

Comunicazione esterna (Internet)

Comunicazione esterna (Internet)

Consiglio di Stato
31 marzo 2022

L'Amministrazione cantonale rispetta la parità salariale fra donne e uomini

L'Amministrazione cantonale ha svolto l'analisi interna della parità salariale. L'analisi conferma che la parità salariale fra donne e uomini è rispettata, in quanto il risultato ottenuto mostra una differenza salariale fra donne e uomini dell'1.9%, ovvero al di sotto della soglia di tolleranza del 5% prevista dal metodo di analisi applicato. La parità di retribuzione fra donne e uomini è quindi garantita.

La parità salariale è una preoccupazione importante per il Consiglio di Stato. Per questo motivo già nel 2014 è stata svolta un'analisi interna della parità salariale e nel 2016 il Cantone Ticino è stato tra i primi cantoni firmatari della *"Carta per la parità salariale nel settore pubblico"*.

Con l'entrata in vigore lo scorso 1° luglio 2020 della modifica della Legge federale sulla parità dei sessi (art. 13a - 13i, LPar), la quale introduce l'obbligo per i datori e le datrici di lavoro con almeno 100 dipendenti di svolgere un'analisi interna della parità salariale e di comunicare i risultati entro giugno 2023, il Consiglio di Stato ha ripetuto l'analisi.

Il risultato, validato dal Controllo cantonale delle finanze in qualità di organo esterno di revisione accreditato dalla Confederazione, mostra che le donne guadagnano mediamente l'1.9% in meno degli uomini. Questo risultato si attesta al di sotto della soglia di tolleranza del 5% prevista dallo strumento di analisi e significa che non è stata individuata alcuna disparità salariale sistematica. Sul risultato incidono le indennità per picchetti, lavoro notturno e festivo che sono versate per attività in cui gli uomini sono maggiormente rappresentati (in particolare per quanto concerne gli operai e gli agenti di polizia). L'inclusione di queste indennità incide per lo 0.7% (sul valore complessivo dell'1.9%) ciò che non è tanto dovuto a una disparità salariale, ma piuttosto a una diversa propensione dei due generi ad occupare posizioni in attività che danno diritto a delle indennità.

La verifica si è svolta tramite lo strumento di analisi standardizzato Logib, messo a disposizione dalla Confederazione e riconosciuto quale metodo scientifico e conforme al diritto. Tramite una regressione statistica il metodo consente di individuare eventuali disparità salariali non imputabili a caratteristiche individuali (livello di formazione, anzianità di servizio, potenziale esperienza professionale) o relative al posto di lavoro (livello di competenza e posizione professionale) e quindi potenzialmente discriminanti.

Quanto emerso dimostra che il modello salariale e la sua applicazione ai dipendenti dello Stato non comporta delle discriminazioni sistematiche basate sul genere e conferma che lo Stato garantisce il principio costituzionale per cui donne e uomini hanno diritto ad un salario uguale per un lavoro di uguale valore (art. 8 cpv. 3 Costituzione).