



Dicastero amministrazione generale
Comunicazione, relazioni istituzionali e
quartieri

Servizio comunicazione e relazioni
istituzionali
Piazza Nosetto 5
6500 Bellinzona

Agli organi d'informazione

T +41 (0)58 203 11 50
comunicazione@bellinzona.ch

30 giugno 2023

Comunicato stampa

Analisi della parità salariale: pubblicato il risultato

L'esame della situazione salariale all'interno dell'Amministrazione della Città attraverso lo strumento standardizzato messo a disposizione della Confederazione registra un "lieve impatto di genere", frutto di una differenza salariale del 3,5% a sfavore delle donne. Il Municipio ripeterà l'analisi entro il 30 giugno 2025. Nel frattempo, sarà approfondita la possibilità di migliorare ulteriormente la situazione: in tale direzione va, ad esempio, l'audit, già previsto, sulla conciliabilità vita-lavoro.

Il 1° luglio 2020 è entrata in vigore a livello federale una nuova sezione della Legge sulla parità dei sessi (Lpar). Tale modifica, in vigore fino al 30 giugno 2032, prevede che ogni azienda pubblica o privata che impiega più di 100 persone debba effettuare un'analisi con il fine di verificare se vi sono disparità salariali all'interno dell'entità dovute al genere. La procedura è suddivisa in tre fasi: l'analisi dei dati da svolgere entro il 30 giugno 2021; la revisione da parte di un ente esterno entro il 30 giugno 2022; infine l'informazione di collaboratrici e collaboratori entro il 30 giugno 2023. L'analisi dei dati è avvenuta tramite lo strumento standardizzato "LOGIB" messo a disposizione dalla Confederazione, nel quale era necessario inserire una serie di dati per ciascun/-a collaboratore/trice. Il Settore Risorse umane ha effettuato l'analisi dei dati sulla base degli stipendi pagati nel mese di maggio 2021. Sono stati presi in considerazione i dati di 1'325 collaboratrici/tori, di cui 895 donne (67.5%) e 430 uomini (32.5%). Dall'analisi risulta che, complessivamente e in termini generali, le donne guadagnano il 9.5% in meno, di questa differenza è di significato solo il 3.5% in quanto *non spiegabile* oggettivamente tenuto conto delle caratteristiche individuali di qualificazione/formazione e delle caratteristiche del posto di lavoro. Tale differenza comporta, secondo gli strumenti di rilevazione adottati, un "lieve impatto di genere" (sopra il 5% l'impatto di genere sarebbe considerato "rilevante").

Nessuna differenza nel Settore anziani

Un primo affinamento di tale analisi che, ad esempio, ha comportato uno scorporamento dei dati del Settore Anziani da quelli del resto dell'Amministrazione, ha evidenziato come in tale settore non risultano differenze di genere legate ai salari.

Strumento analitico limitante

Va rilevato come la struttura del personale attivo in seno all'Amministrazione si compone di una serie estremamente variegata di livelli di competenza, formazione, posizioni gerarchiche.

Lo strumento LOGIB mette a confronto tipi di professione completamente diversi come, ad esempio, infermieri con contabili, impiegati amministrativi con operai, addetti di pulizia con aiuto operai. Secondo LOGIB il personale viene classificato in quattro sole categorie di competenza. Il livello di competenza 1 (quello più alto) assegnato principalmente ai collaboratori con compiti dirigenziali di primo livello. Il livello di competenza 4 (il più basso), comprende tutti i collaboratori che possono svolgere la loro funzione senza avere bisogno nemmeno di un attestato federale di capacità. Una categoria questa che comprende, ad esempio, le addette di pulizia e gli aiuto operai. Nel mezzo, il livello di competenza 2 è quello in cui figura il personale che ha ottenuto un livello di formazione superiore come, ad esempio, docenti, tecnici, contabili. Il livello di competenza 3 è quello assegnato al personale che ha dovuto ottenere un attestato professionale di capacità.

Per comprendere al meglio i dati si è proceduto con delle analisi distinte per tipo di categoria di competenza, quindi per tipologia di funzione escluso il livello 1, in quanto non rappresentativo secondo lo strumento LOGIB. Da queste ulteriori analisi è emerso che per quanto riguarda il livello di competenza 2 e 3 si è in presenza di un *impatto di genere lieve a favore delle donne*. Per quanto concerne il livello di competenza 4 invece si è in presenza di un rilevante impatto di genere a sfavore delle donne.

Addette di pulizia vs aiuto operai

Analizzando quindi nel dettaglio i dati relativi al livello di competenza 4, l'importante impatto di genere teorico presente risulta relativizzato poiché vengono trattati nel medesimo campione statistico dati relativi a varie sottocategorie di lavoratrici e lavoratori, prevalentemente femminili o prevalentemente maschili, all'interno delle quali non sussistono discriminazioni, ma che se paragonate tra loro registrano differenze salariali dovute alla diversa tipologia di mansioni svolte. In questo campione figurano, ad esempio, 90 addette di pulizia e supplenti addette di pulizia, tutte donne, per le quali è prevista una classificazione salariale inferiore rispetto a quella considerata per i 43 *aiuto operai* (tutti uomini). Va qui sottolineato che tali differenze salariali sono motivate da questioni legate ai mansionari e alle condizioni di lavoro generali, diverse tra i due ambiti di attività. Esse, tuttavia, influiscono direttamente sull'esito complessivo dell'analisi.

Nessun impatto di genere tra funzionari dirigenti e, di principio, nei settori misti

Ad esempio, se si analizzano i dati relativi al personale dirigente, al personale amministrativo così come quelli relativi al personale di polizia uniformato, gruppi in cui sono presenti entrambi i generi, non vi è alcun impatto di genere. Nella categoria dei docenti invece, maggiormente rappresentata dalle donne (84.7% del totale delle/i collaboratrici/tori prese/i in considerazione), dove gli uomini sono dunque sottorappresentati e le cui classificazioni non possono essere influenzate dal Municipio poiché stabilite dalla Sezione scuole comunali del Cantone, è presente una "non rilevante" discriminazione a favore delle donne con una differenza inspiegabile del 5.7%.

Conclusione

In conclusione il Municipio rileva come l'analisi dei dati per gruppo di collaboratrici e collaboratori che svolgono la medesima funzione non abbia riscontrato differenze di rilievo.

Quelle riscontrate con lo strumento LOGIB, che generano il lieve impatto di genere, sono principalmente, come indicato, da ricondurre al fatto che tutto il personale viene classificato in sole quattro categorie di livello di competenza. Di fatto, tuttavia, non esistono disparità salariali tra i sessi all'interno di singole funzioni in organico. Ad ogni modo, considerato come l'analisi eseguita fa emergere un "lieve impatto di genere", la stessa sarà ripetuta entro il 30 giugno 2025. Nel frattempo il Municipio valuterà comunque la possibilità di ridurre tale impatto avendo in ogni caso già previsto l'esecuzione di un audit interno sul tema conciliabilità vita-lavoro nel corso del 2024.

IL MUNICIPIO