

LEGGE SULLA PARITÀ: un anniversario con poco da celebrare

Dopo vent'anni la LPar, Legge sulla parità dei sessi, non ha ancora raggiunto i suoi obiettivi



SOPRA, DAVINA FITAS, PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PER LA PARITÀ TRA I SESSI

SOTTO, IL TAVOLO DELLE RELATRICI E DEI RELATORI DELLA TAVOLA ROTONDA "IL MIRAGGIO. LEGGE FEDERALE SULLA PARITÀ DEI SESSI. 20 ANNI E NON SI VEDE"

Una festa di compleanno con poco o nulla da festeggiare. Così si potrebbero riassumere le celebrazioni, tenutesi in un convegno a Bellinzona lo scorso ottobre, per i vent'anni della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar). Che il party fosse sottotono lo si poteva già capire dal titolo dell'incontro organizzato dalla Commissione consultiva e dalla delegata per le pari opportunità fra i sessi del Canton Ticino in collaborazione da FAFTPlus, la Federazione delle associazioni femminili ticinesi: "Il miraggio - 20 anni e non si vede". In effetti, dati e numeri snocciolati da Christine Masserey dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU), dimostrano che la disparità salariale media tra i sessi in Svizzera rimane importante: 21.3% nel settore pubblico, 16.5% nel settore privato (dati del 2012). Su questo punto la LPar, che doveva concretizzare il mandato costituzionale (art. 8) "salario uguale per un lavoro di uguale lavoro", è stata quasi invisibile, non ha raggiunto gli obiettivi per i quali era stata promulgata. Probabilmente ha agito da freno la distinzione tra "differenza spiegabile" (spiegabile per anni di servizio, formazione, posizione professionale...) e "differenza non spiegabile" (e dunque discriminatoria), distinzione controversa e giudicata da molti arbitraria, che però 'magicamente' riduce la disparità salariale all'8.7% nel settore privato e al 6.5% nel settore pubblico. Occorre quindi riflettere su quale differenza salariale si giustifichi e quali siano i motivi che la giustificano.

Christine Masserey dell'UFU ha anche sottolineato l'importanza dei sistemi per controllare la prassi retributiva nelle aziende e dell'accresciuto riconoscimento del modello Logib adottato dalla Confederazione come metodo per rilevare eventuali scarti salariali fra i dipendenti e le dipendenti dell'amministrazione federale. Si sente però l'esigenza di avere dei modelli di monitoraggio degli stipendi adattabili anche per piccole e medie aziende, Logib funziona infatti per realtà con almeno 50 dipendenti. I controlli eseguiti dall'UFU nelle aziende che (con un volume d'affari di 5 miliardi di franchi l'anno) forniscono beni e servizi alla Confederazione e che sono tenute al rispetto della parità salariale, hanno dimostrato l'impegno dei poteri pubblici in questo ambito. Va in questa direzione anche la "Carta per la parità salariale nel settore pubblico", varata a inizio settembre dal consigliere federale Alain Berset e sottoscritta da 10 cantoni, fra cui Ticino e Grigioni, e da 15 comuni, tra cui Lugano, ma in più aggiunge i controlli sulla parità salariale anche per gli enti che ricevono sussidi pubblici e si auspica che si allarghi anche ai contratti di prestazione. Ma perché la LPar ha prodotto così pochi effetti pur essendo una legge con grandi potenzialità? A questa domanda risponde Rosemarie Weibel, avvocatessa e membra della Commissione federale per le questioni femminili (CFQF). «Si trattava una legge che "voleva cambiare il mondo", voleva vietare ogni discriminazione nei rapporti

di lavoro e facilitare l'accesso alla giustizia, prevedendo fra l'altro la gratuità della procedura e l'alleviamento dell'onore della prova. Questo significa che l'esistenza di una discriminazione può essere presunta se verosimile. Malgrado queste 'facilitazioni', per far valere davanti a un tribunale una discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo, serve tenacia e determinazione». Viene spesso citato il caso di una giornalista che ha vinto una causa per disparità salariale dopo dieci anni. «Oltre ai tempi lunghi e agli oneri finanziari, bisogna mettere in conto anche l'onere psicologico che comporta l'affrontare una causa legale, dove anche si teme la reazione del datore di lavoro. Qui un ruolo importante avrebbe potuto giocare l'ufficio di conciliazione, ma a fronte di un numero basso di casi in Ticino, non è riuscito ad acquisire una certa autorevolezza». In Ticino, sul posto di lavoro, un passaggio delicato e fonte di discriminazione rimane la gravidanza. Come dimostrano i recenti dati del consultorio giuridico "Donna&lavoro", si assiste a un aumento di disdette dopo il congedo maternità e in generale si osserva una scarsa consapevolezza dei diritti di una neo-mamma: licenziare, 'demansionare' o indurre una madre che rientra da un congedo maternità a licenziarsi non vengono sempre percepite come pratiche discriminatorie, mentre in realtà si tratta di pratiche che non colpiscono solo la donna, ma anche i figli e la famiglia e producono conseguenze per la previdenza professionale ed eventualmente per le prestazioni sociali. Al di là delle difficoltà insite nell'iter legale, la LPar è rimasta un miraggio, malgrado gli sforzi e le campagne di sensibilizzazione per farla conoscere. «La LPar si basava su accordi volontari tra partner sociali, che però non hanno funzionato e da qui l'esigenza di un progetto di revisione, rientrato nel programma di legislatura dopo essere stato stralciato dal Consiglio nazionale», osserva Chiara Simoneschi Cortesi, già presidente della CFQF e presidente di FafftPlus. «Nella seduta dello scorso 26 ottobre 2016, il Consiglio federale ha deciso di introdurre un'analisi salariale interna a intervalli di quattro anni, verificata da un ufficio di revisione esterno chiamato a far rapporto alla direzione aziendale per le imprese con almeno 50 impiegati. Una proposta 'light' rispetto all'avamprogetto posto in consultazione, che era già stato criticato dalle associazioni femminili per la mancanza di sanzioni. Di fatto il Consiglio federale punta completamente sulla responsabilità dei datori di

lavoro, che devono anche informare i dipendenti, e auspica il coinvolgimento delle parti sociali». Niente di nuovo sotto il sole verrebbe da dire. Il Dipartimento federale di giustizia e polizia dovrà allestire un disegno di legge entro l'estate e già si annuncia battaglia in aula fra chi reputa questa soluzione del Consiglio federale troppo blanda e chi invece non vuole alcun aggravio per le imprese. Anche la soglia dei 50 impiegati viene ritenuto un punto critico, soprattutto in realtà produttive come quella ticinese fatta da piccole e medie imprese. In linea generale, la questione della parità salariale, soprattutto in questo momento di forti cambiamenti nel mondo del lavoro, appare al centro di molti dibattiti. Tra l'altro la parità salariale non deve essere vista come un nemico dell'economia. «Anzi, la parità ha ricadute positive sul PIL», fa notare Maria Luisa Parodi, economista e co-presidente di BPW Ticino, «come confermano diversi studi. Inoltre, ed è questo un dato spesso sottovalutato, la parità salariale oltre a essere una cosa giusta, fa anche guadagnare tutti, non solo le donne: ne guadagnano gli uomini che vogliono condividere il lavoro di cura con la madre e possono così ridurre il loro tempo di lavoro senza incidere troppo sul bilancio familiare, ne guadagna il sistema fiscale e previdenziale che hanno maggiori entrate, ne guadagnano anche i datori di lavoro perché avere team misti aumenta la competitività aziendale». La strada è tracciata: la posta in gioco è alta e decisiva per tutti, uomini e donne, pubblico e privato, datori di lavoro e dipendenti. In primis dovrà capirlo il Parlamento quando discuterà il progetto di revisione della LPar. Perché fra dieci anni, al prossimo anniversario della legge sulla parità, nessuno potrebbe dire "no parità, no party".

Davina Fitas
presidente della Commissione consultiva per le pari opportunità fra i sessi del Canton Ticino



SOPRA, IL PROGRAMMA DELL'INCONTRO DEDICATO AI VENT'ANNI DELLA LEGGE FEDERALE SULLA PARITÀ DEI SESSI (LPar)

