

Un salario uguale per un lavoro di uguale valore



Introduzione

Dal 1981, il precetto della parità salariale tra donna e uomo è iscritto nella Costituzione federale. L'art. 4 cpv. 2 recita infatti: «Uomo e donna hanno diritto ad una retribuzione uguale per un lavoro di pari valore». 15 anni dopo, la legge federale sulla parità dei sessi (LPar), in vigore dal 1° luglio 1996, avrebbe reso più facile per le donne far valere in giudizio tale pretesa. Il riconoscimento giuridico del diritto a un salario uguale per un lavoro di pari lavoro è il frutto di lunghe lotte e, a tutt'oggi, siamo ancora lungi dalla parità salariale effettiva.

Le donne subiscono discriminazioni fondate sul loro sesso sin da quando iniziarono a svolgere attività lucrative. Il salario femminile fu sempre considerato solo un reddito integrativo rispetto a quello del marito o dei genitori. Con ciò si sminuì il valore della prestazione lavorativa della donna. Argomenti diffusi erano anche che il lavoro delle donne poneva meno esigenze fisiche e intellettuali, o che il costo della vita era minore per la donna che per l'uomo, sia poiché non doveva versare contributi di sostentamento alla famiglia, sia poiché il suo lavoro non veniva interrotto dal servizio militare. Questo modo di ragionare aveva appianato la via alla discriminazione salariale: tra il 1890 e il 1914 i salari femminili si situavano mediamente dal 53 al 65% sotto quelli maschili. E per decenni molte aziende continuarono a conoscere categorie salariali in cui la retribuzione femminile più alta si situava al disotto di quella maschile più bassa. Nel 1939, nell'industria orologiera gli operai qualificati e quelli con una formazione empirica percepivano fr. 1.45 all'ora, quelli non qualificati fr. 1.05, mentre tutte le operaie ricevevano indistintamente solo fr. 0.83.

Dalle indagini e dalle statistiche emerge che ancor oggi le donne guadagnano in media dal 20 al 30% meno degli uomini. Questo per varie ragioni. Le donne, anticipando per esempio il loro ruolo familiare, scelgono spesso professioni con tempi di formazione brevi, oppure lavorano più spesso a tempo parziale, o interrompono l'attività lucrativa e possono vantare meno esperienza professionale. Queste situazioni, che determinano



delle discriminazioni indirette, spiegano solo una parte della disparità di salario. Un'altra ragione è che le donne guadagnano semplicemente meno degli uomini per un lavoro uguale o di pari valore. Le discriminazioni salariali si riscontrano soprattutto tra i «lavori da donna» e i «lavori da uomo» comparabili.

La pretesa giuridica a un salario uguale per un lavoro di pari valore non garantisce affatto che la parità salariale tra donna e uomo si concretizzi nella vita professionale. Tale parità deve infatti essere fatta valere dalle donne passo dopo passo nel corso di lunghi procedimenti giudiziari. La posta in gioco è la rivalutazione dei settori di attività e dei campi professionali che conoscono una forte presenza femminile (p. es. educazione prescolastica o cure sanitarie). Dal luglio 1996 è in vigore la legge sulla parità, cosicché esistono strumenti giuridici più efficaci per farlo. Uno di essi è la facoltà riconosciuta alle organizzazioni di agire in giudizio per fare accertare una discriminazione. Ma per realizzare la parità salariale si dovranno anche diffondere e applicare in futuro degli strumenti non discriminatori di valutazione del lavoro. Le pari opportunità – e pertanto anche la parità salariale – dovranno inoltre essere perseguite mediante lo sviluppo di nuove forme organizzative (p. es. new public management) e di lavoro.



Cronologia

Il movimento socialista formulò assai presto la rivendicazione di un salario uguale per un lavoro uguale. Ciononostante sulla questione dell'attività lucrativa delle donne il movimento operaio assunse un atteggiamento ambiguo. Benché nella seconda metà dell'Ottocento un numero crescente di donne svolgesse un'attività lucrativa, esso rifiutò in fondo tale attività, privilegiando l'ideale della famiglia borghese (dove l'uomo, cui spetta il compito di mantenere la famiglia, svolge un'attività professionale, mentre la donna è casalinga). La realtà sociale costrinse tuttavia il movimento operaio a chinarsi sull'attività lucrativa della donna e a lottare per migliorare le condizioni di lavoro. Da un lato, il reddito della donna divenne infatti indispensabile per il sostentamento della maggior parte delle famiglie operaie; dall'altro, si trattò di arginare la concorrenza che il lavoro meno costoso della donna rappresentava per quello dell'uomo. Il movimento operaio propugnò pertanto l'uguale retribuzione delle donne. Nel contempo tentò altresì di ottenere per queste ultime alcune agevolazioni: il divieto di lavoro notturno e il sabato pomeriggio libero, affinché potessero assicurare la doppia presenza come lavoratrici e casalinghe. Ciò rafforzò a sua volta la segregazione tra attività «maschili» e attività «femminili» sul mercato del lavoro e con essa le disparità salariali tra uomini e donne.

- 1873** Il primo Congresso operaio svizzero inserisce nel proprio programma la rivendicazione di un salario uguale per un lavoro uguale per uomini e donne.
- 1889** Il Congresso della Seconda internazionale, tenutosi a Parigi, rivendica per le donne, su iniziativa della socialista Clara Zetkin, un salario uguale per un lavoro uguale.
- 1904** Nel programma di lavoro e di principio del Partito socialista svizzero (PSS) manca la rivendicazione di una retribuzione uguale per le donne e gli uomini.
- 1913** L'Unione sindacale svizzera – il cui programma prevedeva già nel 1880, al momento della sua fondazione, il principio della parità salariale – manifesta in occasione di un suo congresso l'intento di sostenere specificamente le categorie operaie più deboli, in particolare le donne. Pensa di poter migliorare solo così le condizioni di lavoro per tutti. Nella prassi, tutte le organizzazioni affiliate continuano tuttavia a firmare contratti collettivi che prevedono classi di retribuzione diverse secondo i sessi. Tra le ragioni addotte si trovano le interruzioni che segnano le biografie femminili.
- 1916** Alla giornata socialista della donna (oggi: 8 marzo) – che in Svizzera viene ricordata dal 1911 – il movimento delle operaie rivendica tra l'altro un salario uguale per un lavoro uguale.
- 1919** Tra i principi dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL, rispettivamente ILO da *International Labour Organisation*), fondata in questo anno, rientra anche il diritto a un salario uguale per un lavoro uguale.



Il Parlamento vara il progetto di una legge sull'ordinamento del rapporto di lavoro. All'art. 13 enuncia il principio del salario uguale per un lavoro uguale e esclude esplicitamente qualsiasi discriminazione correlata al sesso. L'anno successivo, la legge sarà respinta di stretta misura in una votazione popolare.

1921

Il diritto delle donne a svolgere un'attività lucrativa, la parità salariale tra donna e uomo e una migliore formazione professionale delle donne rientrano tra le rivendicazioni fondamentali del secondo Congresso nazionale per la difesa degli interessi della donna, organizzato dal movimento femminista borghese.

Gli anni Venti videro integrarsi le organizzazioni sin qui indipendenti delle operaie nel movimento operaio. Con ciò le rivendicazioni specifiche delle donne passarono in secondo piano. Durante la crisi economica del primo dopoguerra e la grande depressione degli anni Trenta, gli attacchi sferrati contro l'attività lucrativa delle donne – in particolare quella delle donne coniugate, professionalmente qualificate –, si fecero più aspri. Soprattutto nell'industria, che stava vivendo un'ondata di razionalizzazioni, il lavoro della donna fu visto nell'ottica del legame che poteva avere con la sua natura (una «natura femminile» dall'accezione negativa), venne definito «non qualificato» e fu retribuito meno. Nel periodo tra le due guerre, i socialisti e i sindacati pronunciarono delle dichiarazioni programmatiche circa l'«eguaglianza della donna», ma non fecero nulla di concreto per realizzarla. E, invece di salari equi per le donne, rivendicarono con crescente insistenza per gli uomini dei salari che permettessero loro di mantenere la famiglia. I «padri di famiglia» dovevano insomma guadagnare abbastanza per consentire alle madri di dedicarsi interamente alla famiglia. Anche le organizzazioni professionali delle donne furono messe sulla difensiva vedendo rinvigorirsi questa immagine conservatrice della donna e non osarono nemmeno più avanzare rivendicazioni inerenti al salario o alle condizioni di lavoro. La politica svizzera fu indotta a occuparsi di nuovo del principio del salario uguale per un lavoro di pari valore solo dopo la seconda guerra mondiale, sulla spinta dei trattati internazionali. Ma il Consiglio federale e il Parlamento rifiutarono di impegnarsi per la parità salariale (v. 1952/53 e 1961). I bassi salari delle donne furono giustificati con il «salario famigliare» versato all'uomo e con la «specificità» che caratterizzava la manodopera femminile, che per il datore di lavoro valeva meno e era più costosa di quella maschile. Nel dibattito non si considerava né l'aumento dell'attività professionale delle donne, né la situazione della famiglia che non poteva contare su di un uomo che la mantenesse. L'attività professionale delle donne e delle madri coniugate continuava a non godere alcuna approvazione.

1948

L'ONU dichiara che il diritto a un salario uguale per un lavoro uguale è un diritto della persona umana.

1951

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) amplia questo principio dell'ONU nella stesura della Convenzione n. 100, che sancisce il principio «salario uguale per lavoro di pari valore» (*Convention sur l'égalité de rémunération*).

**1952/53**

Il Consiglio federale raccomanda di respingere la Convenzione n. 100 dell'OIL con la motivazione che il concetto di «lavoro di pari valore» è difficile da applicare. Inoltre vede solo limitate possibilità di imporre tale principio nell'economia privata, dove i salari sono fissati in base a accordi di diritto privato. Il Consiglio nazionale approva nondimeno la convenzione; mentre il Consiglio degli Stati si rifiuta di ratificarlo (v. 1973). In un suo volantino, l'Alleanza delle società femminili svizzere (ASF) si era espressa a favore della parità salariale.

1961

La Svizzera ratifica il 15 luglio la Convenzione n. 111 dell'OIL, che vieta qualsiasi discriminazione nel rapporto di lavoro (*Convention concernant la discrimination [emploi et profession]* del 1958). Il Parlamento aveva respinto di misura la ratifica della Convenzione n. 100.

1973

La Svizzera ratifica il 25 ottobre la Convenzione n. 100 «salario uguale per un lavoro di pari valore», datata del 1951. Ma la Confederazione si impegna così a concretizzare tale principio solo nell'ambito dei suoi servizi amministrativi. Per quanto attiene alle amministrazioni cantonali e all'economia privata, può solo raccomandare di fare altrettanto.

Il nuovo movimento delle donne contribuì a far avanzare la legislazione in materia di parità salariale. Unendo le forze con le organizzazioni femminili tradizionali, esso si impegnò affinché il principio «eguaglianza dei diritti tra uomo e donna» fosse iscritto nella Costituzione federale e la discriminazione della donna nella vita professionale venisse combattuta anche mediante la legge.

1976

L'iniziativa popolare «per l'eguaglianza dei diritti tra uomo e donna» è depositata il 15 dicembre. L'impulso per lanciarla era scaturito da una risoluzione del quarto Congresso svizzero delle donne, tenutosi a Berna nel 1975. Essa chiede esplicitamente un salario uguale per un lavoro uguale o di pari valore e vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso nella formazione e nella professione (v. 1981).

1977

A seguito di un ricorso di diritto pubblico per discriminazione salariale interposto da una docente neocastellana, il Tribunale federale deve per la prima volta pronunciarsi in materia di parità salariale. Lo fa basandosi sull'art. 4 cpv. 1 Cost. («Tutti gli Svizzeri sono uguali innanzi alla legge.») e le Convenzioni n. 100 e n. 111 dell'OIL ratificate dalla Svizzera. Il ricorso della docente è accolto: contro una retribuzione uguale per l'uomo e per la donna non si possono far valere motivi seri e fondati.

1981

L'art. 4 cpv. 2 Cost. sull'«eguaglianza dei diritti tra uomo e donna» è accettato il 14 giugno in votazione popolare con il 60% di voti favorevoli (si tratta del controprogetto del Consiglio federale all'iniziativa popolare del 1976). La terza frase del nuovo articolo costituzionale recita: «Uomo e donna hanno diritto ad una retribuzione uguale per un lavoro di pari valore.» Per le lavoratrici (e se del caso anche i lavoratori) questo precetto di parità salariale rappresenta un diritto che possono far valere direttamente e che, d'ora innanzi, si estende anche ai rapporti di lavoro disciplinati dal diritto privato. Sin qui, infatti, solo il personale dei servizi pubblici poteva far causa richiamandosi ai disposti sulla parità salariale ratificati dalla Svizzera nell'ambito delle convenzioni dell'OIL.



Per la prassi, il nuovo articolo costituzionale comportò un notevole ampliamento dei diritti: esso non assicurò la parità salariale solo per un lavoro uguale, bensì anche per un lavoro di pari valore. Con ciò si ammise il confronto tra lavori di natura diversa e si offrì un appiglio per combattere la discriminazione salariale nelle cosiddette «professioni femminili». Nel giro di poco tempo, i primi ricorsi contro l'inserimento delle professioni femminili in classi salariali basse furono presentati nel settore disciplinato dal diritto pubblico, dove l'esistenza di regolamenti creava una certa trasparenza. La militanza delle poche ricorrenti sostenute dai sindacati ebbe ricadute positive soprattutto per le docenti di economia domestica e di attività tessili, le docenti di scuola dell'infanzia, le ergoterapiste e le infermiere. Nel settore disciplinato dal diritto privato, simili ricorsi per una ridefinizione della classe salariale erano (e sono tuttora) resi difficili dalla presenza di contratti di lavoro individuali, rapporti di lavoro a tempo parziale, la minore tutela contro il licenziamento e il maggiore rischio di subire pressioni dissuasive sul posto di lavoro. I ricorsi di diritto privato furono pertanto rari e vennero spesso interposti solo dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro. I processi si conclusero d'altronde di regola con delle transazioni giudiziali. Fino al 1996 erano attestati solo circa 20 ricorsi in materia di parità salariale presentati da donne con contratti di lavoro disciplinati sia dal diritto pubblico sia da quello privato.

1982

Per la prima volta si chiede di accertare se in una «professione tradizionalmente femminile» venga svolto un lavoro uguale a quello svolto nelle «professioni tradizionalmente maschili». Sei infermiere intentano causa per discriminazione salariale alla Città di Zurigo in base al nuovo articolo costituzionale sulla parità. Per il confronto adducono la scala salariale degli impiegati comunali. Le infermiere diplomate, che guadagnano meno dei magazzinieri senza alcuna formazione, chiedono di essere inserite in una classe di stipendio superiore. La professione di infermiera sarà in seguito parificata a quella di soccorritore professionale (v.1990).

1984

Una funzionaria obvaldese inoltra nel 1984 la richiesta di essere inserita in una classe di stipendio superiore, dato che, pur avendo lo stesso mansionario del suo predecessore, era stata assegnata a una classe più bassa. Vista la decisione negativa del Consiglio di stato, ricorre al Tribunale amministrativo. Questo le dà ragione, dato che l'assegnazione a una classe salariale inferiore non conosce altra ragione se non il sesso della donna.

1985

Per la prima volta, da quando nel 1981 fu iscritto nella Costituzione federale l'articolo sulla parità dei sessi, si conclude con esito positivo un'azione giudiziaria contro un'impresa privata. Il Tribunale del lavoro di San Gallo appoggia la rivendicazione salariale di una lavoratrice ausiliaria di St. Margrethen che, nonostante il lavoro di pari valore, non era stata inserita nella stessa categoria del contratto collettivo di lavoro dei suoi colleghi uomini, in particolare dei suoi predecessori.

1987

Il Tribunale federale respinge il ricorso in materia di parità salariale di un'attrice vodese che aveva intentato causa al datore di lavoro. I suoi colleghi uomini avevano ottenuto una retribuzione ben superiore alla sua per la stessa produzione teatrale. Contrariamente al Tribunale d'appello, il Tribunale federale ha ritenuto che la minore retribuzione della donna si basasse su differenze aventi un fondamento oggettivo.

**1988**

Il rapporto «Parità di salario tra uomo e donna» analizza per la prima volta l'entità della discriminazione salariale praticata in Svizzera e rileva tra l'altro che i metodi usuali di valutazione del lavoro tendono a svantaggiare le donne. Il rapporto era stato elaborato da un gruppo di lavoro istituito nel 1985 dal Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP) a seguito di un postulato presentato in Consiglio nazionale. Esso propone una serie di misure giuridiche e di altra natura per realizzare la parità salariale e segna il primo passo verso la futura legge sulla parità dei sessi.

Venti cantoni e tutti i grandi partiti sostennero il progetto di legge sulla parità dei sessi, elaborato dal DFGP e messo in consultazione nel gennaio 1991. Le organizzazioni dei datori di lavoro, per contro, lo respinsero. Le organizzazioni delle donne rivendicarono dal canto loro misure incisive per imporre la parità salariale. I dibattiti sul tema dell'adesione della Svizzera allo Spazio economico europeo (SEE) ebbero ripercussioni positive sul disegno di legge, dato che era compatibile con le direttive dell'Unione europea e la giurisprudenza della Corte internazionale di giustizia. Nel corso dei successivi dibattimenti commissionali e parlamentari si registrarono tuttavia tentativi di annacquare la legge.

1989

Tutte e trentaquattro le deputate alle Camere federali sollecitano il 14 giugno in una lettera comune il Consiglio federale a presentare proposte per imporre la realizzazione della parità salariale tra donna e uomo.

•

Il Tribunale federale corregge il 14 dicembre una sentenza del Tribunale amministrativo vallesano, che aveva respinto il ricorso di due funzionarie contro la discriminazione salariale subita. Anziché nella classe di stipendio 16, come i colleghi maschi, le due segretarie di consiglieri di stato erano inserite nella classe 10. Il Canton Vallese è pertanto obbligato dal Tribunale federale al pagamento della differenza arretrata di salario.

1990

Dopo due intimazioni da parte del Tribunale federale si traduce nei fatti la sentenza del Tribunale amministrativo zurighese a favore di sei infermiere che avevano chiesto di essere assegnate a una classe di stipendio più alta. Una perizia aveva confrontato il loro lavoro con quello di un soccorritore professionale (a beneficio di uno stipendio più alto) e lo aveva giudicato di pari valore. La Città di Zurigo è obbligata a versare la differenza e a correggere l'ordinanza sugli stipendi (v. 1982).



1990–1995 Per la prima (e finora unica) volta si intenta causa a un sindacato per non aver rispettato l'articolo sulla parità: 22 donne aderenti al Sindacato del libro e della carta (SLC) chiedono che sia dichiarato nullo un contratto collettivo di lavoro (CCL) del 1990 che prevedeva salari inferiori per le ausiliarie (fr. 2200) rispetto agli ausiliari (fr. 2684). Nel febbraio 1991 il Tribunale d'appello bernese dà loro ragione. Ciononostante, questo CCL acostituzionale continua a essere applicato dal Sindacato svizzero delle arti grafiche (SAG) e dalla Federazione (padronale) svizzera della rilegatoria (FSR), attivi nello stesso ramo economico. L'SLC fa in seguito causa al SAG e alla FSR. Il Tribunale federale conferma così in una decisione di principio del 27 aprile 1995 la (contestata) legittimazione attiva dell'SLC (tra l'altro anche in base alla concorrenza sleale). Il procedimento dura quattro anni si conclude il 30 novembre 1995 davanti al Tribunale d'appello bernese con una transazione giudiziale. La FSR e il SAG riconoscono l'acostituzionalità del CCL e si impegnano a chiedere ai loro affiliati di non concludere contratti individuali di lavoro né CCL contenenti simili clausole salariali discriminatorie.

1991 A parità di funzione, le donne attive in ambito commerciale guadagnano sempre ancora il 30% in meno dei colleghi uomini. Le disparità salariali maggiori si riscontrano nel commercio al dettaglio e all'ingrosso e, in maniera generale, nelle posizioni impiegate superiori. È quanto emerge da un'indagine condotta per la Società svizzera degli impiegati di commercio (SSIC) dall'Istituto di ricerche sociali e demoscopiche (Ipso) di Zurigo. Risultati simili emergono anche da ricerche condotte nelle amministrazioni pubbliche.

•

Il Canton Soletta coglie l'occasione per promuovere la parità salariale tra donna e uomo nell'economia privata. Il Consiglio di Stato decide il 30 ottobre di assegnare i mandati o gli appalti dello Stato solo a ditte che retribuiscono allo stesso modo le dipendenti e i dipendenti. Nel presentare le offerte, le ditte devono dichiarare se soddisfano il precetto della parità salariale. Altri cantoni seguono questo esempio.

1993 In media 6 contratti collettivi di lavoro (CCL) su 10 contengono nel gennaio 1993 ancora categorie salariali discriminatorie per le donne. Tra i CCL maggiori sono ancora 2 su 69. Spesso alle discriminazioni dirette si sono sostituite quelle indirette, ossia dalle categorie «donna» e «uomo» si è passati a quelle «lavori leggeri» e «lavori pesanti» [Bauermann/Bauer, 1995].

1991–1994 Il Tribunale federale respinge il 31 maggio 1991 il ricorso in materia di parità salariale interposto da docenti di attività tessili del Canton Berna. L'argomento addotto è che il loro minore salario si giustifica con una formazione meno lunga e meno impegnativa rispetto a quella delle docenti di scuola elementare. Con una sentenza pronunciata nello stesso giorno, il Tribunale federale accetta nel contempo un ricorso presentato nel 1987 da 19 docenti di scuola dell'infanzia, economia domestica e attività tessili del Canton Basilea Città. In questa sentenza le tre categorie professionali menzionate sono confrontate con le altre categorie di docenti. In seguito alla sentenza, le 19 ricorrenti sono assegnate con effetto retroattivo dal novembre 1987 a una classe di stipendio di due gradi superiore alla precedente. Questo inserimento in una classe salariale più alta si estende a partire dal 1° maggio 1994 anche a tutte le (circa 600) docenti di scuola dell'infanzia, economia domestica e attività tessili del Canton Basilea Città e, a partire dal 1995, sarà ripresa nella revisione della legge sugli stipendi (suscitata dal processo).



Le donne attive in campo sociale e pedagogico tentarono o minacciarono in seguito in vari cantoni un processo contro la valutazione troppo bassa del loro lavoro (Basilea Campagna, Berna, Friburgo, Soletta, San Gallo, Zurigo). A questi tentativi di imporre la parità salariale per via giudiziaria si aggiunse l'operato di specialiste e specialisti di ergonomia e di parità, volto a sviluppare metodi che consentissero di valutare il lavoro in maniera neutrale rispetto al sesso e di mettere a punto categorie salariali non discriminatorie per le donne. Simili strumenti di valutazione sono ABAKABA e VIWIV, elaborati nel 1996 dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.

1996

La Direzione delle scuole della Città di Berna emana il 1° febbraio, nell'ambito di un progetto pilota, delle direttive per il riconoscimento, con effetti salariali, del lavoro svolto in famiglia. Essa ha elaborato una griglia che consente di convertire in anni di servizio gli anni di esperienza acquisiti nell'educazione e nella cura e in altre attività extraprofessionali.

-

Il 14 giugno è una giornata che si svolge all'insegna del motto della trasparenza salariale. L'hanno proclamata dai sindacati. Nel quinto anniversario dello sciopero delle donne, l'Unione sindacale svizzera vuole in questo modo rompere un tabù e compiere un passo verso la parità salariale.

-

La legge federale sulla parità dei sessi (LPar) entra in vigore il 1° luglio. Il suo elemento centrale è il divieto generale di discriminazione nella vita professionale. Nessuno può essere discriminato direttamente o indirettamente in virtù del proprio sesso. Tale divieto vige per l'assunzione, l'attribuzione dei compiti, l'assetto delle condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione e il perfezionamento professionali, la promozione e il licenziamento. La legge rileva esplicitamente che provvedimenti adeguati per realizzare la parità effettiva non costituiscono una discriminazione. La molestia sessuale è considerata una forma specifica di discriminazione e è vietata da un apposito articolo della legge. La LPar crea nuovi strumenti per imporre la legge con migliore efficacia. Essa prevede la legittimazione attiva per le organizzazioni (che consente a associazioni professionali, sindacati e associazioni delle donne di far accertare in giudizio una discriminazione), garantisce un'estesa protezione dal licenziamento e alleggerisce l'onere della prova per la parte che promuove l'azione giudiziaria. La legge prevede inoltre la possibilità di una procedura di conciliazione. Queste innovazioni si rivelano importanti per poter imporre la parità salariale mediante strumenti giuridici. In materia salariale, le associazioni possono per esempio sostituirsi alle lavoratrici colpite, intentare causa e fare accertare la discriminazione. Se tuttavia il datore di lavoro non reagisse al verdetto, le lavoratrici dovranno ancora intentare causa individualmente per far valere le loro pretese salariali, ma saranno agevolate dalla precedente sentenza.

-

Il 1° luglio, giorno dell'entrata in vigore della LPar, 20 infermiere, 9 ergoterapiste e 6 fisioterapiste, e 12 docenti di scuola in cure infermieristiche inoltrano 4 cause per discriminazione salariale. Si oppongono con ciò alla revisione del regolamento salariale del Canton Zurigo. Per la prima volta agiscono in giudizio anche le associazioni professionali.



Il Tribunale amministrativo di Zurigo pronuncia in base alla legge sulla parità la prima sentenza nel campo del diritto pubblico. In luglio approva parzialmente il ricorso di 16 docenti di attività tessili e 10 docenti di economia domestica e conferma che sono inserite in una classe salariale troppo bassa rispetto alle docenti e ai docenti di scuola elementare. Il Consiglio di Stato zurighese ricorre al Tribunale federale, dove attualmente (aprile 1998) la causa è ancora pendente. In questo processo si applica per la prima volta il principio dell'inversione dell'onere della prova: le lavoratrici devono solo rendere la discriminazione verosimile; spetta in seguito al datore di lavoro provare che non sussiste discriminazione.

-

A seguito di un'azione individuale, la Città di Dübendorf è obbligata in luglio a versare a una sua ex funzionaria dirigente fr. 34 000 di salario più il 5% di interessi. A parità di formazione, la giurista aveva guadagnato molto meno del suo predecessore.

-

Una venditrice di un grande magazzino di La Chaux-de-Fonds intenta causa al datore di lavoro per discriminazione salariale, in uno dei primi processi di diritto privato dall'entrata in vigore della LPar, e ottiene soddisfazione. Il suo successore al posto di lavoro guadagnava fr. 1400 in più di lei al mese. Il tribunale ritiene che una simile differenza non sia giustificata e condanna il datore di lavoro al pagamento.

1997

In vari comuni del Canton Zurigo i sindacati e le associazioni professionali promuovono delle azioni giudiziarie contro la discriminazione salariale delle maestre di scuola dell'infanzia.

1998

Il Tribunale federale difende il ricorso di diritto pubblico presentato dalle maestre basilesi di scuola dell'infanzia, di attività tessili e di economia domestica, sollecitando il Canton Basilea Città ad aumentare retroattivamente per cinque anni il loro salario.

-

Non ha successo la causa intentata dalle maestre di scuola dell'infanzia solettesi davanti al Tribunale federale: pur ritenendo che il loro lavoro sia di uguale valore rispetto a quello delle maestre e dei maestri di scuola elementare, esso giudica il loro carico lavorativo inferiore e giustifica con ciò il minore salario.

1999

Il ricorso di diritto pubblico delle maestre di scuola dell'infanzia zurighesi è accolto solo parzialmente dal Tribunale federale. Esso ritiene che una differenza di salario del 18%, e non del 25%, rispetto alle maestre e ai maestri di scuola elementare sia giustificata, poiché è lecito considerare la durata del lavoro come un fattore che concorre a stabilire il salario.

-

Il Tribunale federale dà parzialmente ragione a una giornalista sangallese. Per sette anni aveva percepito un salario inferiore del 15 a 25 percento rispetto a quello di un suo collega di redazione che esercitava la stessa funzione. Come già aveva fatto il Tribunale cantonale, anche il Tribunale federale ritiene legittimi gli argomenti fondati sulla migliore prestazione fornita dal collaboratore e sulla considerazione della situazione di mercato al momento dell'assunzione di costui, ma richiede nondimeno che le differenze riscontrate nelle prestazioni vengano documentate e che la diversa classificazione dettata dalla situazione del mercato del lavoro venga col tempo compensata: ciò che in questo caso non era avvenuto.

**2000**

Respinto in votazione popolare il referendum, entra in vigore il 1° gennaio la riveduta legge sul lavoro. Viene così soppresso il contestato divieto di lavoro notturno per le donne nell'industria: un divieto che era talvolta servito a giustificare i salari più bassi corrisposti alle donne. Le persone che lavorano di notte percepiscono un supplemento del 10 per cento.

-

Il Tribunale federale respinge la causa intentata da una insegnante sangallese di cure psichiatriche, che richiedeva un salario uguale a quello concesso alle/agli insegnanti delle scuole professionali. Esso argomenta che alle/agli insegnanti delle scuole professionali è necessario pagare un salario più elevato a causa della situazione del mercato del lavoro, e che un simile salario è pertanto oggettivamente giustificato. La decisione suscita indignazione fra le specialiste e gli specialisti in materia di pari opportunità che, dalla giurisprudenza relativa all'articolo costituzionale sull'uguaglianza e dalla legge sulla parità dei sessi, si attendono una correzione e non una perpetuazione delle tendenze discriminatorie insite nel mercato del lavoro.

-

Uno studio condotto su mandato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo e dell'Ufficio federale di statistica constata che il divario fra i salari femminili e i salari maschili è diminuito solo impercettibilmente negli ultimi decenni, situandosi ancor sempre a poco meno del 30%. Solo circa il 40% di questo divario è riconducibile a presupposti che, per la donna e l'uomo, sono diversi (formazione, grado di occupazione, posizione professionale ecc.); il rimanente 60% è imputabile a comportamenti discriminatori.

Dall'entrata in vigore della legge sulla parità dei sessi (LPar), avvenuta il 1° luglio 1996, il Tribunale federale ha pronunciato circa 30 sentenze (stato: fine 2000). Nella maggior parte dei casi, esso doveva valutare la classificazione di professioni tipicamente femminili nelle scale salariali degli enti pubblici. Vari cantoni dovettero in seguito rivedere l'inserimento nelle loro classi d'organico delle insegnanti di scuola dell'infanzia, delle insegnanti di economia domestica o delle infermiere. Grazie ai nuovi uffici di conciliazione, istituiti in ossequio alla LPar, un numero crescente di controversie vengono regolate in via extragiudiziale mediante delle transazioni. La LPar esplica anche un effetto preventivo: per non incappare in un conflitto con la legge, le datrici e i datori di lavoro prestano più attenzione alla parità sul posto di lavoro e, pertanto, anche a un assetto non discriminatorio delle condizioni salariali.

V. anche: 3.1 Parità di diritti; 1 Movimento femminista.



Bibliografia

- Albrecht, Andreas C.:
Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» (Art. 4 Abs. 2 BV).
Basilea, 1998.
- Barben, Marie-Louise; Ryter, Elisabeth (a cura di): **Verflixt und zugenäht!**
Frauenberufsbildung – Frauenerwerbsarbeit 1888–1988. Zurigo, 1988.
- Baumann, Beat; Bauer, Tobias et al.:
Gesamtarbeitsverträge (k)eine Männersache.
Vorschläge zur gleichstellungsgerechten Gestaltung der Sozialpartnerschaft.
Coira e Zurigo, 1995.
- Bigler-Eggenberger, Margrith; Kaufmann, Claudia (a cura di):
Kommentar zum Gleichstellungsgesetz.
Basilea e Francoforte sul Meno, 1997.
- Bonjour, Dorothe: **Lohndiskriminierung in der Schweiz.**
Eine ökonometrische Untersuchung.
Berna, 1997 (Berner Beiträge zur Nationalökonomie, vol. 83).
- Boymond, Martine:
L'inégalité de traitement envers les femmes sur le marché suisse du travail.
Mesures de la ségrégation professionnelle et de la discrimination salariale.
Tesi, Università di Ginevra, Facoltà di scienze economiche e sociali. Ginevra, 1993.
- Class, Edi; Mössinger, Rainer:
Die Rechte der Frau im Arbeitsverhältnis.
Das Gleichstellungsgesetz, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, sexuelle Belästigung, Schwangerschaft und Mutterschaft, Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes, Freizügigkeitsleistungen. Zurigo, 1996.
- Dipartimento federale di giustizia e polizia (a cura di):
Egalité des salaires entre hommes et femmes, risp. Lohngleichheit für Mann und Frau,
rapporto finale del gruppo di lavoro «Parità salariale» del DFGP. Berna, 1988.
- Duft, Carmen: **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.**
Beitrag zum Problem unterschiedlicher Entlohnung männlicher und weiblicher Arbeit. Winterthur, 1958.
- Flückiger, Yves:
Analyse économique des différences de salaire entre femmes et hommes en Suisse.
In: Cleis, Franca; Head-König, Anne-Lise; Varini Ferrari, Osvalda: Donne oggi. Valori femminili e valori maschili nella società. Bellinzona, 1995, pagg. 225–242.
- Frei, Annette: **Rote Patriarchen.**
Arbeiterbewegung und Frauenemanzipation in der Schweiz um 1900. Zurigo, 1987.
- Groppi, Angela: **Il lavoro delle donne.**
Bari, 1996.



Donne · Potere · Storia

La storia della parità in Svizzera
1848 – 2000

3 Diritto

3.2 Parità salariale

- Joris, Elisabeth; Witzig, Heidi (a cura di): **Frauengeschichte(n).**
Dokumente aus zwei Jahrhunderten zur Situation der Frauen in der Schweiz. Zurigo, 1986.
- Pesenti, Yvonne: **Beruf: Arbeiterin.**
Soziale Lage und gewerkschaftliche Organisation der erwerbstätigen Frauen aus der Unterschicht in der Schweiz, 1890–1914. Zurigo, 1988.
- Schär Moser, Marianne; Baillod, Jürg; Amiet, Barbara: **Chancen für die Chancengleichheit.**
Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Zurigo, 2000.
- Schwander, Ivo; Schaffhauser, René (a cura di):
Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.
San Gallo, 1996.
- Ufficio federale di statistica (a cura di):
La situation des femmes et des hommes sur le marché du travail.
Une analyse des données de l'enquête suisse sur la population active, 1991. Di Patricia Dumont e Christine Dellsperger. Berna, 1994.
- Ufficio federale di statistica (a cura di):
L'enquête suisse sur la structure des salaires 1994, risp. Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung. Berna, 1996.
- Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (a cura di):
«Hommes et femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale», risp. **«Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit».**
Direttive concernenti l'attuazione del diritto alla parità salariale. Berna, 1992.
- Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (a cura di):
L'égalité des salaires en pratique, risp. Lohngleichheit für die Praxis.
Direttive concernenti l'attuazione del diritto alla parità salariale. Berna, 1992.
- Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo e Ufficio federale di statistica (a cura di):
Vers l'égalité des salaires?
Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires (LSE) de 1994 et 1996; risp.
Auf dem Weg zur Lohngleichheit?
Vergleich der Frauen- und Männerlöhne anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) von 1994 und 1996. Sintesi di uno studio di Yves Flückiger e José Ramirez. Berna e Neuchâtel, 2000.
- Zingg Schrupkowski, Tarja:
Geschlechtsspezifische Lohn Differenzen.
Eine kritische Analyse der Theorie und Empirie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialisations-
effekte. Winterthur, 1994 (Schriftenreihe des Instituts für empirische Wirtschaftsforschung der
Universität Zürich, vol. 31).

Illustrazione: Emilie Kempin-Spyri (1853-1901), prima giurista svizzera.

Fotografia: Gretler's Panoptikum.