

Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

del 24 marzo 1995 (Stato 18 aprile 2006)

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visti gli articoli 4 capoverso 2, 34^{ter} capoverso 1 lettera a, 64 e 85 numero 3
della Costituzione federale¹;
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 febbraio 1993²,
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 obbligazioni³ 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 al perfezionamento professionali, alla promozione e al licenziamento.

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

RU 1996 1498

¹ [CS 3 1; RU 1981 1243]

² FF 1993 1 987

³ RS 220

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 obbligazioni⁴, 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 obbligazioni⁵ 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.

⁴ RS 220
⁵ RS 220

Art. 6 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 al perfezionamento professionali, 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 consultazione o di intentare un'azione, tali organizzazioni devono dare al datore di lavoro l'opportunità di prendere posizione.

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 obbligazioni⁶****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 obbligazioni⁷.

⁶ RS 220

⁷ 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 obbligazioni⁸.

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 Procedura di conciliazione

¹ I Cantoni designano uffici di conciliazione. Questi consigliano le parti e cercano di indurle all'intesa.

² La procedura di conciliazione è facoltativa per le parti. Tuttavia i Cantoni possono prevedere che l'azione giudiziaria sia intentata soltanto dopo la procedura di conciliazione.

³ Se la legge prevede un termine per agire in giudizio, l'ufficio di conciliazione deve essere adito entro tale termine. All'occorrenza, l'azione giudiziaria deve essere intentata entro tre mesi dalla chiusura della procedura di conciliazione.

⁴ La procedura di conciliazione è gratuita.

⁵ Il compito di conciliare le associazioni di lavoratori e singoli datori di lavoro può essere delegato mediante contratto collettivo a organi previsti dal contratto, esclusi gli uffici di conciliazione pubblici.

Art. 12 Procedura civile

¹ Per controversie su discriminazioni nella vita professionale, i Cantoni non possono escludere la procedura scritta e il patrocinio.

² Dinanzi ai tribunali cantonali l'articolo 343 del Codice delle obbligazioni⁹ si applica indipendentemente dal valore litigioso.¹⁰

⁸ RS 220

⁹ RS 220

¹⁰ Nuovo testo giusta il n. 1 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RS 173.110).

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 1927¹¹.

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 20 dicembre 1968¹² sulla procedura amministrativa. La commissione di conciliazione consiglia le parti e cerca di farle pervenire a un'intesa.¹³

⁴ ...¹⁴

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 2005¹⁵ sul Tribunale federale.¹⁶

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. promuovere la formazione e il perfezionamento entro e fuori l'azienda;
- b. migliorare la rappresentanza dei sessi nelle differenti professioni, funzioni e livelli dirigenziali;

¹¹ RS **172.221.10**. Questo art. è abrogato, vedi ora gli art. 35 e 36 della L. del 24 mar. 2000 sul personale federale (RS **172.220.1**).

¹² RS **172.021**

¹³ Nuovo testo giusta il n. I della LF dell'8 ott. 2004, in vigore dal 1° mar. 2005 (RU **2005** 1023 1024; FF **2003** 6785).

¹⁴ Abrogato dal n. 1 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale federale, con effetto dal 1° gen. 2007 (RS **173.110**).

¹⁵ RS **173.110**

¹⁶ Per. introdotto dal n. 1 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RS **173.110**).

- 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 Consultori

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.

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. 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 1996¹⁷

¹⁷ DCF del 25 ott. 1995 (RU **1996** 1503).

Allegato

Modifica di leggi federali

1. Legge federale del 18 settembre 1978¹⁸ sull'organizzazione dell'amministrazione

Art. 58 cpv. 1 lett. C

...

2. Legge del 16 dicembre 1943¹⁹ sull'organizzazione giudiziaria

Art. 100 cpv. 1 frase introduttiva e cpv. 2

...

3. Codice delle obbligazioni²⁰

Art. 328 cpv. 1 secondo periodo e cpv. 2

...

¹⁸ [RU 1979 114, 1983 170 931 art. 59 n. 2, 1985 699, 1987 226 n. II 2 808, 1989 2116, 1990 3 art. 1 1530 n. II 1 1587 art. 1, 1991 362, 1992 2 art. 1 288 all. n. 2 510 581 appendice n. 2, 1993 1770, 1995 978 4093 all. n. 2 4362 art. 1, 1995 5050 all. n. 1, 1996 546 all. n. 1 1486. RU 1997 2022 art. 63].

¹⁹ [CS 3 499; RU 1948 899 art. 86, 1955 899 art. 118, 1959 921, 1969 755 art. 80 lett. b 784, 1977 237 n. II 3 862 art. 52 n. 2 1323 n. III, 1978 688 art. 88 n. 3 1450, 1979 42, 1980 31 n. IV 1718 art. 52 n. 2 1819 art. 12 cpv. 1, 1982 1676 all. n. 13, 1983 1886 art. 36 n. 1, 1986 926 art. 59 n. 1, 1987 226 n. II 1 1665 n. II, 1988 1776 all. II 1, 1989 504 art. 33 let. a, 1990 938 n. III cpv. 5, 1992 288, 1993 274 art. 75 n. 1 1945 all. n. 1, 1995 1227 all. n. 3 4093 all. n. 4, 1996 508 art. 36 750 art. 17 1445 all. n. 2, 1997 1155 all. n. 6 2465 all. n. 5, 1998 2847 all. n. 3 3033 all. n. 2, 1999 1118 all. n. 1 3071 n. I 2, 2000 273 all. n. 6 416 n. I 2 505 n. I 1 2355 all. n. 1 2719, 2001 114 n. I 4 894 art. 40 n. 3 1029 art. 11 cpv. 2, 2002 863 art. 35 1904 art. 36 n. 1 2767 n. II 3988 all. n. 1, 2003 2133 all. n. 7 3543 all. n. II 4 lett. a 4557 all. n. II 1, 2004 1985 all. n. II 1 4719 all. n. II 1, 2005 5685 all. n. 7. RU 2006 1205 art. 131 cpv. 1]

²⁰ RS 220. La modificazione qui appresso é stata inserita nel Codice menzionato.