

Messaggio

numero

7747

data

13 novembre 2019

Dipartimento

FINANZE E ECONOMIA

Concerne

Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 25 giugno 2019 presentata da Angelica Lepori Sergi e cofirmatari per MPS-POP-Indipendenti “Acquisire e implementare l’Equal Pay Standard”

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

la mozione in oggetto chiede testualmente di:

- acquisire l’Equal Pay Standard ed implementarlo all’interno dell’Amministrazione cantonale, delle aziende pubbliche, para-pubbliche e delle amministrazioni dei comuni più grandi del Cantone per combattere la disparità salariale di genere;
- sperimentare questo indice per tre anni e vagliarne l’eventuale introduzione all’interno di tutte le aziende del Cantone sulla base del modello islandese.

Il Consiglio di Stato evidenzia di non avere la facoltà d’imporre l’applicazione di strumenti di gestione del personale né agli enti para pubblici né alle aziende private del Cantone.

Per quanto riguarda l’Amministrazione cantonale (AC), rammentiamo che, accogliendo la mozione “*Verificare la parità salariale all’interno dell’Amministrazione cantonale attraverso lo strumento gratuito Logib*” del 5 novembre 2012, il Consiglio di Stato ha dato mandato alla Sezione delle risorse umane di implementare questo strumento in seno all’AC al fine di valutare la situazione inerente la parità retributiva di genere sviluppato dall’Ufficio federale per l’uguaglianza fra donna e uomo.

Questo modello di analisi standard si basa sugli stessi metodi applicati per i controlli effettuati nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione ed è riconosciuto ed utilizzato dal Tribunale federale nei procedimenti di discriminazione salariale. Grazie a Logib, la Svizzera si è aggiudicata, nell’ambito del prestigioso concorso internazionale delle Nazioni Unite, lo *United Nations Public Service Award 2018*, premio riservato alle amministrazioni pubbliche che si distinguono nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG), nella categoria «Promoting gender responsive public services to achieve the SDGs».

Si rammenta inoltre che con l’entrata in vigore, dal 1° luglio 2020, della recente modifica della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), l’Amministrazione cantonale sarà chiamata a svolgere nuovamente nei prossimi due anni l’analisi della parità salariale la quale andrà verificata da un ufficio di revisione indipendente. Questo permetterà all’Amministrazione cantonale di certificare ulteriormente la validità delle proprie analisi.

Osserviamo parimenti che i partner sociali (USI, USS, Travail.Suisse) della Confederazione intendono proseguire sulla strada del partenariato nell'imporre la parità salariale – sancita dalla Costituzione – nell'ambito del progetto «Engagement Parità salariale», promuovendo il modello di analisi standard Logib. Sono già più di 50 le aziende e amministrazioni pubbliche in Svizzera che hanno verificato la conformità delle loro pratiche salariali con i criteri della parità salariale in collaborazione con i partner sociali, al fine di eliminare qualsiasi discriminazione.

Non da ultimo, vari Paesi europei (Finlandia, Germania, Francia, Lussemburgo, Gran Bretagna, Polonia, Portogallo e Cechia) hanno integrato nei propri sistemi il modello di analisi standard della Confederazione, mentre l'Unione Europea ha sviluppato uno strumento elettronico denominato Equal Pace, basato a sua volta su Logib.

La valutazione analitica delle funzioni, implementata con la nuova Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti, è pure stata sottoposta a una valutazione esterna indipendente, dalla società "perinova compensation GmbH", presente nella lista delle aziende e organizzazioni che propongono alle datrici e ai datori di lavoro un'analisi della parità salariale indipendente e imparziale, basata sul metodo di analisi della Confederazione.

Il Consiglio di Stato, applicando lo strumento Logib della Confederazione, la cui validità è riconosciuta a livello internazionale, svolge già ora le necessarie verifiche volte a garantire la parità retributiva senza discriminazioni di genere. Non intravede pertanto quale valore aggiunto possa dare l'implementazione dello standard equal pay.

Alla luce di quanto esposto, lo scrivente Consiglio invita il Parlamento a respingere la mozione.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Christian Vitta

Il Cancelliere, Arnoldo Coduri

MOZIONE

Acquisire e implementare l'Equal Pay Standard

del 25 giugno 2019

Nell'aprile di questo anno, il nostro movimento ha organizzato una serata pubblica in cui un'attivista femminista islandese, Bri Heidar (presidente dell'Associazione islandese per i diritti delle donne), ha spiegato in che modo l'Islanda si è battuta (anche grazie agli scioperi del 2016 e 2018) e si sta battendo per i diritti femminili nel paese. Di seguito alcuni estratti del suo intervento:

“Ecco alcuni dei nuovi strumenti per combattere la disuguaglianza di genere. Si uniscono ad altri strumenti che sono stati introdotti in precedenza, come un congedo di maternità e paternità uguali garantiti e un asilo nido universale per i bambini.

Nel 2012, in Islanda è stato introdotto l'**Equal Pay Standard**, un sistema di gestione delle retribuzioni che aiuta i datori di lavoro a prevenire la discriminazione salariale. Dal 2017 questo indice è obbligatorio per tutte le aziende con 25 o più dipendenti.

Lo standard è un insieme di regole e linee guida per analizzare la struttura retributiva all'interno di un'azienda, per mostrare se uomini e donne sono pagati a parità di retribuzione per lo stesso valore o uguale lavoro. Quando le aziende e le istituzioni hanno soddisfatto i requisiti della norma, ricevono una certificazione; se le aziende non riescono a soddisfare questo standard vengono sanzionate.

Lo scopo della norma Equal Pay è aiutare le imprese e le istituzioni a garantire pari retribuzione alle persone che lavorano per uno stesso datore di lavoro, facendo gli stessi lavori o lavori di pari valore.

Lo standard di parità salariale funziona formalizzando le procedure e le definizioni dei ruoli che sono legate alle decisioni salariali e assicurandosi che vi sia un approccio sistematico alle decisioni salariali; aiutando i datori di lavoro a classificare e collocare i lavori che vengono svolti all'interno dell'azienda; e facendo degli audit salariali. C'è ancora spazio per i bonus; tuttavia lo standard fa in modo che lo stesso sistema di bonus si applichi a tutti all'interno della stessa categoria; il sistema deve essere trasparente, tracciabile e obiettivo. Lo standard Equal Pay non è solo utile per individuare la disuguaglianza retributiva di genere. Può anche individuare altre forme di disuguaglianze basate su altri fattori, come la razza, la religione, la disabilità, ecc.”

Alla luce di queste considerazioni, chiediamo quindi al Consiglio di Stato di:

1. acquisire l'Equal Pay Standard e cominciare a implementarlo all'interno dell'Amministrazione cantonale, delle aziende pubbliche e para-pubbliche e delle amministrazioni dei comuni più grandi del Cantone;
2. valutare questa sperimentazione dopo tre anni e valutare la possibilità di introdurre un sistema di introduzione di questo indice all'interno di tutte le aziende del cantone sulla base del modello islandese.

Per MPS-POP-Ind.
Angelica Lepori Sergi
Arigoni Zürcher - Pronzini