



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 Risultati dell'analisi sulla parità salariale nell'Amministrazione comunale

Il Municipio comunica i risultati dell'analisi sulla parità salariale nell'Amministrazione comunale effettuati in conformità alla Legge federale sulla parità dei sessi. Considerati il salario medio e le caratteristiche individuali e dell'impiego, esiste un leggero impatto di genere, con una differenza salariale tra uomo e donna che non supera la soglia di tolleranza del 5% fissata dalla legge. Per favorire un'evoluzione del tema la Città si impegna a proporre misure atte a promuovere la parità di genere.

La Legge federale sulla parità dei sessi prevede l'obbligo di eseguire un'analisi della parità salariale per i datori di lavoro che all'inizio dell'anno impiegano 100 o più lavoratori. L'analisi deve essere ripetuta ogni quattro anni e verificata da un organo indipendente. La Città ha fornito all'organo di revisione tutte le informazioni e i documenti necessari all'esecuzione della verifica, alla pubblicazione e all'informazione diretta delle collaboratrici e dei collaboratori sul risultato dell'analisi.

La Città di Lugano ha effettuato l'analisi sulla base dei salari di gennaio 2021 tramite lo strumento di analisi fornito dalla Confederazione, LOGIB. I dati sono stati verificati dalla società di revisione BDO, che ne ha confermato l'esattezza. Per effettuare l'analisi sono stati presi in considerazione i dati personali, i dati relativi al grado di occupazione/salario e i dati relativi alla funzione (livello di competenza operativa e posizione professionale) delle collaboratrici e dei collaboratori della Città di Lugano. Nell'analisi non rientrano il personale su chiamata, i programmi occupazionali, il personale in formazione, i programmi speciali a beneficio di un'assicurazione invalidità e il personale pagato contro prestazioni specifiche ad hoc.

Dall'analisi è emerso che in media una donna guadagna 6'663 franchi lordi e un uomo 7'237 franchi. La differenza di 574 franchi è data dal raffronto dei seguenti dati salariali: stipendio di base, tredicesima, indennità e pagamenti straordinari. Considerando nell'analisi oltre al salario medio anche le caratteristiche individuali e quelle relative all'impiego, risulta che le donne guadagnano l'1.5% in meno degli uomini. Questa differenza genera un leggero impatto di genere, che non supera in ogni caso la soglia di tolleranza del 5% fissata dalla legge. Entrando nel dettaglio delle cifre, la differenza sul salario medio indica che le donne guadagnano il 7.9% in meno rispetto agli uomini. A livello svizzero - secondo i dati analizzati dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo - le donne nel settore pubblico guadagnano in media il 18.1% in meno degli uomini.



Tale differenza può essere attribuita a fattori oggettivi come la posizione professionale, gli anni di servizio o il livello di formazione.

I risultati completi dell'analisi sono visualizzabili sul sito web della Città di Lugano, scaricando il documento all'indirizzo www.lugano.ch/analisi-parita-salariale-2021

Alcune misure per sostenere l'uguaglianza fra donna e uomo nell'Amministrazione comunale di Lugano sono già in atto. Citiamo per esempio il sistema di retribuzione trasparente, la possibilità di lavorare part time o la recente possibilità di seguire un orario di lavoro flessibile e di poter fare il telelavoro.

Sebbene non sia previsto dalla legge, la Città ripeterà annualmente l'analisi della parità salariale, con l'obiettivo di monitorare l'evoluzione dei dati negli anni e poter proporre misure atte a promuovere la parità di genere all'interno dell'Amministrazione comunale.

A questo proposito, sono allo studio altre proposte da implementare nel corso dei prossimi anni, quali per esempio: la presentazione di un modello di formazione attento al genere, il rafforzamento delle competenze e la valorizzazione delle donne, l'esposizione del personale femminile a ruoli di responsabilità, la sensibilizzazione dei quadri nel processo di reclutamento e di distribuzione delle attività (gradi a tempo parziale) con delle azioni formative, programmi di mentoring e il continuo monitoraggio dell'accesso delle donne a ruoli di responsabilità.

La Città ha aderito nel 2016 alla Carta per la parità salariale nel settore pubblico, persuasa che sia responsabilità dell'ente pubblico dare il buon esempio e contrastare ogni forma di discriminazione. La Carta per la parità salariale nel settore pubblico ha, infatti, l'obiettivo di affermare la volontà di concretizzare e difendere il principio costituzionale del "diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore".