

Uguaglianza salariale in Svizzera

La Costituzione svizzera prevede l'uguaglianza di uomo e donna, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Segnatamente, uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore.

Tale principio è stato poi introdotto anche a livello legislativo, in particolare nella Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995, che contempla un divieto di discriminazione, secondo il quale nei rapporti di lavoro non vi devono essere pregiudizi di alcun genere, né direttamente né indirettamente, nei confronti di uomini e donne, a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza. Tale divieto si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, all'insieme delle condizioni di lavoro, al salario, alla formazione, al promovimento e al licenziamento.

Le suddette norme costituzionali e legislative sono direttamente applicabili al rapporto di lavoro, che esso sia di tipo privato o pubblico. Non è stato quindi necessario introdurre le stesse norme nel Codice delle obbligazioni, nella Legge sul lavoro o altre normative specifiche. Qualora un contratto di lavoro orale o scritto sia in contrasto con tali norme che vietano qualsiasi discriminazione, ancorché con l'esplicito consenso del lavoratore, gli articoli contrattuali contrastanti con queste norme sono da considerarsi nulli, mentre il resto del contratto di lavoro è valido.

Non tutti i datori di lavoro pubblici o privati hanno immediatamente addotato queste norme, per cui in questi ultimi quindici anni ci sono state parecchie sentenze a livello cantonale e federale, in particolare modo in merito a rapporti di lavoro con pubbliche istituzioni, ospedali ecc.. Sentenze che hanno ulteriormente elaborato e affinato i principi dell'uguaglianza.

Il Tribunale Federale Svizzero nella sua ultima sentenza in merito, del 24 agosto 2011, ha confermato la sua giurisprudenza consolidata, ovvero che il pagamento di salari diversi per lavori uguali deve essere giustificato da criteri oggettivi. Nel caso specifico, il signor A e la signora B lavoravano in amministrazione della stessa azienda, A a tempo pieno e B al 90%. A pari ore lavorative, il salario di B era inferiore del 50% rispetto a quello di A. Dopo che il Tribunale del lavoro locale e quello cantonale avevano respinto l'azione di B, il Tribunale Federale l'ha accolta.

Il Tribunale Federale ha di nuovo confermato che la qualifica, l'esperienza lavorativa, l'attività lavorativa specifica, i rischi sul posto del lavoro e la responsabilità concreta sono criteri oggettivi che possono influenzare il valore del lavoro e quindi giustificare differenze salariali. Inoltre, possono essere considerati anche elementi non strettamente legati al lavoro stesso, come la situazione economica del Paese e il mercato lavorativo del momento o l'età o le responsabilità familiari del lavoratore.

Per contro, tali criteri oggettivi devono avere un impatto importante sulla prestazione lavorativa e corrispondere a una necessità specifica dell'azienda. E comunque la differenza salariale deve essere proporzionale ai criteri oggettivi. La presenza, come nel caso specifico, soltanto di due dei vari criteri oggettivi che giustificerebbero un trattamento diverso del lavoratore, secondo il Tribunale Federale non giustifica una differenza salariale del 50% come tra A e B.

E`da notare che il divieto di discriminazione non si applica a lavoratori dello stesso sesso. Infine, vi è da presumere che la giurisprudenza dovrà ulteriormente raffinare i criteri oggettivi che giustificano trattamenti salariali diversi.

calderan@altenburger.ch