

Il Consiglio di Stato

Signore
Tamara Merlo e Maura Mossi Nembrini
Deputate al Gran Consiglio

Interrogazione n. 26/22 dell'11.02.2022 di Tamara Merlo e Maura Mossi Nembrini Più Donne - Parità salariale: a quando i risultati dell'analisi?

Signore deputate,

il Consiglio di Stato ha accolto favorevolmente l'obbligo sancito dalla Legge sulla parità dei sessi di effettuare un'analisi sulla parità salariale per tutti i datori di lavoro con un organico superiore alle 100 unità. Verifica che, lo ricordiamo, è già stata svolta spontaneamente in passato da parte dell'amministrazione cantonale.

1. Che indicazioni vi sono dalla prima fase dell'analisi della parità salariale (conclusa entro il 30. 06. 2021) nell'amministrazione cantonale? Il Comune di Lugano, ad esempio, ha comunicato i dati: il Cantone potrebbe fare lo stesso?

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, la Sezione delle risorse umane (SRU) ha proceduto all'analisi della parità salariale, mentre il Consiglio di Stato ha incaricato il Controllo cantonale delle finanze, in qualità di organo di controllo accreditato, di svolgere la verifica dell'analisi condotta dalla SRU in conformità all'art.13° LPar.

Il risultato del rapporto, 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 dalla Confederazione e significa che non è stata individuata alcuna disparità salariale sistematica. Sul risultato incidono le indennità per picchetti, lavoro notturno e festivi 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).

2. In attesa dei risultati verificati da un organo esterno, quali passi concreti si stanno già oggi ponendo in essere per ridurre ed eliminare le disparità salariali nell'amministrazione cantonale?

Il Consiglio di Stato osserva come le norme definite dalla Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato e dal Regolamento dei dipendenti dello Stato, con particolare riferimento alla definizione del salario iniziale e alle promozioni dei dipendenti, garantiscono la parità di trattamento tra tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Anche il modello di valutazione analitica delle funzioni è stato sottoposto a una verifica esterna specifica dalla quale è risultato che non è discriminante rispetto al genere sia nel sistema (criteri di valutazione) sia nel processo d'applicazione dello strumento per la valutazione delle singole funzioni.

3. In generale, senza limitarsi all'amministrazione cantonale, quali sono i passi in avanti compiuti dal Cantone nella lotta contro la disparità salariale?

Con l'entrata in vigore della modifica della legge federale sulla parità dei sessi (LPar), la quale introduce l'obbligo per gli enti e le aziende con oltre 100 dipendenti di realizzare un'analisi interna della parità salariale, il Governo ha informato i comuni e gli enti sussidiati (case anziani, servizi di assistenza e cure a domicilio e strutture per invalidi), attraverso l'elaborazione di documentazione di riferimento e fornendo una consulenza individualizzata a coloro che ne facevano esplicita richiesta. Inoltre, l'Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU) ha organizzato dei seminari sull'utilizzo dello strumento di analisi della parità salariale standardizzato Logib, che, su esplicita richiesta del Cantone Ticino sono stati organizzati anche in italiano a Bellinzona (il 14.09.2020 per il modulo 1 di Logib e il 16.11.2021 per il modulo 2).

Nel settembre 2016, la Confederazione ha varato la Carta per la parità salariale nel settore pubblico e il Cantone Ticino figura tra i primi firmatari, seguito dai comuni di Lugano e di Mendrisio. Da novembre 2019 la Confederazione ha promosso anche la Carta per la parità salariale nelle aziende parastatali e la delegata per la pari opportunità a sua volta ha informato gli enti pubblici invitandoli ad aderire.

Inoltre, con la revisione della legge sulle commesse pubbliche e del relativo regolamento di applicazione, a partire dal 1° gennaio 2020 le aziende che partecipano ad una commessa pubblica devono produrre l'autocertificazione della parità di trattamento tra uomo e donna quale documento di portata giuridica accresciuta ai sensi dell'articolo 110 cpv. 4 del Codice penale svizzero (art. 39 cpv. 3 RLC Pubb/CIAP).

RG n. 1538 del 30 marzo 2022

Rileviamo ancora che il Governo partecipa regolarmente al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) sulla parità salariale in Svizzera, pubblicato sul sito dello stesso UFU.

Vogliate gradire, signore deputate, i sensi della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente



Manuele Bertoli

Il Cancelliere



Arnaldo Coduri