

Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

del 24 marzo 1995 (Stato 1° luglio 2020)

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,

visti gli articoli 8 capoverso 3, 110 capoverso 1 lettera a, 122 e 173 capoverso 2 della Costituzione federale¹;²

visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993³,

decreta:

Sezione 1: Scopo

Art. 1

La presente legge mira a promuovere l'uguaglianza effettiva fra donna e uomo.

Sezione 2: Uguaglianza nella vita professionale

Art. 2 Principio

Le disposizioni della presente sezione si applicano ai rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni⁴ e dal diritto pubblico federale, cantonale e comunale.

Art. 3 Divieto di discriminazione

¹ Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza.

² Il divieto si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e alla formazione continua, alla promozione e al licenziamento.⁵

³ Non costituiscono una discriminazione adeguati provvedimenti per la realizzazione dell'uguaglianza effettiva.

RU 1996 1498

¹ RS 101

² Nuovo testo giusta il n. I della LF del 14 dic. 2018, in vigore dal 1° lug. 2020 (RU 2019 2815; FF 2017 4745).

³ FF 1993 I 987

⁴ RS 220

⁵ Nuovo testo giusta l'all. n. 2 della LF del 20 giu. 2014 sulla formazione continua, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 689; FF 2013 3085).

Art. 4 Divieto di discriminazione in caso di molestia sessuale

Per comportamento discriminante si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale.

Art. 5 Pretese giuridiche

¹ In caso di discriminazione secondo gli articoli 3 e 4, l'interessato può chiedere al giudice o all'autorità amministrativa:

- a. di proibire o far omettere una discriminazione imminente;
- b. di far cessare una discriminazione attuale;
- c. di accertare una discriminazione che continua a produrre effetti molesti;
- d. di ordinare il pagamento del salario dovuto.

² Se la discriminazione consiste nel rifiuto di un'assunzione o nella disdetta di un rapporto di lavoro disciplinato dal Codice delle obbligazioni⁶, la persona lesa può pretendere soltanto un'indennità. Questa è stabilita tenuto conto di tutte le circostanze ed è calcolata in base al salario presumibile o effettivo.

³ Nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale, il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ed assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che lo stesso provi di aver adottato tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, che ragionevolmente si potevano pretendere da lui per evitare simili comportamenti o porvi fine. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero.

⁴ Nel caso di discriminazione mediante rifiuto di assunzione, l'indennità prevista nel capoverso 2 non eccede l'equivalente di tre mesi di salario. Parimenti, la somma totale delle indennità versate non deve eccedere tale importo, qualora parecchie persone pretendano il versamento di un'indennità per rifiuto d'assunzione allo stesso posto di lavoro. Qualora la discriminazione avvenga mediante scioglimento di rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni⁷ o mediante molestie sessuali, l'indennità prevista ai capoversi 2 o 3 non eccede l'equivalente di sei mesi di salario.

⁵ Sono salve le pretese di risarcimento del danno e di riparazione morale, nonché le pretese contrattuali più estese.

⁶ RS 220

⁷ RS 220

Art. 6⁸ Alleviamento dell'onere della prova

Si presume l'esistenza di una discriminazione per quanto la persona interessata la renda verosimile; questa norma si applica all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e alla formazione continua, alla promozione e al licenziamento.

Art. 7 Azioni e ricorsi delle organizzazioni

¹ Le organizzazioni che esistono da almeno due anni e, secondo gli statuti, promuovono l'uguaglianza fra donna e uomo oppure tutelano gli interessi dei lavoratori possono, a proprio nome, far accertare in giudizio una discriminazione se l'esito della procedura avrà verosimilmente ripercussioni su un gran numero di rapporti di lavoro. Prima di avviare la procedura di conciliazione o di intentare un'azione, tali organizzazioni danno al datore di lavoro l'opportunità di prendere posizione.⁹

² Per il rimanente, si applicano per analogia le disposizioni concernenti le azioni e i ricorsi individuali.

**Sezione 3:
Disposizioni speciali per i rapporti di lavoro disciplinati dal Codice delle obbligazioni¹⁰****Art. 8** Procedura in caso di discriminazione nell'assunzione

¹ Le persone che, candidate a un posto di lavoro, pretendono di non essere state assunte per motivi discriminatori possono pretendere dal datore di lavoro una motivazione scritta.

² La pretesa a un'indennità giusta l'articolo 5 capoverso 2 decade se l'azione non è proposta entro tre mesi dal momento in cui il datore di lavoro ha comunicato il rifiuto dell'assunzione.

Art. 9 Procedura in caso di disdetta discriminatoria

In caso di discriminazione all'atto della disdetta del rapporto di lavoro, si applica l'articolo 336b del Codice delle obbligazioni¹¹.

⁸ Nuovo testo giusta l'all. n. 2 della LF del 20 giu. 2014 sulla formazione continua, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 689; FF **2013** 3085).

⁹ Nuovo testo del per. giusta il n. I della LF del 14 dic. 2018, in vigore dal 1° lug. 2020 (RU **2019** 2815; FF **2017** 4745).

¹⁰ RS **220**

¹¹ RS **220**

Art. 10 Protezione dal licenziamento

¹ La disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro è impugnabile se, senza motivo giustificato, è data in seguito a un reclamo sollevato all'interno dell'azienda per presunta discriminazione o in seguito all'introduzione di una procedura di conciliazione o giudiziaria.

² La protezione dal licenziamento vale finché dura la procedura di reclamo in seno all'azienda, la procedura di conciliazione o la procedura giudiziaria, nonché nei sei mesi successivi.

³ La disdetta deve essere impugnata in tribunale prima della scadenza del termine di disdetta. Il tribunale può ordinare la riassunzione provvisoria del lavoratore per la durata della procedura qualora le condizioni per annullare la disdetta siano verosimilmente adempiute.

⁴ Durante la procedura, il lavoratore può rinunciare alla continuazione del rapporto di lavoro e far valere in sua vece l'indennità giusta l'articolo 336a del Codice delle obbligazioni¹².

⁵ Il presente articolo si applica per analogia alle disdette pronunciate a causa di un'azione intentata da un'organizzazione secondo l'articolo 7.

Art. 11 e 12¹³**Sezione 4:
Protezione giuridica in caso di rapporti di lavoro di diritto pubblico****Art. 13**

¹ La protezione giuridica per i rapporti di lavoro di diritto pubblico è disciplinata dalle disposizioni generali sulla procedura giudiziaria federale. Ai ricorsi del personale federale si applica inoltre l'articolo 58 dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927¹⁴.

² Se una persona è discriminata dal fatto che la sua candidatura non è stata ammessa alla prima costituzione di un rapporto di lavoro, si applica l'articolo 5 capoverso 2. L'indennità può essere chiesta direttamente con ricorso contro la decisione di non ammissione.

³ Gli impiegati della Confederazione possono rivolgersi a una commissione di conciliazione entro il termine di ricorso previsto dall'articolo 50 della legge federale del

¹² RS 220

¹³ Abrogati dall'all. 1 n. II 1 del codice di procedura civile del 19 dic. 2008, con effetto dal 1° gen. 2011 (RU 2010 1739; FF 2006 6593).

¹⁴ [CS 1 453; RU 1958 1489 art. 27 lett. c, 1997 2465 all. n. 4, 2000 411 n. II 1853, 2001 2197 art. 2 3292 art. 2. RU 2008 3437 n. I 1]. Vedi ora gli art. 35 e 36 della L del 24 mar. 2000 sul personale federale (RS 172.220.1).

20 dicembre 1968¹⁵ sulla procedura amministrativa. La commissione di conciliazione consiglia le parti e cerca di farle pervenire a un'intesa.¹⁶

4 ...¹⁷

⁵ La procedura è gratuita; sono eccettuati i casi di ricorso temerario. Nei procedimenti dinanzi al Tribunale federale l'onere delle spese è disciplinato dalla legge del 17 giugno 2005¹⁸ sul Tribunale federale.¹⁹

Sezione 4a:²⁰ Analisi della parità salariale e verifica

Art. 13a Obbligo di eseguire un'analisi della parità salariale

¹ I datori di lavoro che all'inizio dell'anno impiegano 100 o più lavoratori eseguono un'analisi della parità salariale all'interno dell'azienda per l'anno in questione. I tirocinanti non sono computati nel conteggio dei lavoratori.

² L'analisi della parità salariale è ripetuta ogni quattro anni. Se in tale periodo il numero dei lavoratori scende al di sotto di 100, l'analisi è ripetuta soltanto una volta raggiunto nuovamente il numero di 100 lavoratori.

³ Se l'analisi mostra che la parità salariale è rispettata, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di ripetere l'analisi.

Art. 13b Eccezione all'obbligo di eseguire un'analisi della parità salariale

Non è tenuto a eseguire un'analisi della parità salariale il datore di lavoro che:

- a. nell'ambito di una procedura per l'aggiudicazione di una commessa pubblica è soggetto a un controllo del rispetto della parità salariale;
- b. nell'ambito di una richiesta di concessione di sussidi è soggetto a un tale controllo; o
- c. è già stato sottoposto a un tale controllo e ha dimostrato di adempiere i requisiti, sempre che il mese cui si riferisce il controllo non risalga a più di quattro anni prima.

Art. 13c Metodo di analisi della parità salariale

¹ L'analisi della parità salariale è eseguita secondo un metodo scientifico e conforme al diritto.

¹⁵ RS 172.021

¹⁶ Nuovo testo giusta il n. I della LF dell'8 ott. 2004, in vigore dal 1° mar. 2005 (RU 2005 1023; FF 2003 6785).

¹⁷ Abrogato dall'all. n. 1 della L del 17 giu. 2005 sul Tribunale federale, con effetto dal 1° gen. 2007 (RU 2006 1205; FF 2001 3764).

¹⁸ RS 173.110

¹⁹ Per. introdotto dall'all. n. 1 della L del 17 giu. 2005 sul Tribunale federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU 2006 1205; FF 2001 3764).

²⁰ Introdotta dal n. I della LF del 14 dic. 2018, in vigore dal 1° lug. 2020 al 30 giu. 2032 (RU 2019 2815; FF 2017 4745).

² La Confederazione mette a disposizione dei datori di lavoro uno strumento di analisi standardizzato gratuito.

Art. 13d Verifica dell'analisi della parità salariale

¹ I datori di lavoro soggetti al Codice delle obbligazioni²¹ fanno verificare la loro analisi della parità salariale da un organo indipendente. A tal fine possono rivolgersi, a loro scelta, a:

- a. un'impresa di revisione abilitata secondo la legge del 16 dicembre 2005²² sui revisori;
- b. un'organizzazione secondo l'articolo 7 o a una rappresentanza dei lavoratori secondo la legge del 17 dicembre 1993²³ sulla partecipazione.

² Il Consiglio federale stabilisce i criteri per la formazione delle persone che dirigono le revisioni.

³ Il Consiglio federale disciplina l'esecuzione della verifica dell'analisi della parità salariale nella Confederazione.

⁴ I Cantoni disciplinano l'esecuzione della verifica dell'analisi della parità salariale nei loro rispettivi ambiti di competenza.

Art. 13e Verifica da parte di un'impresa di revisione abilitata

¹ Il datore di lavoro fornisce all'impresa di revisione tutte le informazioni e i documenti necessari all'esecuzione della verifica.

² L'impresa di revisione verifica la corretta esecuzione formale dell'analisi della parità salariale.

³ Entro un anno dopo l'esecuzione dell'analisi della parità salariale stila un rapporto concernente tale esecuzione all'attenzione della direzione dell'azienda oggetto della verifica.

Art. 13f Verifica da parte di un'organizzazione o di una rappresentanza dei lavoratori

Il datore di lavoro conclude con l'organizzazione secondo l'articolo 7 o con la rappresentanza dei lavoratori una convenzione sulle modalità della verifica e della consegna di rapporti all'attenzione della direzione dell'azienda.

Art. 13g Informazione dei lavoratori

I datori di lavoro informano i lavoratori per scritto sul risultato dell'analisi della parità salariale entro un anno dalla conclusione della verifica.

²¹ RS 220

²² RS 221.302

²³ RS 822.14

Art. 13h Informazione degli azionisti

Le società quotate in borsa pubblicano il risultato dell'analisi della parità salariale nell'allegato del conto annuale (art. 959c cpv. 1 n. 4 del Codice delle obbligazioni²⁴).

Art. 13i Pubblicazione dei risultati nel settore pubblico

I datori di lavoro del settore pubblico pubblicano i risultati delle singole analisi della parità salariale e delle relative verifiche.

Sezione 5: Aiuti finanziari**Art. 14** Programmi promozionali

¹ La Confederazione può accordare aiuti finanziari a istituzioni pubbliche o private che organizzano programmi per il promovimento dell'uguaglianza fra donna e uomo nella vita professionale. Essa stessa può organizzare programmi promozionali.

² I programmi possono servire a:

- a.²⁵ promuovere la formazione e la formazione continua entro e fuori l'azienda;
- b. migliorare la rappresentanza dei sessi nelle differenti professioni, funzioni e livelli dirigenziali;
- c. migliorare la compatibilità tra compiti professionali e familiari;
- d. promuovere organizzazioni di lavoro e infrastrutture che favoriscono la parità dei sessi.

³ In primo luogo sono sostenuti programmi di carattere innovativo o esemplare.

Art. 15 Consulenti

La Confederazione può accordare aiuti finanziari a istituzioni private per:

- a. la consulenza e l'informazione della donna nella vita professionale;
- b. il promovimento del reinserimento professionale di donne e uomini che hanno interrotto l'attività professionale per dedicarsi a compiti familiari.

²⁴ RS 220

²⁵ Nuovo testo giusta l'all. n. 2 della LF del 20 giu. 2014 sulla formazione continua, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 689; FF 2013 3085).

Sezione 6: Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

Art. 16

¹ L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo promuove la parità dei sessi in tutti gli ambiti della vita e si adopera per eliminare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

² Per tale scopo assume segnatamente i compiti seguenti:

- a. informa l'opinione pubblica;
- b. consiglia autorità e privati;
- c. effettua inchieste e raccomanda misure idonee ad autorità e a privati;
- d. può partecipare a progetti d'interesse nazionale;
- e. partecipa all'elaborazione di normative federali, nella misura in cui sono importanti per la parità dei sessi;
- f. decide in merito all'assegnazione di aiuti finanziari giusta gli articoli 14 e 15 e sorveglia l'esecuzione dei programmi promozionali.

Sezione 7: Disposizioni finali

Art. 17 Disposizioni transitorie

Le pretese giusta l'articolo 5 capoverso 1 lettera d sono giudicate secondo il nuovo diritto, se l'azione civile è stata intentata dopo l'entrata in vigore della presente legge oppure se al momento dell'entrata in vigore l'autorità competente di prima istanza non aveva ancora preso una decisione.

Art. 17a²⁶ Disposizione transitoria della modifica del 14 dicembre 2018

¹ Il Consiglio federale stabilisce il termine entro il quale i datori di lavoro di cui all'articolo 13a devono aver eseguito la prima analisi della parità salariale.

² Può stabilire termini differenti in base alle dimensioni delle aziende.

Art. 17b²⁷ Valutazione dell'efficacia

¹ Il Consiglio federale provvede alla valutazione dell'efficacia degli articoli 13a–13i.

² Dopo l'esecuzione della seconda analisi della parità salariale, ma al più tardi nove anni dall'entrata in vigore delle disposizioni di cui al capoverso 1, il Consiglio federale presenta al Parlamento un rapporto.

²⁶ Introdotta dal n. I della LF del 14 dic. 2018, in vigore dal 1° lug. 2020 al 30 giu. 2032 (RU 2019 2815; FF 2017 4745).

²⁷ Introdotta dal n. I della LF del 14 dic. 2018, in vigore dal 1° lug. 2020 al 30 giu. 2032 (RU 2019 2815; FF 2017 4745).

Art. 18 Referendum ed entrata in vigore

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² Il Consiglio federale ne determina l'entrata in vigore.

Data dell'entrata in vigore: 1° luglio 1996²⁸

²⁸ DCF del 25 ott. 1995.

Allegato

Modifica di leggi federali

...²⁹

²⁹ Le mod. possono essere consultate alla RU **1996** 1498.