

11067

Rapporto
del Consiglio federale all'Assemblea federale
sulla 54^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro
e
Messaggio
per l'approvazione della convenzione numero 100
concernente la parità salariale, a lavoro uguale, tra l'uomo
e la donna

(Del 20 ottobre 1971)

Giusta i disposti della costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro il rapporto/messaggio presenta una descrizione dello svolgimento della 50^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro nonché gli argomenti atti ad ottenere l'approvazione della convenzione numero 100 sulla parità salariale tra l'uomo e la donna, già adottata nel 1951 dalla Conferenza internazionale del lavoro.

Prospetto liminare

Il rapporto/messaggio si articola come segue: *Il capitolo primo* contiene le informazioni usuali circa le questioni iscritte all'ordine del giorno della 50^a sessione della Conferenza; *il capitolo secondo* si riferisce alla convenzione numero 132 concernente i congedi annuali pagati; *il capitolo terzo* è consacrato alla convenzione numero 131 e alla raccomandazione numero 135, concernenti ambedue la definizione dei salari minimi, segnatamente per quanto concerne i Paesi in via di sviluppo; *il capitolo quarto* concerne la raccomandazione numero 136, relativa ai programmi speciali d'assunzione e di formazione dei giovani in vista dello sviluppo delle aree depresse. Nel *capitolo quinto* (capitolo che viene quindi a costituire un vero messaggio inserito entro il rapporto) si discute la convenzione numero 100 concernente la parità salariale tra l'uomo e la donna per un lavoro uguale. Questo testo internazionale già era stato esaminato nei rapporti del Consiglio federale sulle 34.a, 38.a e 39.a sessione della Conferenza internazio-



nale del lavoro. In questo capitolo sono messi avanti nuovi argomenti ed è formulata una nuova proposta nel senso dell'adozione del nuovo testo internazionale.

Capitoli I - IV

La Conferenza internazionale del lavoro tenne la sua 54^a sessione dal 3 al 25 giugno 1970 nel palazzo delle Nazioni a Ginevra.

All'ordine del giorno si trovano le seguenti trattande:

- Rapporto del direttore generale;
- Proposte di programma e di preventivo ed altre questioni finanziarie;
- Informazione e rapporti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni ;
- Congedi pagati (seconda discussione);
- Meccanismi di definizione del salario minimo e problemi connessi, segnatamente per quanto concerne i Paesi in via di sviluppo (seconda discussione);
- Programmi speciali per l'impiego e la formazione dei giovani in vista dello sviluppo delle aree depresse (seconda discussione);
- Diritti sindacali e loro relazioni con le libertà civiche;
- Protezione dei rappresentanti dei lavoratori in azienda ed agevolazione della loro opera.

Il rapporto descrive l'andamento dei lavori e nei capitoli seguenti passa ad analizzare i testi come è detto qui sopra. Il capo quinto concerne la convenzione sulla parità salariale tra uomini e donne e di questa parte diamo qui di seguito la traduzione completa.

Capitolo V: Convenzione numero 100 concernente la parità salariale

Nella sessione primaverile del 1970, il consigliere nazionale Leuenberger proponeva un postulato al Consiglio federale, raccomandante l'approvazione della convenzione (n. 100) sulla parità salariale, a lavoro uguale, tra la manodopera maschile e femminile. Il Consiglio federale accettava il postulato nella sessione estiva del 1971 e dichiarava che avrebbe sottoposto alle Camere una proposta d'approvazione della suddetta convenzione. Le Camere federali chiedevano successivamente all'Esecutivo, il 30 novembre 1970, di presentare un rapporto circa l'iniziativa del Cantone di Ginevra, del 6 novembre 1970, pure intesa all'approvazione della convenzione numero 100. Questo nuovo atto internazionale, così doppiamente raccomandato, è commentato qui di seguito.

1. Finalità e contenuto della Convenzione numero 100

La Convenzione numero 100 non reca (tranne disposti meramente formali) se non quattro articoli sostanziali. L'*articolo primo* definisce il termine stesso di «rimunerazione» nonché l'espressione «parità di remunerazione tra la monodopera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di valore uguale». L'*articolo secondo* fa obbligo agli Stati membri di applicare il principio della parità salariale tra uomini e donne, operando all'uopo, nella misura del possibile, mediante la legislazione interna. Qu allora il diritto nazionale non consentisse d'applicare direttamente il principio della parità salariale, gli Stati membri vengono invitati ad incoraggiare l'applicazione della Convenzione mediante raccomandazioni. L'*articolo 3* poi invita, in quanto ciò possa facilitare l'applicazione della Convenzione, le autorità e le Parti contraenti a prendere delle misure che consentano una valutazione oggettiva del «valore» dei differenti lavori, in modo da poter stabilire se siano equivalenti. Infine l'*articolo 4* prevede che gli Stati membri devono collaborare con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera in vista di dar pieno effetto ai disposti della Convenzione.

2. Atteggiamento verso la Convenzione, il postulato Leuenberger (n. 10546) e l'iniziativa del Canton Ginevra (n. 10731)

A) Nel nostro rapporto del 12 dicembre 1952, noi proponevamo alle Camere di non approvare la convenzione n. 100. Partivamo allora dall'idea che la nozione di lavoro d'ugual valore fosse difficilmente applicabile e che lo Stato centrale non avesse se non limitatissime possibilità di influenzare, in questo settore tipicamente privato, la realizzazione del principio della parità; ribadivamo che tocca in primo luogo agli interlocutori sociali il compito di negoziare e stabilire i salari. Il Consiglio nazionale e il Consiglio degli Stati si erano allora allineati su questa nostra posizione.

In seguito, conformemente ad un postulato delle due Camere, fu istituita una commissione incaricata d'esaminare le ripercussioni economiche derivanti dalla convenzione numero 100.

La commissione giungeva alla conclusione che i casi di remunerazione ineguale tra uomini e donne, per lavoro sensibilmente uguale, non fossero molto numerosi, cosicché la ratifica della convenzione numero 100 non avrebbe cagionato, globalmente, un onere eccessivo per l'economia del nostro Paese.

Nel 1958 la Conferenza internazionale del lavoro adottò una convenzione strettamente connessa con la convenzione numero 100; trattavasi della convenzione numero 111 intesa a promuovere i diritti fondamentali dell'uomo. Questo nuovo testo vieta, seppur con talune riserve, qualsiasi

discriminazione, in materia di impiego e di professione, fondata sulla razza, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'appartenenza nazionale o l'origine sociale. Il Consiglio federale, prospettando la questione al lume del nuovo testo internazionale, ritenne che la Svizzera avrebbe dovuto ratificare questa convenzione 111 contemporaneamente alla convenzione numero 100. Il Consiglio nazionale consentì pienamente con l'opinione dell'Esecutivo ma il Consiglio degli Stati l'approvò solo parzialmente dacché si limitò a caldeggiare la convenzione numero 111, mentre rifiutò di giungere ad analogo conclusione rispetto alla convenzione numero 100. Conseguentemente l'Esecutivo poteva ratificare solamente la convenzione 111, mentre la questione dell'approvazione della convenzione 100 rimaneva sospesa.

Ma, tornando nel 1960 ad esaminare minutamente i temi sollevati dalla convenzione n. 100, l'Esecutivo constatò che l'articolo 2 di questa convenzione, ancorché domandasse di assicurare o di incrementare l'applicazione del principio della parità salariale, lasciava nondimeno agli Stati membri la scelta dei mezzi ritenuti idonei all'uopo. Infatti il testo internazionale si riferisce espressamente ai mezzi collimanti coi metodi già in uso nel Paese per la definizione dei tassi di remunerazione. Ciò fa sì che non torni assolutamente necessario abbandonare il principio, da noi applicato, giusta il quale i salari non sono regolati dallo Stato e che nemmeno risulti necessario emanare dei disposti legali particolari. Avremmo potuto dunque, anche aderendo alla convenzione n. 100, continuare con il nostro sistema, limitandoci a prendere le misure seguenti:

In *primo luogo* il principio della parità salariale avrebbe dovuto essere attuato senz'altro in seno all'amministrazione federale: ciò non avrebbe apportato difficoltà alcuna, il principio della parità salariale essendo già riconosciuto nell'amministrazione federale e richiedendo semplicemente una applicazione più sistematica. Inoltre il Consiglio federale avrebbe dovuto partire dal principio della parità salariale anche nella definizione dei salari minimi per il lavoro a domicilio, in quanto divenisse necessario definire tali salari in virtù della legge sul lavoro a domicilio.

Per quanto concerne i *Cantoni e l'economia privata*, sarebbe bastato, sempre per soddisfare alle esigenze della convenzione, che le autorità federali competenti raccomandassero loro l'applicazione del principio della parità salariale, secondo i mezzi abituali di negoziazione dei salari.

Dato che, con riserva dei salari minimi per il lavoro a domicilio (qui sopra menzionati), la Svizzera segue il principio della libera formazione dei salari, lo Stato centrale non avrebbe dovuto prendere nessun'altra misura per applicare la convenzione numero 100 e, soprattutto, non sarebbe stato tenuto ad emanare alcuna nuova prescrizione legale. Questa interpretazione «lassista» è del resto conforme al testo della convenzione il quale, come l'abbiamo detto, si riferisce espressamente all'attuazione della parità sala-

riale tramite i metodi già in vigore nella definizione dei tassi di remunerazione.

Per quanto concerne l'obbligo previsto nell'articolo 3 di prendere dei provvedimenti intesi a consentire la valutazione oggettiva del valore degli impieghi e dei lavori occorre menzionare il fatto che l'Istituto d'organizzazione industriale del Politecnico federale di Zurigo già tratta questa tematica ed è a disposizione dell'economia privata per consigliarla in materia. Anche altri istituti superiori di insegnamento trattano questi problemi della valutazione del lavoro e del rendimento del lavoratore in stretta connessione col predetto istituto del Politecnico. Considerata questa infrastruttura pienamente soddisfacente non appare necessario istituire un servizio speciale.

B) Dopo che il consigliere nazionale Leuenberger ebbe depositato, nella sessione del marzo 1970, il suo postulato sulla ratifica della convenzione numero 100, i Cantoni e le Associazioni centrali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera furono invitati, dall'Ufficio federale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro, a pronunciarsi sulla questione della ratifica del nuovo testo. I datori di lavoro si opposero, mentre i prestatori di opera e la maggioranza dei Cantoni si pronunciarono in senso positivo.

Comunque, dalla procedura di consultazione si può inferire che a contare dalla decisione negativa del Consiglio degli Stati, del 16 giugno 1961, la situazione era venuta continuamente evolvendosi in favore della manodopera femminile: nei servizi pubblici le differenze di remunerazione tra uomini e donne erano state soppresse, tranne qualche rara eccezione, e ciò vale segnatamente per l'amministrazione federale e le aziende della Confederazione; siccome poi la maggior parte dei dicasteri cantonali competenti in materia di diritto del lavoro si sono pronunciati in favore della ratifica del nuovo testo, si può razionalmente ipotizzare che, nei Cantoni già non vi siano più — o comunque stiano scomparendo — le differenze di remunerazione tra uomini e donne, trattandosi di lavori d'ugual valore.

Le convenzioni collettive dichiarate d'obbligatorietà generale non fanno del resto veruna distinzione tra i salari minimi degli uomini e delle donne. Una prassi ben assodata del Consiglio federale va nel senso, auspicato pure dalla convenzione numero 111 sulle discriminazioni in materia di impiego e professione, di rifiutare l'obbligatorietà generale a quelle clausole contrattuali le quali, in presenza di un lavoro uguale, prevedano tassi salariali differenti per gli uomini e per le donne.

Circa l'evoluzione dei salari occorre rilevare che, per l'insieme del Paese, la differenza fra i salari degli uomini e quelli delle donne è venuta restringendosi in media del 2,8 per cento a contare dal 1961. Nel 1961 gli uomini avevano, in media, salari superiori del 36,3 per cento a quelli delle donne; oggi la differenza è ancora del 33,5 per cento ma essa non deriva

da una ineguaglianza di remunerazione, bensì dal fatto che, in genere, gli uomini e le donne sono adibiti a lavori di livello molto diverso. Aggiungasi che l'età e gli anni di servizio raggiungono sempre cifre minori presso le donne cosicché esplicano per esse effetti molto minori di quelli che hanno sull'aumento del salario maschile.

Tenendo conto di quanto precede, la ratifica della convenzione numero 100 non cagionerà un massiccio aumento dei salari, quale potrebbe far temere lo scarto salariale qui sopra menzionato: è probabilissimo invece che essa non darà la stura se non a correzioni salariali insignificanti.

Al lume di queste considerazioni noi siamo giunti alla conclusione che la convenzione numero 100 possa senz'altro venir ratificata e che quindi possa essere data soddisfazione al postulato Leuenberger.

C) Il 30 gennaio 1970 veniva presentata una mozione al Gran Consiglio del Canton Ginevra, intesa ad ottenere che uomini e donne riceversero un salario uguale allorché erano adibiti ad un lavoro uguale. Il Governo del Canton Ginevra veniva poi invitato a trasmettere il contenuto della mozione alle autorità federali sotto forma di iniziativa cantonale. Il Consiglio di Stato accettò la mozione e, il 6 novembre 1970, la presentò, come iniziativa, al presidente dell'Assemblea federale. Il 30 novembre 1970 le Camere ci hanno trasmesso questa iniziativa per rapporto. L'iniziativa è d'identico contenuto come il postulato Leuenberger; le argomentazioni qui sopra svolte costituiscono dunque un'adeguata risposta anche all'iniziativa.

Vi preghiamo di prendere atto del rapporto sulla 54^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro e di approvarlo; vi proponiamo poi di approvare il disegno di decreto federale, qui allegato, concernente la ratifica della convenzione numero 100 per la parità salariale tra uomo e donna a lavoro uguale. Con ciò vengono soddisfatti sia il postulato Leuenberger (n. 10546) sia l'iniziativa del Canton Ginevra (n. 10731) che possono ambedue essere tolti di ruolo.

Vi preghiamo di gradire, onorevoli signori presidente e consiglieri, l'assicurazione della nostra alta stima.

Berna, 20 ottobre 1971.

In nome del Consiglio federale svizzero,

Il presidente della Confederazione:

Gnägi

Il cancelliere della Confederazione:

Huber

Traduzione dal testo originale francese ¹⁾

Allegato II

**Convenzione n. 100
concernente la parità di remunerazione, per lavoro uguale,
fra manodopera maschile e femminile** ²⁾

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro, e ivi riunitasi il 6 giugno 1951 per la sua trentaquattresima sessione,

avendo deciso d'accettare diverse proposte circa il principio della parità di remunerazione fra manodopera maschile e femminile per un lavoro equivalente, problema inserito al punto settimo dell'ordine del giorno della sessione,

avendo deciso d'incorporare tali proposte in una convenzione internazionale,

accetta, in questo ventinovesimo giorno del giugno millenovecentocinquantuno, la convenzione qui appresso, denominata Convenzione sulla parità di remunerazione, 1951.

Articolo 1

Ai fini della presente convenzione:

- a) il termine «rimunerazione» comprende il salario o trattamento ordinario, di base o minimo, e tutti gli altri profitti, pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo;
- b) la locuzione «parità di remunerazione, per lavoro uguale, fra manodopera maschile e femminile» si riferisce alle aliquote di remunerazione, stabilite senza discriminazioni fondate sul sesso.

Articolo 2

1. Ogni Membro dovrà, con mezzi adeguati ai metodi vigenti per la determinazione delle aliquote di remunerazione, promuovere e, in quanto

¹⁾ Il testo originale è pubblicato nel FF 1971 II, ediz. franc., a pag. 1584.

²⁾ Entrata in vigore il 23 maggio 1953.

compatibile con detti metodi, garantire a tutti i lavoratori l'applicazione del principio della parità di remunerazione, per lavoro uguale, fra manodopera maschile e femminile.

2. Detto principio potrà essere applicato per mezzo:

- a) della legislazione nazionale;
- b) di qualunque sistema per la determinazione della remunerazione, stabilita o riconosciuta dalla legislazione;
- c) di contratti collettivi fra datori di lavoro e lavoratori; oppure
- d) di una combinazione di questi mezzi.

Articolo 3

1. Qualora tali mezzi siano atti ad agevolare l'applicazione della presente convenzione, saranno presi provvedimenti per promuovere la valutazione oggettiva degli impieghi in base ai lavori pertinenti.

2. I metodi di valutazione potranno essere oggetto di decisioni, sia ad opera delle autorità competenti a determinare le aliquote di remunerazione, sia, se quest'ultime sono stabilite in virtù di contratti collettivi, ad opera delle parti contraenti.

3. Le differenze fra le aliquote di remunerazione, rispondenti, prescindendo dal sesso, alle differenze rilevate da siffatta valutazione oggettiva, non si avranno per contrarie al principio della parità di remunerazione fra manodopera maschile e femminile.

Articolo 4

Ciascun Membro coopererà adeguatamente con le organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori interessate, nell'intento di dare effetto alle disposizioni della presente convenzione.

Articolo 5

Le ratificazioni formali della presente convenzione saranno comunicate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro che provvederà a registrarle.

Articolo 6

1. La presente convenzione vincolerà soltanto quei Membri dell'Organizzazione internazionale del Lavoro la cui ratificazione sarà stata registrata dal Direttore generale.

2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo che le ratificazioni di due Membri saranno state registrate dal Direttore generale.

3. Successivamente, la presente convenzione entrerà in vigore, per ciascuno Stato, dodici mesi dopo la registrazione della sua ratificazione.

Articolo 7

1. Le dichiarazioni, comunicate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro, conformemente all'articolo 35 paragrafo 2 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, dovranno indicare:

- a) i territori per cui il Membro interessato s'impegna ad applicare senza modificazioni le disposizioni convenzionali;
- b) i territori per cui s'impegna ad applicare con modificazioni le disposizioni convenzionali e il contenuto di tali modificazioni;
- c) i territori cui ritiene inapplicabile la convenzione ed i motivi della negata applicazione;
- d) i territori per cui si riserva di decidere, dopo esame più attento delle condizioni dei medesimi.

2. Gli impegni menzionati nel presente articolo paragrafo 1 capoversi a) e b) costituiscono parti integranti della ratificazione e esplicheranno identici effetti.

3. Ciascun Membro potrà rinunciare, con una nuova dichiarazione, a tutte o parte delle riserve contenute nella dichiarazione precedente in virtù del presente articolo paragrafo 1 capoversi b), c) e d).

4. Ciascun Membro potrà, nei periodi in cui la presente convenzione può essere disdetta conformemente alle disposizioni dell'articolo 9, notificare al Direttore generale una nuova dichiarazione modificante, in qualsiasi altro aspetto, i termini delle dichiarazioni precedenti e indicante le condizioni in territori determinati.

Articolo 8

1. Le dichiarazioni notificate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro, conformemente all'articolo 35 paragrafi 4 e 5 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, devono indicare se le disposizioni della convenzione saranno applicate nel territorio con o senza modificazioni; la dichiarazione indicante che le disposizioni della convenzione si applicano con riserva di modificazioni deve precisare il contenuto di tali modificazioni.

2. Il Membro o i Membri ovvero l'autorità internazionale interessati potranno rinunciare in tutto o in parte, con dichiarazione successiva, al diritto d'invocare una modificazione indicata in una dichiarazione precedente.

3. Il Membro o i Membri ovvero l'autorità internazionale interessati potranno, nei periodi in cui la Convenzione potrà essere disdetta conformemente alle disposizioni dell'articolo 9, notificare al Direttore generale una nuova dichiarazione modificante, in qualsiasi altro aspetto, i termini di una dichiarazione precedente e indicante le condizioni quanto all'applicazione della presente convenzione.

Articolo 9

1. I Membri che hanno ratificato la presente convenzione possono disdirla allo spirare del decennio successivo all'entrata in vigore iniziale, con strumento notificato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro che provvederà a registrarlo. La disdetta ha effetto soltanto un anno dopo la registrazione.

2. I Membri che hanno ratificato la presente convenzione, se tralasciano, nell'anno successivo al decennio menzionato nel paragrafo precedente, d'usare la disdetta prevista nel presente articolo, saranno vincolati per un nuovo decennio e, successivamente, potranno disdire la presente convenzione allo spirare di ogni decennio, alle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 10

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro notificherà a tutti i Membri dell'Organizzazione omonima la registrazione di tutte le ratificazioni, dichiarazioni e disdette comunicategli dai Membri dell'Organizzazione.

2. Notificando ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratificazione comunicatagli, il Direttore generale avvertirà i Membri dell'Organizzazione della data in cui la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 11

Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro notificherà al Segretario generale delle Nazioni Unite, per registrazione, conformemente all'articolo 102 della Carta delle Nazioni Unite, informazioni complete circa le ratificazioni, le dichiarazioni e gli strumenti di disdetta da lui registrati conformemente agli articoli precedenti.

Articolo 12

Il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro, ogni qualvolta lo giudicherà necessario, presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione e esaminerà se occorra iscrivere nell'ordine del giorno della Conferenza la questione della sua revisione totale o parziale.

Articolo 13

1. Nel caso in cui la Conferenza adottasse una convenzione modificante totalmente o parzialmente la presente, e salve le disposizioni contrarie della nuova convenzione:

- a) la ratificazione, da parte di un Membro, della convenzione modificante implicherebbe di diritto, nonostante l'articolo 9, la disdetta della presente convenzione, sempreché la convenzione modificante sia entrata in vigore;
- b) a contare dall'entrata in vigore della convenzione modificante, la presente convenzione non potrebbe più essere ratificata dai Membri.

2. La presente Convenzione rimarrà in ogni caso in vigore nella sua forma e nel suo contenuto per i Membri che l'avranno ratificata e che non ratificheranno la convenzione modificante.

Articolo 14

Le versioni in lingua francese e inglese del testo della presente convenzione fanno parimente fede.

SUNTI DI MESSAGGI

del Consiglio federale all'Assemblea federale

In questa rubrica è dato un sunto dei messaggi e dei rapporti del Consiglio federale all'Assemblea federale, non pubblicati in traduzione italiana integrale. Nella parentesi finale (prima parte) è fatto riferimento alla pubblicazione degli originali nelle edizioni tedesca e francese del Foglio federale. Per l'ordinazione dei medesimi all'Ufficio degli stampati della Cancelleria federale basta indicare la segnatura (seconda parte della parentesi).

Del 17 novembre 1971

Messaggio per l'acquisto di terreni in Coira

Il messaggio inizia con una breve cronaca dell'apprestamento d'una solida base normativa in materia d'incoraggiamento alla costruzione d'abitazioni per il personale federale.

I

I decreti federali del 7 ottobre 1947 e del 2 gennaio 1958 autorizzano il Dipartimento federale delle finanze e delle dogane ad incoraggiare la costruzione d'alloggi in favore del personale federale accordando dei prestiti ipotecari oppure finanziando le aziende d'interesse pubblico. In virtù, quindi, di detti decreti, il Dipartimento federale delle finanze e delle dogane eroga dei prestiti agli agenti della Confederazione per facilitare loro la costruzione di case monofamiliari o bifamiliari e finanzia le cooperative immobiliari del personale federale, per permettere loro l'edificazione d'immobili locatizi oppure case familiari. Inizialmente le cooperative acquistavano i terreni grazie ai prestiti della Confederazione; tuttavia da nove anni ormai quest'ultima procede essa stessa all'acquisto di parcelle cedendole sotto forma di diritti di superficie. In tal caso si ha la certezza che i beni fondiari saranno impiegati come stabilito. Votando, a partire dal 1962 per l'acquisto di parcelle in Berna, Bolligen, Ginevra, Geroldswil, Lancy, Meyrin, Muttenz, Ostermundigen e Urdorf, cedute in seguito alle cooperative in diritto di superficie, avete mostrato di accettare la concezione dell'Esecutivo.