



Municipio
Via Municipio 13
Casella Postale 1262
CH-6850 Mendrisio-Stazione

058 688 31 10
cancelleria@mendrisio.ch
mendrisio.ch
MD/fm

Municipio, 6850 Mendrisio

Egregi Signori
Consiglieri comunali
Françoise Gehring Amato,
Grazia Bianchi, Daniele Stanga,
Davina Fitas, Paolo Danielli,
Claudia Crivelli Barella, Vincenzo
Crimaldi, Dominik Hoehle

9 novembre 2016

**Risposta
del Municipio di Mendrisio**

Interrogazione del 8 settembre 2016

Titolo **Carta per la parità salariale nel settore pubblico: a presto la firma di Mendrisio?**

Egregi Signori,

In relazione all'interrogazione citata a margine, lo scrivente Municipio si pregia osservare quanto segue:

1. Come è la situazione sul fronte della parità salariale all'interno dell'Amministrazione?

"La parità salariale tra uomo e donna è garantita se viene corrisposto lo stesso salario per lo stesso lavoro."

Partendo dal principio che il Regolamento Organico dei dipendenti del comune di Mendrisio (ROD) non fa distinguo tra uomo e donna nell'attribuzione della funzione, è pacifico affermare che la disparità salariale all'interno dell'Amministrazione è un fenomeno fortunatamente assente.

A parità di funzione, corrisponde la medesima classificazione salariale. Eventuali differenze salariali si possono verificare a seguito di una diversa esperienza, di maggiori anni di servizio, del raggiungimento o meno degli obiettivi annuali, discriminanti a cui tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori sottostanno indipendentemente dal sesso.

2. Quali strumenti vengono usati per controllarne l'effettiva applicazione, in modo da escludere qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta?

I dipendenti comunali vengono nominati sulla base di un bando di concorso. A prescindere dalla figura che si necessita di assumere, il bando di concorso non può prevedere, a priori, se la candidata o il candidato più idonea/o sarà donna o uomo.

Nel bando di concorso viene chiesto di ottemperare ai requisiti minimi dall' art. 6 ROD, di dimostrare le proprie competenze mediante la presentazione dei titoli di studio e, se fosse il caso, vengono esplicitati quegli elementi che possono fungere da requisito preferenziale, tutti elementi non correlabili al sesso dei partecipanti.

Inoltre la descrizione del posto di lavoro, documento facente parte della procedura introdotta per la valutazione delle collaboratrici e dei collaboratori, definisce esattamente lo scopo della funzione, le prestazioni chiave e le competenze richieste a chi ricopre una determinata funzione, sia esso uomo o donna senza alcun distinguo e/o pregiudizio.

Infine, a garanzia di una pari crescita professionale, formativa e retributiva, il Municipio, per il tramite della Commissione per il personale, vigila sul rispetto dei disposti del IV° capitolo del ROD – Diritti dei dipendenti.

3. Condivide la nuova iniziativa della Confederazione?

L'iniziativa della Confederazione è lodevole e assolutamente condivisa. Da parte sua, il Municipio, ha approfondito quanto messo in atto a livello locale, sia dall'Amministrazione cantonale che dalla Città di Lugano, constatando tuttavia che gli strumenti messi a disposizione per monitorare il fenomeno sono molto complessi e rigidi.

Per quanto concerne i punti enumerati nella Carta, osserviamo quanto segue:

1. Sensibilizzare alla legge federale sulla parità dei sessi le collaboratrici e i collaboratori implicati nel processo di fissazione degli stipendi e di valutazione delle funzioni, così come in quello di reclutamento, formazione e avanzamento del personale.

Queste competenze sono attribuite ai quadri dirigenti dell'Amministrazione, figure con compiti di condotta e responsabilità che condividono con il Municipio. L'Esecutivo, già estremamente attento a questo aspetto, sensibilizzerà ulteriormente queste collaboratrici e questi collaboratori sull'argomento, a garanzia del rispetto del principio di parità salariale, mediante un'informazione puntuale e/o l'organizzazione di momenti di formazione.

2. Procedere, nella pubblica amministrazione, a una verifica regolare della parità salariale per mezzo di uno standard riconosciuto.

Gli strumenti oggi conosciuti e utilizzati per monitorare questo aspetto sono la statistica federale sugli stipendi nel settore pubblico e la piattaforma Logib, sviluppata dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU). L'Amministrazione cantonale e la Città di Lugano hanno adottato Logib non senza difficoltà, data l'estrema rigidità del sistema.

Al momento attuale sono in corso delle valutazioni interne per comprendere l'impatto che avrà la sua implementazione sulle risorse.

3. Incoraggiare gli enti parastatali a effettuare verifiche regolari della parità salariale per mezzo di uno standard riconosciuto.

La sensibilizzazione a enti pubblici o parastatali di cui la Città di Mendrisio fa parte (ConSORZI, Società, Fondazioni,...) o con le quali collabora per assolvere i propri compiti istituzionali, sarà introdotta per mezzo di un'informativa puntuale.

4. Far rispettare, nel quadro degli acquisti pubblici e/o dei sussidi, la parità salariale introducendo dei meccanismi di controllo.

L'attuale legge sulle commesse pubbliche non prevede ancora la possibilità di inserire questo aspetto nell'elenco dei criteri di valutazione dell'offerta, come per esempio avviene per la formazione degli apprendisti. Per dimostrare il rispetto della parità salariale, quindi, le ditte assuntrici di un mandato pubblico con almeno 50 lavoratrici/lavoratori alle proprie dipendenze, dal 2016 devono inoltrare con i documenti d'offerta un'autocertificazione del rispetto delle condizioni di lavoro, delle disposizioni in materia di protezione del lavoro e della parità salariale tra uomo e donna.

Il modello di autocertificazione utilizzato dalla Confederazione, estende la garanzia del rispetto del principio di parità salariale e protezione del lavoro anche per i propri subappaltatori e le aziende fornitrici di prestazioni in Svizzera. Il Municipio è del parere che alle condizioni attuali questo strumento, sebbene si tratti di un'autocertificazione, non dia sufficienti garanzie, per cui per questo punto, si preferisce attendere la nuova legge cantonale LCPubb e la modifica della legge federale sulla parità salariale.

È infatti notizia di questi giorni che i datori di lavoro con più di 50 collaboratori dovranno effettuare ogni quattro anni un'analisi dei salari facendola verificare da servizi di controllo esterni.

Malgrado l'opposizione emersa durante la procedura di consultazione – il padronato lo giudica eccessivo, i sindacati insufficiente – il Consiglio federale vuole portare avanti il suo progetto di modifica della Legge federale sulla parità salariale (LPar), che mira ad eliminare le persistenti disuguaglianze salariali. Rispetto al progetto inviato in consultazione, quello che dovrà preparare entro giugno 2017 il Dipartimento federale di giustizia e polizia si concentra interamente sulla responsabilità individuale dei datori di lavoro.

Secondo il governo la revisione della legge, seppur "di portata relativamente modesta e senza controlli statali", sarà sufficiente a incoraggiare le imprese ad attuare la parità di retribuzione. Le aziende possono scegliere il sistema di analisi che desiderano, a condizione che sia riconosciuto a livello internazionale.

La Confederazione metterà a disposizione gratuitamente lo strumento che ha sviluppato, appunto Logib.

5. Informare sui risultati concreti di questo impegno, segnatamente partecipando al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.

La nuova LPar prevedrà inoltre l'obbligo, al più tardi entro un anno dal ricevimento del rapporto sulle retribuzioni, di informare i propri collaboratori sui risultati scaturiti dal monitoraggio.

4. Tenuto conto della sensibilità dimostrata (cfr. risposta all'interrogazione citata), intende aderire in tempi brevi alla "Carta per la parità salariale"?

Richiamato quanto sopra, il Municipio di Mendrisio ribadisce di condividere i principi enunciati dalla "Carta per la parità salariale", ma prima di sottoscriverla ritiene opportuno attendere le modifiche della LPar e della LCPubb, evitando di investire risorse nella codificazione di procedure che potrebbero essere soggette a ulteriori modifiche.

Sperando di avere evaso esaustivamente la vostra richiesta, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

Per il Municipio

Lic. oec. HSG Carlo Croci
Sindaco

Lic. rer. pol. Massimo Demenga
Segretario

Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a 6 ore lavorative

Copia
Dicastero Amministrazione