiettivi, potrebbe trattarsi di un segnale di discriminazione sessuale. In tal caso l'UFU consiglia di avviare analisi più approfondite.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)



### 14 giugno 2006

#### **I sindacati indicano una giornata a favore della parità salariale**

Nel quadro di diversi dibattiti pubblici, manifestazioni e feste organizzati in tutto il Paese, le sindacaliste e i sindacalisti si schierano a favore della parità salariale. Si recano presso singole imprese e amministrazioni per presentare loro un «conto delle discriminazioni». In alcuni parlamenti cantonali vengono lanciate iniziative a favore della parità salariale. In vista delle trattative salariali autunnali, l'obiettivo dei sindacati è ottenere un aumento generalizzato degli stipendi e una tangibile riduzione della discriminazione tra donne e uomini.

### Ottobre 2006

#### **Fairpay – pari lavoro, pari stipendio**

L'Unione sindacale svizzera lancia, con il sostegno di fondi stanziati in base alla legge federale sulla parità dei sessi, la seconda fase del suo progetto per eliminare le discriminazioni nelle procedure di valutazione dei posti di lavoro e nella fissazione dei salari. Il progetto si concentra su un modulo di formazione continua e su un opuscolo che illustra i meccanismi di fissazione dei salari, così come sulla valutazione dei posti di lavoro e sulla possibilità di paragonarli tra loro. Si rivolge a commissioni e a rappresentanti aziendali, a delegate e delegati per i contratti collettivi di lavoro, a segretarie e segretari sindacali e a datrici e datori di lavoro. Queste persone hanno così la possibilità, nell'ambito di corsi specifici, di apprendere a individuare nella prassi i possibili casi di discriminazione e di contribuire in tal modo a introdurre sistemi salariali più equi.

[www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch) (in tedesco) e [www.egalitedessalaires.ch](http://www.egalitedessalaires.ch) (in francese)

### 6 settembre 2007

#### **«Der Lohnleichheitsreport»: documentario per promuovere la parità salariale**

L'Ufficio cantonale zurighese per l'uguaglianza fra donna e uomo commissiona un documentario e materiale informativo d'accompagnamento sulla parità salariale, destinati a divenire uno strumento didattico per eliminare le discriminazioni in questo ambito. Intende in tal modo contribuire all'informazione e alla sensibilizzazione delle salariate e dei salariati, delle e dei dirigenti e delle e dei responsabili del personale. Esso si rivolge però anche a specialiste e specialisti che intendono affrontare il problema della parità salariale nell'ambito di consulenze oppure di corsi di formazione e aggiornamento.

### 20 novembre 2007

#### **Il Tribunale federale accoglie un ricorso a favore delle professioni del settore sanitario**

Nel 2001 sei organizzazioni di categoria del settore sanitario (cure, ergoterapia, fisioterapia) avevano chiesto alla Città di Zurigo il pagamento delle differenze di stipendio, dovute a loro avviso a una discriminazione salariale, che erano state constatate sulla base di un paragone tra i rispettivi stipendi e quelli percepiti dalle e dagli agenti di polizia, di due classi – quest'ultimi – più alti; le e gli agenti, oltretutto, beneficiavano di supplementi



per parificare il loro livello salariale a quello delle e degli agenti della polizia cantonale. Le autorità cittadine respinsero la richiesta. Le istanze immediatamente superiori diedero in parte ragione alle e ai ricorrenti. Nel 2007 il Tribunale federale, cui si sono rivolte entrambe le parti, stabilisce infine che la Città di Zurigo, prima del 2002, ha ingiustamente retribuito in misura inferiore il personale curante rispetto alle e agli agenti di polizia. Non considera invece sessualmente discriminatori i supplementi salariali. In seguito a questa decisione, la Città di Zurigo è tenuta a versare arretrati per un importo globale di circa 20 milioni di franchi. Decisioni 2A.94/2007, 2A.96/2007 e 2A.98/2007.

### 6 dicembre 2007

#### **Attribuito per la prima volta il marchio di qualità «equal-salary»**

La ditta CSEM, all'avanguardia nel settore dell'innovazione tecnologica, ottiene, prima fra le sue omologhe, il certificato equal-salary. Questo garantisce che all'interno dell'impresa venga applicata una politica salariale che impedisce la discriminazione tra donne e uomini. Il progetto «equal-salary» è nato in collaborazione con il professor Yves Flückiger, autore di un metodo scientifico per valutare il livello dei salari che è stato riconosciuto anche dal Tribunale federale (cfr. 22 dicembre 2003, 6 luglio 2004 e 25 aprile 2006). Il progetto si trova ancora in fase pilota ed è finanziato con fondi stanziati in base alla legge federale sulla parità dei sessi. [www.equal-salary.ch](http://www.equal-salary.ch) (in tedesco, francese e inglese)

### Dicembre 2007

#### **Le giovani donne guadagnano meno rispetto ai giovani uomini**

Le giovani donne che, sei anni dopo aver terminato il loro curriculum scolastico obbligatorio, sono attive professionalmente guadagnano in media, a parità di qualifiche, quasi 500 franchi in meno (ca. il 10%) dei loro coetanei. È quanto rivela il primo studio di lunga durata che si è svolto a livello nazionale e che si è concentrato sul passaggio dalla prima formazione alla vita professionale (TREE). Nel 2006 sono stati analizzati gli stipendi di 6 000 giovani donne e uomini che avevano terminato nel 2000 la scolarità obbligatoria. Il lavoro per il quale giovani donne ottengono il loro primo salario si trova, rispetto a quanto accade ai loro coetanei, molto più sovente nella fascia salariale più bassa; un buon 20% delle ragazze guadagna meno di 3 500 franchi al mese; nel caso dei ragazzi questa quota si aggira attorno al 6%. Il 18% dei giovani uomini, invece, ottiene un primo salario superiore ai 5000 franchi; in questa categoria, la più elevata, le donne sono presenti solo con un 9%. Poiché le donne lavorano più sovente a tempo parziale rispetto agli uomini (19% contro 8%), lo scarto salariale aumenta ancora per quanto riguarda il reddito effettivo. <http://tree.unibas.ch/it/casa/>



### Luglio 2008

#### **La CFQF chiede alla Confederazione un maggiore rispetto del principio della parità salariale nell'ambito degli acquisti pubblici**

La legge federale sugli acquisti pubblici definisce le condizioni che la Confederazione deve rispettare per affidare mandati di fornitura, servizi e costruzione. Attualmente tutta la legislazione in questo ambito è sottoposta a una revisione totale, il cui scopo è omogeneizzare le disposizioni a livello nazionale, aggiornare e rendere più flessibile la procedura di candidatura e adeguare il quadro legislativo agli standard europei. Le disposizioni in vigore per partecipare a un appalto, definite dall'articolo 8 della legge sugli acquisti pubblici (rispetto delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e di parità salariale tra i sessi), sono conservate. Nel luglio del 2008, prendendo posizione nell'ambito della procedura di consultazione, la Commissione federale per le questioni femminili CFQF chiede che sia istituita una nuova autorità, incaricata di controllare l'effettivo rispetto delle esigenze di parità salariale. L'introduzione di così dette «liste nere», inoltre, dovrebbe far sì che le ditte che hanno violato questo principio o altri principi sanciti dalla legge non possano più ottenere mandati statali.

### 16 settembre 2008

#### **La discriminazione salariale è un fenomeno in lento declino**

In collaborazione con l'Ufficio federale di statistica UST, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU pubblica le cifre più recenti sulle differenze salariali, accompagnate da un rapporto sulla loro evoluzione nell'arco dell'ultimo decennio. Dall'analisi dei dati concernenti la struttura dei salari raccolti tra il 1998 e il 2006 emerge che le differenze tra i sessi diminuiscono solo lentamente. In media, nell'economia privata le donne guadagnano sempre ancora quasi il 24% in meno degli uomini. Il 40% di queste disparità non è dovuto a differenze di qualificazione o di esperienza e va pertanto considerato discriminante. È soprattutto questa quota a essersi ridotta dopo il 2000, passando più precisamente dal 44,4 al 38,7%. Nel settore pubblico (Amministrazione federale) la differenza, che si situa attorno al 18,1%, è nettamente minore; qui solo il 3,2% è riconducibile a discriminazioni vere e proprie. Il rapporto è consultabile su: [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)





### 25 novembre 2008

#### **Respinta a San Gallo l'azione giudiziaria in materia salariale intentata dal personale di cura**

Il Tribunale amministrativo sangallese decide una vertenza pendente da diversi anni, lanciata dal sindacato VPOD e dall'Associazione svizzera infermiere e infermieri ASI. Alcune e alcuni rappresentanti di professioni medico-tecniche e di cura affermano infatti che il Cantone corrisponde salari più bassi nel loro settore, poiché più «femminile» rispetto, ad esempio, a quanto avviene per le e gli agenti di polizia. Il Tribunale stabilisce, sulla base di una perizia, che la classe di salario prevista per il personale di cura è effettivamente troppo bassa; ciò non è invece il caso delle professioni medico-tecniche. Il foro non ritiene tuttavia che si tratti di una discriminazione di ordine sessuale e respinge la causa. Le e gli interessati decidono, nel gennaio del 2009, di presentare ricorso al Tribunale federale.

### 1° marzo 2009

#### **Lanciato il «Dialogo sulla parità salariale» tra le parti sociali**

Nell'intento di eliminare le disparità salariali discriminatorie, le associazioni mantello dei datori di lavoro (Unione svizzera degli imprenditori, Unione svizzera delle arti e mestieri) e dei lavoratori (Unione sindacale svizzera, Travail.Suisse), congiuntamente con l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU, l'Ufficio federale di giustizia UFG e la Segreteria di Stato dell'economia SECO, lanciano il progetto «Dialogo sulla parità salariale». Le imprese che aderiscono al progetto sottoscrivono con il sindacato competente o con la rappresentanza dei lavoratori designata un accordo particolare mediante il quale si impegnano a esaminare il loro sistema salariale sotto il profilo delle discriminazioni sessuali. L'interesse delle imprese per questo progetto è tuttavia modesto: in due anni (a fine 2010) il Dialogo sulla parità salariale è stato concluso con successo da tre grandi imprese e ha ricevuto l'iscrizione di altre tre aziende.

[www.dialogo-parita-salariale.ch](http://www.dialogo-parita-salariale.ch)

### 10 marzo 2009

#### **Primo Equal Pay Day in Svizzera**

Business & Professional Women BPW Svizzera lancia il primo Equal Pay Day in Svizzera. Con 37 000 borse rosse e manifestazioni in tutto il Paese le donne attive professionalmente rivendicano la giustizia salariale e protestano contro le cifre rosse nei portamonete femminili: nel 2008 le donne hanno guadagnato il 20 per cento in meno degli uomini. La data scelta per l'Equal Pay Day marca il periodo di tempo oltre il normale anno lavorativo durante il quale una donna deve lavorare per poter raggiungere quanto guadagnato dai suoi colleghi uomini in soli dodici mesi.



### 1° luglio 2010

#### **Notevoli disparità salariali nella Città di Zurigo**

Il secondo numero di «Lohnlandschaft Zürich» (Panorama dei salari a Zurigo) pubblicato dall'ufficio di statistica della Città di Zurigo mostra notevoli differenze tra donne e uomini (e rispetto alla media svizzera). Nel 2008, il salario mensile lordo medio standardizzato percepito dalle persone impiegate nell'economia privata zurighese è di circa 1300 franchi superiore a quello corrisposto nel resto della Svizzera. Nondimeno, il ventaglio salariale appare oltremodo ampio: il 2,5 per cento delle/dei dipendenti guadagna meno di 3324 franchi al mese, il 10 per cento più di 14 167 franchi. In media, la busta paga delle donne è del 28 per cento più leggera di quella degli uomini. Il 15,5 per cento delle donne (contro il 5,7% degli uomini) rientra nella fascia salariale più bassa (meno di 4019 franchi) e solo il 3,1 per cento (contro il 14,8% degli uomini) in quella più alta (più di 14 167 franchi).

### 18 ottobre 2010

#### **Lanciata la piattaforma Internet sulla parità salariale**

La Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann (Servizio per l'uguaglianza fra donna e uomo) del Cantone di Zurigo, in collaborazione con l'Observatoire universitaire de l'emploi dell'Università di Ginevra e l'Ufficio della legislazione e delle pari opportunità del Cantone Ticino, lancia il sito web trilingue [www.equality-salarie.ch/i/home.htm](http://www.equality-salarie.ch/i/home.htm). Destinata alle imprese, la sua offerta consiste in un filmato come strumento di formazione, in una serie di altri strumenti e in un elenco di indirizzi e link utili. La piattaforma è stata realizzata con il sostegno dell'Unione svizzera degli imprenditori, dell'Unione svizzera delle arti e mestieri e dell'Unione sindacale svizzera. Il filmato è stato realizzato con il sostegno dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU nel quadro degli aiuti finanziari in base alla legge sulla parità dei sessi.

[www.equality-salaire.ch](http://www.equality-salaire.ch) / [www.equality-lohn.ch](http://www.equality-lohn.ch) / [www.equality-salarie.ch](http://www.equality-salarie.ch)

### 20 ottobre 2010

#### **Un salario minimo per il personale domestico**

Il Consiglio federale approva l'ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico (CNL personale domestico) che fissa un salario minimo tra i 18.20 e i 22 franchi l'ora, in funzione della qualifica dei lavoratori. Studi e osservazioni condotti in questo settore, mostrano come sinora nelle economie domestiche private vengano spesso corrisposti salari nettamente inferiori a quelli usuali. Il CNL personale domestico entrerà in vigore il 1° gennaio 2011 e sarà valido in tutta la Svizzera ad eccezione del Cantone di Ginevra che ha già introdotto un salario minimo.



### 12 giugno 2012

#### **Aumenta l'utilizzo di LOGIB, lo strumento di autoverifica della parità salariale**

Nel 2011, il programma LOGIB sviluppato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU (cfr. 25 aprile 2006) è stato scaricato circa 4900 volte, ossia 1200 in più rispetto all'anno precedente. Il suo utilizzo è stato ulteriormente semplificato grazie a nuove istruzioni animate passo per passo e a un catalogo di risposte a domande frequenti. LOGIB permette di controllare il rispetto della parità salariale, oltre che nelle grandi imprese private, anche nel settore acquisti della Confederazione e nel quadro del progetto «Dialogo sulla parità salariale».

### 21 dicembre 2012

#### **Leggera diminuzione delle disparità salariali tra uomo e donna**

L'analisi della Rilevazione svizzera della struttura dei salari 2010, mostra che in quell'anno, nel settore privato le donne hanno guadagnato in media il 23,6 per cento in meno rispetto agli uomini (2008: 25% in meno). La disparità salariale tra i due generi è leggermente diminuita anche tra il personale della Confederazione. In generale, tuttavia, i posti di lavoro nei settori a basso salario rimangono occupati in misura preponderante da donne. La differenza salariale media, non ascrivibile a livello di formazione, anni di servizio, funzione ecc. e quindi discriminatoria è passata da 745 franchi mensili nel 2008 a 677 nel 2010. La discriminazione salariale raggiunge ancora il suo picco nelle posizioni dirigenziali e varia sensibilmente a dipendenza del settore (da 187 franchi mensili nel settore alberghiero e della ristorazione a 1397 nel settore creditizio e assicurativo).

### 24 marzo 2013

#### **Sospesa la mozione che chiede un meccanismo di controllo della parità salariale**

Il Consiglio degli Stati decide, d'intesa con il Consiglio federale, di sospendere la trattazione della mozione di Chiara Simoneschi-Cortesi (PPD TI) che chiede l'introduzione di un meccanismo di controllo per imporre la parità salariale tra uomo e donna. Prima di decidere l'adozione di ulteriori misure, si vuole infatti attendere la valutazione del progetto «Dialogo sulla parità salariale» che si concluderà nel 2014. La consigliera federale Sommaruga promette un'analisi di diritto comparato sugli strumenti utilizzati dalle autorità di altri Paesi e uno studio che mostri quali strumenti statali potrebbero risultare efficaci per realizzare la parità salariale. L'11 giugno 2013, il Consiglio nazionale si allinea alla decisione del Consiglio degli Stati.  
[www.parlament.ch/i/suche/pagine/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20103934](http://www.parlament.ch/i/suche/pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20103934)

### 1° maggio 2013

#### **Potenziamento dell'organico per lottare contro la disparità salariale**

Il Consiglio federale intende potenziare l'organico dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU. L'aumento di due unità lavorative e la conversione di 1,7 posti a tempo determinato in altrettanti posti a tempo indeterminato dovrebbe permettere un maggiore controllo della parità salariale nel settore acquisti della Confederazione. È previsto



anche un rafforzamento dell'informazione e della formazione continua. L'incremento del personale si iscrive nell'indirizzo politico «Parità» che il Parlamento ha inserito nel Programma di legislatura 2011–2015 (cfr. anche capitolo 2.1 Parità di diritti).

### 18 dicembre 2013

#### **Un progetto del PNR60 rivela l'esistenza di differenze salariali sin dal primo impiego**

Un progetto realizzato nell'ambito del Programma nazionale di ricerca PNR60 ha esaminato i salari di circa 6000 persone che, dopo un apprendistato, una maturità o uno studio, tra il 2004 e il 2010 hanno fatto il loro ingresso nel mondo del lavoro, e ha rivelato che per un primo impiego a tempo pieno gli uomini percepiscono un salario mensile medio di 4058 franchi, mentre le donne guadagnano circa 300 franchi ossia l'8 per cento in meno. 7,3 punti percentuali di questa differenza non sono riconducibili a fattori obiettivi (p.es. un livello di formazione superiore) e pertanto devono essere considerati discriminatori. Le disparità salariali più importanti non si osservano nelle professioni con una forte presenza femminile o maschile, bensì in quelle miste con una quota di almeno il 30 per cento di entrambi i generi. Per eliminare tali disparità, i ricercatori raccomandano maggiore trasparenza salariale, attività di sensibilizzazione dei datori di lavoro e riforme nella formazione professionale.

[www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch)

### 28 aprile 2014

#### **Le disparità salariali tra uomini e donne non diminuiscono**

Secondo la Rilevazione svizzera della struttura dei salari 2012, il salario mensile lordo standardizzato (mediana\*) delle donne nel settore privato si attesta a 5317 franchi, quello degli uomini a 6553 franchi. Ciò equivale a una differenza salariale del 18,9 per cento. Dopo le continue diminuzioni fatte segnare dal 1994 al 2004, dal 2006 la disparità salariale si è stabilizzata attorno al 19 per cento. Questo divario si spiega in parte con le caratteristiche diverse dei due generi (struttura delle età, formazione o livello di responsabilità sul posto di lavoro). Anche in caso di profili equivalenti, infatti, la differenza salariale è quasi sempre a sfavore delle donne. Per esempio, le donne tra i 40 e i 49 anni che ricoprono una funzione di grande responsabilità guadagnano in media il 25,1 per cento in meno rispetto ai loro colleghi uomini con lo stesso profilo. In generale, minori sono i requisiti richiesti da un impiego, minore è il divario salariale e viceversa. Per esempio, le donne con un diploma di apprendistato che non occupano una posizione dirigenziale guadagnano in media 'solo' il 12,4 per cento in meno degli uomini appartenenti alla stessa categoria.

\* La mediana (o valore centrale) è il valore al di sotto del quale si trova metà dei salari e al di sopra del quale si trova l'altra metà. La media (o media aritmetica) non è identica alla mediana. Se per calcolare le differenze salariali si utilizzano i salari medi, a causa dei valori estremi alti si ottengono cifre maggiori rispetto a quelle che risultano da un confronto tra mediane.



### 30 giugno 2014

#### **Bilancio del «Dialogo sulla parità salariale»**

A fine febbraio si è concluso il «Dialogo sulla parità salariale» lanciato dalla Confederazione in collaborazione con le parti sociali. Sulla base del rapporto di valutazione, l'ente promotore traccia un bilancio in chiaroscuro: nei cinque anni di durata del progetto la discriminazione salariale non è diminuita, il numero di aziende che vi hanno preso parte è stato minimo e la volontarietà dell'adesione è risultata controproducente ai fini della realizzazione della parità salariale. Per contro, è aumentata la sensibilizzazione su questo tema sia nelle aziende sia tra il grande pubblico.

### 26 settembre 2014

#### **Un postulato chiede rilevazioni della parità salariale più attendibili**

Il consigliere nazionale Ruedi Noser (PLR, ZH) chiede in un postulato (14.3388) che l'analisi della discriminazione salariale dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU venga esaminata e aggiornata in base alle conoscenze scientifiche più recenti. In particolare, invita a prendere in considerazione anche fattori come le esperienze professionali o dirigenziali, i perfezionamenti, le conoscenze linguistiche e il grado di occupazione. Il Consiglio federale è del parere che il metodo impiegato nella rilevazione della struttura dei salari e le variabili considerate corrispondano allo stato attuale delle conoscenze. Tuttavia, per garantire la trasparenza e il consenso sul metodo utilizzato, propone di dare seguito al postulato in questione.

### 22 ottobre 2014

#### **Il Consiglio federale annuncia nuove misure legislative**

Sulla base della valutazione finale del «Dialogo sulla parità salariale» (cfr. 30 giugno 2014) e di due studi sullo stesso argomento, il Consiglio federale constata che per raggiungere l'obiettivo le soluzioni volontarie da sole non bastano e annuncia l'intenzione di obbligare per legge le datrici e i datori di lavoro con 50 o più dipendenti a svolgere periodicamente un'analisi dei salari supervisionata da terzi e a pubblicare i relativi risultati nei rapporti annuali. Il pertinente progetto da porre in consultazione sarà allestito entro metà 2015.

### 19 gennaio 2015

#### **Incontro nazionale per promuovere la parità salariale nel settore pubblico**

Il divario salariale tra donne e uomini nelle amministrazioni pubbliche (13,6%) è sì meno ampio rispetto a quello nell'economia privata (18,9%) (stato: 2012), nondimeno il consigliere federale Alain Berset, capo del DFI, auspica che Confederazione, Cantoni e Comuni intensifichino i loro sforzi per realizzare la parità salariale assumendo così il loro ruolo esemplare come datori di lavoro. A tale scopo, ha partecipato a un incontro con alcuni rappresentanti di governo di tutti i livelli istituzionali per uno scambio di pareri sull'argomento. Un rapporto sul controllo della prassi retributiva nei Cantoni e nelle Città pubblicato dall'Istituto di alti studi in amministrazione pubblica IDHEAP dell'Università di



Losanna mostra che la maggioranza (64%) delle amministrazioni interpellate esegue già questo controllo, ma che solo l'11 per cento di esse effettua verifiche nel settore degli acquisti pubblici. Il rapporto citato è disponibile in francese e tedesco all'indirizzo [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

### 9 marzo 2015

#### **Le donne guadagnano di più nelle regioni più favorevoli alla parità di genere**

Gli atteggiamenti di fronte alla parità di genere, responsabili di una parte della discriminazione salariale delle donne, variano sensibilmente a dipendenza del Cantone e della regione. A sostenerlo è un gruppo di ricerca dell'Università di Zurigo in base ai risultati della votazione sull'articolo costituzionale sull'uguaglianza di genere e ai dati della rilevazione della struttura dei salari. Un confronto dei salari nelle aziende con diverse filiali ha evidenziato che, nei Cantoni/nelle regioni dove nel 1981 l'articolo costituzionale sull'uguaglianza tra uomo e donna è stato massicciamente respinto, le collaboratrici percepiscono per un lavoro di uguale valore un salario inferiore rispetto a quelle nei Cantoni/nelle regioni che lo hanno accolto. Lo studio non spiega per contro in quale modo l'atteggiamento discriminatorio dell'elettorato influenzi la fissazione dei salari nelle aziende.

Il rapporto citato è disponibile in tedesco e inglese all'indirizzo

[www.educationeconomics.uzh.ch/Aktuelles/GenderPayGap\\_en.html](http://www.educationeconomics.uzh.ch/Aktuelles/GenderPayGap_en.html)

### 19 marzo 2015

#### **Un postulato chiede un migliore monitoraggio della parità salariale**

La consigliera nazionale Amarelle Cesla (PS, VD) invita con un postulato (15.3280) il Consiglio federale a verificare la possibilità di rilevare salario e reddito nel quadro della rilevazione strutturale eseguita ogni anno dall'Ufficio federale di statistica UST su un campione di circa 300 000 persone. Ciò permetterebbe di integrare la rilevazione biennale della struttura dei salari nelle imprese e di analizzare le disparità di salario e reddito in un campione più ampio. Il Consiglio federale propone di accogliere il postulato in questione, ma durante la sessione di giugno il Consiglio nazionale vi si oppone e il 15 marzo 2016 viene ritirato.

### 26 marzo 2015

#### **Chi presta cure 24 ore su 24 deve essere meglio retribuito**

Per le operatrici sociosanitarie che assistono una persona in un'economia domestica 24 ore su 24, le ore notturne devono essere considerate tempo di lavoro e come tale devono essere retribuite. Così ha sentenziato il tribunale civile di Basilea Città nel caso di un'operatrice sociosanitaria polacca che, con il sostegno del sindacato SSP/VPOD, ha intentato un'azione contro il suo datore di lavoro, reo di non corrisponderle alcuna retribuzione per le ore di picchetto tra le 22 e le 7. Secondo la corte, per questo servizio prestato durante la notte la lavoratrice ha diritto a metà salario orario. Il sindacato parla di una sentenza storica e annuncia ulteriori azioni legali.



#### 4 giugno 2015

##### **Nel settore degli acquisti pubblici il rispetto della parità salariale deve essere provato**

Le aziende che vogliono aggiudicarsi un appalto pubblico devono rispettare la legge sulla parità dei sessi, ma l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU può controllare il rispetto della parità salariale solo per una minima parte di tutte le aziende che si aggiudicano una commessa della Confederazione. La consigliera nazionale Isabelle Moret (PLR, VD) chiede pertanto con una mozione (14.4307) che tutti gli offerenti siano obbligati a fornire la prova del rispetto delle disposizioni in materia di parità salariale per mezzo di una certificazione rilasciata da terzi competenti oppure, se necessario, che la legge federale sugli acquisti pubblici (LAPub) venga modificata in tal senso. Il Consiglio nazionale dà seguito alla proposta del Consiglio federale di accogliere la mozione. La parola spetta ora al Consiglio degli Stati.

#### 21 agosto 2015

##### **Disparità salariale tra uomini e donne in funzione della classe di stipendio e al settore**

La rilevazione della struttura dei salari 2012 mostra che le donne percepiscono due terzi dei salari lordi inferiori a 4000 franchi (per un tempo pieno), solo un quarto dei salari superiori a 8000 franchi, e solo il 17,9 per cento dei salari superiori a 16 000 franchi. Rispetto al 2008, quando nell'economia privata le donne guadagnavano in media il 25 per cento in meno rispetto agli uomini, nel 2012 questa percentuale è scesa al 21,3 per cento. La differenza di salario meno importante (11%) si registra nell'industria alberghiera e della ristorazione, quella più consistente (34%) nelle attività finanziarie e assicurative. In generale, si constata che più elevata è la funzione di quadro, maggiore è il divario salariale tra i generi. Una parte di tale divario è riconducibile a fattori strutturali, per esempio a differenze nel livello di istruzione, negli anni di servizio o nella funzione ricoperta, ma un'altra parte, in media il 40,9 per cento o in cifre assolute 678 franchi al mese, rimane senza una spiegazione e può essere considerata discriminatoria.

Rispetto al settore privato, nel settore pubblico la disparità salariale (16,5%) è leggermente più bassa e la parte inspiegabile o discriminatoria (38,8% o 573 franchi al mese) solo di poco inferiore.

#### 18 novembre 2015

##### **Il Consiglio federale propone analisi salariali regolari per realizzare la parità salariale**

Il Consiglio federale avvia la consultazione su un avamprogetto di modifica della legge sulla parità dei sessi LPar volto ad accelerare la realizzazione della parità salariale. Le differenze ingiustificate tra le retribuzioni delle donne e quelle degli uomini rimangono infatti importanti e nemmeno il Dialogo sulla parità salariale è riuscito a cambiare le cose (cfr. 30 giugno 2014). Occorre quindi obbligare le aziende con più di 50 dipendenti a eseguire un'analisi salariale ogni quattro anni e a farla verificare da un organo di controllo esterno. I dipendenti dovranno essere informati sui risultati di tale analisi. Eventuali



omissioni non saranno sanzionate, ma il Consiglio federale propone come variante di obbligare gli organi di controllo a segnalare le imprese che non eseguono le analisi salariali richieste.

### 18 novembre 2015

#### **I metodi statistici per misurare la parità salariale sono adeguati**

I metodi di accertamento della discriminazione salariale utilizzati dall'Ufficio federale di statistica UST nella rilevazione della struttura dei salari (RSS) e dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) per il controllo della parità salariale nel settore degli acquisti pubblici sono scientificamente riconosciuti, adeguati e di conseguenza devono essere mantenuti. È quanto emerge dal rapporto elaborato dal Consiglio federale in adempimento del postulato 14.3388 del consigliere nazionale Ruedi Noser (PLR ZH) che chiedeva di esaminare i metodi in questione e di aggiornarli prendendo in considerazione ulteriori indicatori come l'esperienza dirigenziale, la formazione continua ecc. Il rapporto giunge alla conclusione che il potere esplicativo di ulteriori fattori è troppo esiguo rispetto all'onere che comporta il loro rilevamento. Inoltre, alcuni di questi fattori sono potenzialmente discriminatori.

### 2 dicembre 2015

#### **La professione di docente di scuola elementare deve essere qualificata come funzione specificatamente femminile**

Adito contro la decisione del tribunale amministrativo del Cantone di Argovia di non entrare nel merito delle cause per discriminazione salariale sistematica intentate da numerose docenti di scuola elementare, perché non ritiene la loro professione tipicamente femminile, il Tribunale federale sentenza che, con una quota di donne superiore all'85 per cento, quella in questione è a tutti gli effetti una professione femminile e ordina all'istanza cantonale di esaminare se sussiste una discriminazione salariale.

TDF 8C\_366/2014 del 1° dicembre 2015

[www.bger.ch/files/live/sites/bger/files/pdf/it/8C\\_366\\_2014\\_YYYY\\_MM\\_DD\\_T\\_I\\_12\\_50\\_10.pdf](http://www.bger.ch/files/live/sites/bger/files/pdf/it/8C_366_2014_YYYY_MM_DD_T_I_12_50_10.pdf)

### 6 settembre 2016

#### **Carta per la parità salariale nel settore pubblico**

Il consigliere federale Berset vara la carta per la parità salariale nelle amministrazioni pubbliche sottoscritta dalla Confederazione e da 25 Cantoni e Comuni, con la quale i firmatari si impegnano a verificare regolarmente la parità salariale nella propria amministrazione e nelle imprese alle quali conferiscono mandati o erogano sussidi.

[www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-63660.html](http://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-63660.html)





#### 4 ottobre 2016

##### **I salari nell'Amministrazione federali saranno nuovamente verificati**

L'Amministrazione federale prosegue i suoi sforzi a favore della parità salariale. Entro il 2019 tutti i salari dei suoi dipendenti saranno esaminati per verificare se rispettano il principio della parità salariale tra donna e uomo. Lo hanno stabilito in una convenzione il consigliere federale Ueli Maurer e i vertici delle associazioni del personale federale. L'ultima verifica risale a quattro anni or sono.

#### 26 ottobre 2016

##### **Il Consiglio federale mantiene la proposta di imporre un'analisi salariale**

L'esito della consultazione mostra che circa la metà degli interpellati è contraria all'obbligo di un'analisi salariale per le imprese, nondimeno il Consiglio federale mantiene la sua proposta (cfr. 18 novembre 2015) e intende ancorare nella legge sulla parità dei sessi anche l'obbligo di informare le collaboratrici e i collaboratori. Diversamente dall'avamprogetto posto in consultazione, il progetto di modifica della LPar punta sulla responsabilità individuale dei datori e delle datrici di lavoro, e non prevede l'obbligo di segnalazione da parte degli uffici di revisione in caso di inadempimento. In alternativa, l'analisi salariale può anche essere eseguita coinvolgendo i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici. Allestito dal DFGP, il relativo messaggio sulla revisione della LPar sarà approvato dal Consiglio federale il 5 luglio 2017.

#### 7 marzo 2017

##### **La disparità salariale diminuisce leggermente**

Secondo l'ultima rilevazione della struttura dei salari, nel 2014 le donne hanno guadagnato in media il 18 per cento meno degli uomini. Nel settore pubblico il divario era leggermente inferiore (16,6%) e in quello privato leggermente superiore (19,5%). Il 58 per cento della differenza di salario si può spiegare con differenze a livello di formazione, età, professione, anzianità di servizio e altri fattori. Il resto, ossia uno scarto salariale medio del 7 per cento, rimane invece senza spiegazione. La parte del divario retributivo ingiustificato (discriminatorio) varia sensibilmente a dipendenza del settore, della regione e di altre caratteristiche: per esempio, è maggiore nell'industria tessile e del cuoio, nella Svizzera occidentale, nei quadri superiori e tra il personale più anziano. Rispetto alla rilevazione precedente effettuata nel 2012, sia la disparità salariale sia la parte inspiegabile sono leggermente diminuite. Ciò non vale tuttavia per le amministrazioni pubbliche dove la situazione rimane immutata.

[www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2017/BFS\\_2017\\_LohnanalysenLSE2014.pdf](http://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2017/BFS_2017_LohnanalysenLSE2014.pdf) (in tedesco)



### 21 luglio 2017

#### **Il Tribunale federale conferma la non discriminazione del personale insegnante nelle scuole elementari del Cantone di Argovia**

Il Cantone di Argovia prevede per il corpo insegnante delle sue scuole elementari un sistema salariale diverso rispetto a quello per il personale della sua amministrazione. Convinte che ciò sia in contrasto con il principio della parità di trattamento e costituisca una discriminazione di genere, le insegnanti di scuola elementare hanno adito il tribunale amministrativo del Cantone di Argovia che tuttavia non è entrato nel merito della causa adducendo che quella di docente di scuola elementare non è una professione specificatamente femminile. Tale motivazione è stata in seguito smentita dai giudici di Mon Repos (cfr. 2 dicembre 2015). La corte cantonale ha quindi dovuto esaminare se la classificazione salariale dei docenti di scuola elementare nel Cantone di Argovia è discriminatoria in base al genere, ma nell'agosto del 2016 ha respinto la causa. A suo modo di vedere, autorità e legislatore hanno un grande margine di discrezionalità nella fissazione dei salari. Una scala salariale separata per il corpo insegnanti – stabilisce – è giustificata in quanto la loro retribuzione si basa sull'età e non sulle prestazioni. Tale sentenza cantonale è ora stata confermata dal Tribunale federale.

DTF 8C\_693/2016 del 4 luglio 2017

### 19 settembre 2017

#### **Il Tribunale federale conferma il minore salario delle docenti di scuola dell'infanzia**

Malgrado abbiano la stessa formazione dei loro colleghi e delle loro colleghe di scuola elementare, le docenti di scuola dell'infanzia del Cantone di Zurigo percepiscono un salario inferiore. Insieme alla loro associazione e al sindacato VPOD hanno perciò intentato un'azione legale per discriminazione salariale e chiesto un aumento del 15 per cento nonché il pagamento degli arretrati. Nella sua decisione, il Tribunale federale non constata alcuna discriminazione e conferma quindi la sentenza del tribunale amministrativo del Cantone di Zurigo. Il minore salario corrisposto alle docenti di scuola dell'infanzia si spiega con il minore numero di ore di lavoro settimanali che sono tenute a prestare (24 contro 28) e non è in alcun modo legato al genere. La massima istanza giudiziaria svizzera non ritiene discriminatoria nemmeno la classificazione in una classe salariale inferiore dato che le ricorrenti non hanno menzionato alcuna professione tipicamente maschile o neutra dal punto di vista del genere che, a parità di formazione, è meglio retribuita.

DTF 8C\_696/2016 del 19 settembre 2016

Chiusura di redazione: 30 settembre 2017



## Bibliografia

### Sulla storia della parità in Svizzera dal 1848 al 2000

Donne Potere Storia. La storia della parità in Svizzera 1848–2000. Pubblicazione Internet della Commissione federale per le questioni femminili CFQF. Berna 2001. In particolare il capitolo 3.2 Un salario uguale per un lavoro di uguale valore. Disponibile su: [www.comfem.ch](http://www.comfem.ch) > Pubblicazioni > Storia della parità

Tutte le altre pubblicazioni della CFQF sono disponibili in formato PDF all'indirizzo [www.comfem.ch](http://www.comfem.ch) > Pubblicazioni, link diretto: [www.ekf.admin.ch/ekf/it/home/documentazione.html](http://www.ekf.admin.ch/ekf/it/home/documentazione.html)

Gabriel Aubert / Karine Lempen (éds.):

#### **Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité.**

Publié par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et l'Université de Genève. Genève, Slatkine 2011.

Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini:

#### **Stellungnahme zur Revision des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen BoeB / Prise de position sur la révision de la loi fédérale sur les marchés publics LMP (2008):**

[www.equality.ch/d/stellungnahmen\\_1.htm](http://www.equality.ch/d/stellungnahmen_1.htm) (tedesco)

[www.equality.ch/f/prises\\_de\\_position\\_1.htm](http://www.equality.ch/f/prises_de_position_1.htm) (francese)

Laurent Donzé:

#### **Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010.**

Università di Friburgo 2013.

#### **Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes.**

Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 14.3388 Noser du 2 juin 2014. Berna, 2015.

Claudia Kaufmann / Sabine Steiger-Sackmann (a cura di):

#### **Kommentar zum Gleichstellungsgesetz.**

2a ed. rivista e ampliata. Basilea 2009.

Christophe Koller:

#### **Rapport sur le contrôle des pratiques salariales au regard de l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations cantonales et communales.**

Résultats de l'enquête. Studio commissionato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU. Berna 2014.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

#### **Rapporto concernente l'efficacia della legge sulla parità dei sessi.**

FF 2006, 2941–2974: [www.admin.ch/ch/ff/2006/2941.pdf](http://www.admin.ch/ch/ff/2006/2941.pdf)

Judith Trageser / Susanne Stern / Rolf Iten:

#### **Evaluation der Kontrollen im Beschaffungswesen.**

Schlussbericht, erstellt im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung für Frau und Mann EBG sowie der Beschaffungskommission des Bundes BKB. Zurigo 2011.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)



Marianne Schär Moser / Silvia Strub:

**Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung.**

Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. A cura dell'Unione sindacale svizzera USS. Berna 2011.

[www.sgb.ch/themen/gleichstellung/artikel/details/massnahmen-und-instrumente-zur-bekaempfung-der-geschlechtsspezifischen-lohndiskriminierung](http://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/artikel/details/massnahmen-und-instrumente-zur-bekaempfung-der-geschlechtsspezifischen-lohndiskriminierung)

Stadt Zürich, Statistik:

**Lohnlandschaft Zürich. Analyse 2/2010.**

[www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/publikationen-angebote/publikationen/Analysen/A\\_002\\_2010.html](http://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/publikationen-angebote/publikationen/Analysen/A_002_2010.html)

Silvia Strub / Désirée Stocker:

**Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008.**

Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Rapporto commissionato dall'Ufficio federale di statistica e dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo. Berna 2010.

Silvia Strub e Livia Bannwart:

**Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014.**

Schlussbericht. Su mandato dell'Ufficio federale di statistica UST, Berna, 2017.

[www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2017/BFS\\_2017\\_LohnanalysenLSE2014.pdf](http://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2017/BFS_2017_LohnanalysenLSE2014.pdf) (in tedesco)

Ufficio federale di statistica (a cura di):

**Gleichstellung von Frau und Mann: die Schweiz im internationalen Vergleich.**

Eine Auswahl von Gleichstellungsindikatoren in den Bereichen Bildung, Arbeit und Politik. /

**Égalité entre femmes et hommes: La Suisse en comparaison internationale.**

Un choix d'indicateurs d'égalité dans les domaines de la formation, du travail et de la politique.

Neuchâtel 2008.

Ufficio federale di statistica:

**Rilevazione svizzera della struttura dei salari 2006.**

Primi risultati. Attualità UST. Neuchâtel 2008.

Ufficio federale di statistica:

**Uguaglianza tra donna e uomo: dati e indicatori sui salari:**

[www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/situazione-economica-sociale-popolazione/uguaglianza-donna-uomo/salari.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/situazione-economica-sociale-popolazione/uguaglianza-donna-uomo/salari.html)

Ufficio federale di statistica:

**Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern**

anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Berna 2008.



Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU e Federazione svizzera degli avvocati FSA  
(a cura di):

**Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung. Orientierungshilfe für die juristische Praxis. / Discriminations salariales et instruments d'analyse. Un guide pour la pratique.**

Autrice/autore: Marianne Schär Moser e Jürg Baillod. Berna/Stoccarda/Vienna 2006.

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU e Ufficio federale di statistica UST:

**Verso la parità salariale tra donna e uomo: fatti e tendenze.**

Berna 2013 (edizione precedente 2009)

**Immagine:** Helvetia, affiancata da Fortitudo (forza) e Lex (legge). Figure allegoriche sovrastanti il portale del primo edificio occupato dal Tribunale federale, 1886 (Palais de Justice de Montbenon, oggi Tribunale distrettuale di Losanna).  
© Keystone / Laurent Gillieron

**Sigla editoriale:** Donne Potere Storia. Politica delle donne e pari opportunità in Svizzera dal 2001 al 2017. Berna 2017. A cura della Commissione federale per le questioni femminili CFQF. Redazione: Claudia Weilenmann. Ricerche e testo: Katharina Belser. Concezione grafica: Renata Hubschmied. Traduzione: Raffaella Adobati, Sandra Verzasconi Catalano e Servizio linguistico italiano del Dipartimento federale dell'interno DFI. Pubblicazione esclusiva su [www.comfem.ch](http://www.comfem.ch). Disponibile in italiano, francese e tedesco.