



Città di Lugano
Comunicazione e relazioni
istituzionali

Lugano, 7 ottobre 2022

Ufficio stampa e PR
Piazza della Riforma 1
6900 Lugano
Svizzera

t. +41 58 866 70 88
pr@lugano.ch
www.lugano.ch

Comunicato stampa del Municipio Lugano, analisi della parità salariale 2022

Il Municipio di Lugano ha effettuato un'analisi sulla parità salariale nell'Amministrazione comunale, sulla base degli stipendi di aprile 2022, dei collaboratori e delle collaboratrici retribuiti secondo il Regolamento organico comunale della Città di Lugano.

La Città - con lo scopo di monitorare regolarmente l'evoluzione dei dati e proporre misure atte a incrementare la parità di genere - ha deciso di fare una verifica annuale della parità salariale, nonostante una tale frequenza non sia richiesta dalla Legge federale sulla parità tra i sessi, che la impone ogni quattro anni.

L'analisi del 2021 aveva evidenziato una leggera differenza di genere (1,5% a sfavore delle donne), non spiegabile sulla base di fattori legati al posto di lavoro o alle caratteristiche individuali. Questo, in parte, a causa del metodo di rilevamento che includeva il personale appartenente a fasce salariali dove il Municipio non ha margine di manovra in materia di politica retributiva: ossia docenti e personale di polizia uniformato inquadrati nella classificazione delle funzioni e nella scala stipendi cantonale. La Città, per avere una visione completa della situazione, ha quindi deciso di fare analisi distinte.

Dall'analisi effettuata sui collaboratori e le collaboratrici ROCCL (1'068 dipendenti, di cui 424 donne e 644 uomini) - escludendo quindi docenti e personale uniformato - emerge che la donna ha un salario medio di 5'969 franchi lordi e l'uomo di 7'043 franchi lordi. La differenza di 1'074 franchi (-15.2%) è in gran parte dovuta alle indennità legate ai turni, effettuati soprattutto da personale di sesso maschile. Inoltre, analizzando oltre al salario medio anche le caratteristiche individuali (ad es. età, sesso, anni di servizio, formazione) e quelle relative al posto di lavoro (ad es. grado di occupazione, funzione, posizione professionale) si rileva che non vi è impatto di genere: le donne guadagnano +0.9% rispetto agli uomini. Fra donne e uomini nell'Amministrazione comunale non vi è quindi differenza salariale.

La Città promuove, inoltre, una serie di iniziative per rafforzare la parità di genere in Amministrazione: sistema di retribuzione trasparente; orario flessibile; telelavoro; part time; monitoraggio dell'accesso delle donne a ruoli di responsabilità; sensibilizzazione dei quadri nel processo di reclutamento e distribuzione delle attività; programmi di sviluppo; modello di formazione attento al genere, rafforzamento e valorizzazione delle donne; analisi conciliabilità vita-lavoro (2022-2023); progetto pilota Diversità e Inclusione; evento Lugano al femminile.



Città di Lugano
Comunicazione e relazioni
istituzionali

La Città ha aderito nel 2016 alla Carta per la parità salariale nel settore pubblico, poiché è responsabilità dell'ente pubblico contrastare ogni forma di discriminazione. La Carta per la parità salariale afferma la volontà di concretizzare e difendere il principio costituzionale del "diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore".