



Il settore pubblico verso la parità salariale

Attuazione della Carta per la parità salariale:
alcuni esempi dei Cantoni, dei Comuni e delle
aziende parastatali

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Sigla editoriale

Titolo

Il settore pubblico verso la parità salariale

Attuazione della Carta per la parità salariale: alcuni esempi dei Cantoni, dei Comuni e delle aziende parastatali

Foto

Adobe Stock

Concezione grafica

Heyday Konzeption und Gestaltung GmbH

www.heyday.ch

Edizione e distribuzione

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna

ebg@ebg.admin.ch

www.ebg.admin.ch

Berna, ottobre 2021

La presente pubblicazione è stata prodotta in collaborazione con i Cantoni, le Città, i Comuni e le aziende parastatali presentate nel documento. Un ringraziamento particolare va alle amministrazioni e alle aziende che hanno condiviso con l'UFU le loro misure per l'attuazione della parità salariale, fornendo così un contributo importante al presente rapporto. Le valutazioni e le opinioni che vi sono contenute riflettono le loro prospettive.

Inhalt

	Prefazione	5
1.	Cantoni	
1.1	Cantone di Basilea-Città	8
1.2	Cantone di Berna	10
1.3	Repubblica e Cantone del Giura	12
1.4	Repubblica e Cantone Ticino	14
1.5	Cantone di Vaud	16
1.6	Cantone del Vallese	18
2.	Città	
2.1	Città di Berna	22
2.2	Città di Friburgo	24
2.3	Città di Losanna	26
2.4	Città di Neuchâtel	28
2.5	Città di Winterthur	30
2.6	Città di Zurigo	32
3.	Comuni	
3.1	Comune di Riddes VS	36
3.2	Municipio di Diessenhofen TG	38
3.3	Comune di Ernen VS	38
3.4	Capoluogo cantonale Glarona GL	39
3.5	Comune di Lavertezzo TI	39
4.	Aziende parastatali	
4.1	Gruppo BKB: Banca Cantonale di Basilea e Banca Cler	42
4.2	BERNMOBIL	44
4.3	PUBLICA	46
4.4	Ensemble Hospitalier de la Côte EHC	48
5.	Carta per la parità salariale	
5.1	Carta per la parità salariale nel settore pubblico e nelle aziende parastatali	51
5.2	Elenco dei firmatari	52
	Glossario	54

Prefazione

Da 40 anni, la Costituzione sancisce che uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore. Tuttavia, lo scarto salariale tra i due sessi ammonta in media al 19 per cento. Il 45,4 per cento di questa differenza non può essere ricondotto a fattori oggettivi e rappresenta per le donne una perdita di guadagno mensile di 686 franchi.

L'eliminazione della discriminazione salariale riveste grande importanza per il Consiglio federale ed è uno degli obiettivi centrali della Strategia per la parità tra donne e uomini 2030 che ha adottato nella primavera del 2021. Questa prevede il rafforzamento dell'indipendenza economica delle donne attraverso misure di ampia portata, tra cui la messa a disposizione di Logib, uno strumento digitale che permette alle imprese attive in Svizzera di eseguire un'analisi della parità salariale in modo semplice e gratuito.

Quando si tratta di promuovere la parità professionale, il settore pubblico deve essere d'esempio. Per questo motivo, cinque anni fa è stata varata la Carta per la parità salariale, firmata finora dalla Confederazione, 17 Cantoni, 120 Comuni e 67 aziende parastatali che si impegnano a promuovere e attuare la parità salariale nel loro ambito di competenza.

Dall'adozione del documento, diverse amministrazioni e aziende in tutta la Svizzera hanno intensificato il loro impegno. Il presente opuscolo offre una selezione di esempi di buone pratiche e testimonianze di Cantoni, Città, piccoli Comuni e aziende parastatali. L'auspicio è che possano servire da ispirazione e guida per l'intero settore pubblico, affinché la promessa della parità salariale possa finalmente essere mantenuta.

Alain Berset, consigliere federale
Capo del Dipartimento federale dell'interno

1. Cantoni

1.1 Cantone di Basilea-Città

Circa 200 000 abitanti

Rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti e/o dei sussidi pubblici

Meccanismi di controllo

Nel settore degli acquisti pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Sulla base dell'esperienza acquisita con un progetto pilota, il 1° maggio 2021 il Cantone di Basilea-Città ha introdotto un obbligo di autodichiarazione per gli acquisti pubblici dell'amministrazione cantonale. In aggiunta, le imprese offerenti devono presentare una prova della parità salariale nell'azienda. Vengono inoltre effettuati controlli a campione. Fino ad aprile 2022, le aziende con meno di 50 dipendenti sono esonerate dall'obbligo di presentare la prova della parità salariale in aggiunta all'autodichiarazione, nonché dai controlli a campione.

Dal maggio 2021, nel settore degli acquisti pubblici dell'amministrazione cantonale sussiste l'obbligo di autodichiarazione e di prova per le aziende offerenti. Inoltre, nelle aziende che hanno ottenuto un appalto dal Cantone di Basilea-Città, la parità salariale viene verificata mediante controlli a campione. Le misure si applicano nel caso di concorsi pubblici e di procedure selettive nell'ambito di applicazione di trattati internazionali e non internazionali, nelle procedure mediante invito, nonché nelle procedure mediante incarico diretto al di sopra dei valori soglia.

Durante la fase introduttiva di un anno, le aziende con meno di 50 dipendenti sono esonerate dall'obbligo di presentare la prova in aggiunta all'autodichiarazione. Inoltre, durante tale fase introduttiva, il Cantone rinuncia ad effettuare controlli a campione. Ciò è dovuto al fatto che il nuovo Modulo 2 di Logib, lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione, è diventato disponibile solo di recente. A partire dal mese di maggio 2022, le deroghe saranno abolite e le misure saranno adeguate.

Vengono riconosciute come prova le autoanalisi con Logib, le analisi effettuate da terzi mediante Logib, nonché i rapporti sui risultati di un controllo statale da parte di Comuni e Cantoni o della Confederazione.

Autodichiarazione e controlli a campione in tutte le aziende

Svolgimento dei controlli

I controlli della parità salariale sono di competenza del Reparto per l'uguaglianza fra donna e uomo del Cantone di Basilea-Città. Il Reparto effettua il campionamento sulla base delle autodichiarazioni e delle prove presentate. In seguito informa l'ente appaltante competente e avvia l'esame dell'azienda da sottoporre a controllo. Il controllo concreto dei dati salariali viene effettuato da uno o una specialista esterno/a secondo il processo di controllo standardizzato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

Se il controllo ha esito positivo, l'azienda riceve il rapporto di controllo unitamente a una lettera di accompagnamento sulla conclusione del controllo, e l'ente appaltante competente ne viene informato. In caso di esito negativo, l'azienda ha la possibilità entro 12 mesi di dimostrare con una prova qualificata che i requisiti in materia di parità salariale vengono soddisfatti. Se ciò non avviene o se i requisiti non sono soddisfatti, possono essere imposte delle sanzioni.

Previo consenso delle aziende, il Cantone di Basilea-Città partecipa allo scambio di informazioni tra Confederazione, Cantoni e Comuni al fine di evitare ridondanze nei controlli ed è in contatto con altri servizi specializzati.

Esperienze e prospettive

Il Consiglio di Stato del Cantone di Basilea-Città attribuisce grande importanza alla promozione della parità salariale tra donne e uomini. Da molti anni all'interno dell'amministrazione la parità salariale viene verificata regolarmente. In questo contesto, il Consiglio di Stato ha modificato le modalità di calcolo degli scaglioni salariali (maggior peso dell'esperienza acquisita con il lavoro familiare o a tempo parziale) per la determinazione del salario, al fine di ridurre ulteriormente il divario salariale rimanente all'interno dell'amministrazione cantonale. Le pari opportunità sono promosse all'interno sistematicamente. In tal modo, il Cantone svolge la sua funzione di datore di lavoro modello.

Inoltre, il Cantone di Basilea-Città è uno dei primi Cantoni ad attuare misure adeguate anche nel settore degli acquisti pubblici. Con l'introduzione dell'autodichiarazione e la richiesta della prova, le aziende vengono fortemente sensibilizzate in materia di parità salariale; mediante queste misure è stato realizzato un sistema di elevata efficacia. Anche gli appositi eventi informativi e le altre attività di comunicazione contribuiscono a sensibilizzare le aziende al tema della parità salariale.

Nel Cantone di Basilea-Città sono già in corso di esame altre misure. Nel quadro di una mozione, nell'estate del 2020 il Parlamento ha incaricato il Consiglio di Stato di redigere una proposta di legge che obblighi le aziende con 50 o più dipendenti a svolgere un'analisi periodica della parità salariale. Inoltre, si sta esaminando l'opportunità di introdurre presso gli enti responsabili dei sussidi cantonali misure ispirate ai processi vigenti nel settore degli acquisti.

Contatto per domande

Livia Büchler, collaboratrice scientifica e responsabile di progetto, Reparto per l'uguaglianza tra donna e uomo
061 267 65 61, livia.buechler@bs.ch

Maggiori informazioni

Controlli della parità salariale nel settore acquisti pubblici del Cantone di Basilea-Città:

www.gleichstellung.bs.ch/erwerbsarbeit-familie/lohngleichheit/lohngleichheit-beschaffungswesen.html

Il Cantone di Basilea-Città nel ruolo di datore di lavoro:

www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/chancengleichheit.html

1.2 Cantone di Berna

Circa 1 043 100 abitanti

Rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti e/o dei sussidi pubblici

Meccanismi di controllo

Nel settore degli acquisti pubblici:

- Autodichiarazione

Nel settore dei sussidi pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Controlli della parità salariale nel settore dei sussidi statali

Nel Cantone di Berna, nel settore degli acquisti pubblici l'autodichiarazione viene richiesta da molti anni. Con la revisione della legge sui sussidi cantonali, l'obbligo di presentare un'autodichiarazione è stato esteso anche al settore dei sussidi e sono stati introdotti controlli per garantire la parità salariale tra donna e uomo.

Il Cantone di Berna eroga sussidi cantonali in vari settori di attività, ad esempio alle aziende del settore sanitario, sociale e dell'istruzione o del settore culturale e dei trasporti pubblici. Tutte le aziende con 50 o più dipendenti che ricevono sussidi cantonali ricorrenti e quelle che ottengono contributi una tantum di almeno 250 000 franchi sono tenute a presentare un'autodichiarazione. In questo documento indicano se rispettano la parità salariale, se l'hanno verificata con lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib e, se sì, con quale risultato. Sulla base dell'autodichiarazione, i controlli sulla parità salariale nel settore dei sussidi cantonali vengono effettuati su un campione casuale basato sul rischio.

La legge riveduta sui sussidi cantonali e l'ordinanza che l'accompagna sono entrate in vigore nel 2017. Dopo aver definito i meccanismi di attuazione, è stato possibile avviare i controlli. Ogni anno vengono effettuate da tre a cinque controlli con il supporto esterno di un addetto specializzato, utilizzando lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib.

Svolgimento dei controlli

Le aziende presentano la loro autodichiarazione all'ufficio responsabile dei loro sussidi cantonali che la trasmette al Servizio per l'uguaglianza tra donna e uomo. Qui viene effettuato una volta all'anno un campionamento basato sul rischio.

Dopo aver consultato il rispettivo ufficio per chiarire se ci sono seri motivi contro un controllo in quel dato momento, il Servizio per l'uguaglianza informa l'azienda che vi sarà un controllo. In seguito l'analisi viene effettuata secondo il processo di controllo standardizzato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU. Finora le aziende hanno dimostrato un'elevata disponibilità a collaborare.

Se il controllo ha esito positivo, l'azienda riceve il rapporto di controllo unitamente alla lettera di accompagnamento sulla conclusione del controllo e l'ufficio competente ne è informato. Qualora secondo il modello di analisi standardizzato la parità salariale non venga rispettata, il Servizio per l'uguaglianza tra donne e uomini chiede all'azienda di apportare le correzioni necessarie e di fornire la prova del rispetto della parità salariale entro un termine prestabilito. In mancanza di tale prova, possono essere adottati i provvedimenti previsti dalla legge in questi casi (oneri, riduzione o richiesta di rimborso dei sussidi).

Le imprese che ricevono contributi da diversi cantoni o enti pubblici informano le altre parti contraenti e in singoli casi si garantisce che non si verifichino ridondanze.

Esperienze e prospettive

Le misure in materia di parità salariale nel Cantone di Berna corrispondono alla volontà politica del Parlamento e sono sancite dalla legge. L'introduzione dell'autodichiarazione è stata una condizione determinante per l'inserimento dei controlli nel settore dei sussidi cantonali. Le autodichiarazioni erano già note dal settore degli acquisti pubblici e consentono di dare una struttura semplice al processo: l'assegnazione dei sussidi cantonali è decentralizzata e con l'autodichiarazione è stato possibile stabilire un processo attuabile in modo uniforme negli uffici preposti, senza interventi complessi. Ciò ha facilitato la decisione politica.

Nell'ottica della parità salariale il Cantone di Berna segue un approccio graduale. Ha effettuato l'analisi della parità salariale del suo personale già molto presto. L'esperienza acquisita ha abilitato e legittimato il Cantone a compiere un ulteriore passo avanti e a divenire ora attivo nel campo dei sussidi cantonali. Le esperienze fatte – in particolare anche la semplicità del processo – aiutano a tradurre in realtà le basi giuridiche dei controlli della parità salariale nel settore degli acquisti pubblici create dal Parlamento nell'estate del 2021. L'esperienza ha dimostrato che i controlli a campione sono fattibili e gestibili. È attualmente in fase di elaborazione un piano di attuazione per i controlli a campione nel settore degli acquisti. In seguito verranno emanate le disposizioni esecutive.

Contatto per domande

Barbara Ruf, responsabile del Servizio per l'uguaglianza del Cantone di Berna
031 633 75 78, barbara.ruf@be.ch

Maggiori informazioni

Uguaglianza salariale nel settore dei sussidi del Cantone di Berna:

www.sta.be.ch/de/start/themen/gleichstellung-von-frau-und-mann/gleichstellung-im-erwerbsleben/lohngleichheit/lohngleichheit-bei-staatsbeitraegen-des-kantons-bern.html

1.3 Repubblica e Cantone del Giura

Circa 74 000 abitanti

Rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti e/o dei sussidi pubblici

Meccanismi di controllo

Nel settore degli acquisti pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Nel settore dei sussidi pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Costituzione di un centro di competenze

Il Cantone del Giura sta conducendo un progetto di vasta portata, volto a promuovere la parità salariale in tutte le aziende giurassiane, a prescindere dalle dimensioni. Tale progetto prevede analisi obbligatorie per le aziende da 50 a 99 dipendenti. Saranno inoltre assoggettate all'obbligo di analisi le aziende con un organico da 20 a 49 dipendenti che beneficiano di sussidi e le aziende che operano nel settore degli acquisti pubblici. Verrà istituito un centro di competenze all'interno dell'amministrazione giurassiana per l'implementazione del progetto e lo svolgimento dei controlli.

Il progetto ha lo scopo di introdurre, sul lungo periodo, controlli della parità salariale. La promozione della parità salariale nasce dalla volontà del Parlamento, del Governo e della popolazione del Cantone del Giura. In risposta a una mozione parlamentare, il Governo propone modifiche legislative al Parlamento, il quale prende la propria decisione nell'autunno 2021. Già nell'estate 2021 i cittadini del Giura hanno approvato l'iniziativa cantonale «Egalité salariale: concrétisons!» con una percentuale dell'88% a dimostrazione dell'importanza del tema. Su questa base, il Cantone del Giura prevede di mettere in atto misure su più fronti nell'ambito di un progetto pilota che si svolge dal 2022 al 2025. È previsto un obbligo di controllo della parità salariale mediante lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib per le aziende del Giura che contano da 50 a 99 dipendenti, in modo da prendere in esame la realtà del Cantone, il cui tessuto economico è composto principalmente da aziende di dimensioni piccole o molto piccole. L'obbligo di controllo vale anche per tutte le aziende coinvolte in acquisti pubblici, gli enti pubblici o privati e le aziende con almeno 20–49 dipendenti che usufruiscono di sussidi statali superiori a CHF 20 000.

È previsto inoltre l'apporto di sostegno e consulenza alle aziende che non sono soggette a controlli obbligatori ma che adottano una procedura di parità salariale su base volontaria.

Svolgimento dei controlli

Prima dell'introduzione dei controlli il Cantone (servizi statali interessati) nonché le aziende e le organizzazioni interessate saranno debitamente informate. Per lo svolgimento dei controlli verrà istituito un posto d'ispettore/d'ispettrice ufficiale, facente capo al settore della Sorveglianza del mercato del lavoro del Servizio dell'economia e del lavoro (Service de l'économie et de l'emploi SEE). L'ispettore/l'ispettrice ufficiale dovrà procedere a controlli obbligatori o preventivi. Il numero di controlli annuali è stimato tra 50 e 60 e si svolge con Logib secondo la procedura standardizzata dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo UFU. In caso di esito positivo, in seguito al controllo il SEE rilascia un attestato valido 4 anni.

Inoltre, l'ispettore/l'ispettrice ufficiale potrà fornire sostegno alle aziende che intraprendono una procedura di parità salariale su base volontaria.

Esperienze e prospettive

Le misure pianificate rientrano nel quadro dell'impegno a lungo termine a favore della parità salariale del Cantone del Giura. Nel 2011, l'introduzione di un nuovo sistema salariale basato sulla valutazione analitica delle funzioni «EVALUATION.JU» (un adattamento del sistema ABAKABA neutrale per quanto riguarda il genere) ha permesso di garantire la parità salariale tra uomini e donne all'interno dell'amministrazione, ivi incluso il settore dell'insegnamento.

Tramite tale progetto verrà ampliata l'attività volta a promuovere la parità salariale nelle aziende giurassiane e l'amministrazione cantonale diverrà garante della parità salariale – così come lo è del rispetto dei salari in uso, della lotta contro il lavoro in nero e della legge sul lavoro – in qualità di autorità appaltante o erogatrice di sussidi.

Con riserva dell'approvazione delle modifiche legislative da parte del Parlamento nell'autunno 2021, la realizzazione del suddetto progetto potrebbe iniziare nel 2022 ed essere ultimata nel primo semestre 2025. Spetterà successivamente al Governo trarre le conclusioni e stabilire che forma dovranno assumere in futuro le misure per la parità salariale.

Contatto per domande

Claude-Henri Schaller, responsabile del Servizio dell'economia e del lavoro (SEE)

032 420 52 12, claude-henri.schaller@jura.ch

Angela Fleury, delegata alla parità fra donne e uomini

032 420 79 00, angela.fleury@jura.ch

Maggiori informazioni

Servizio dell'economia e del lavoro:

www.jura.ch/see

Delegata alla parità fra donne e uomini:

www.jura.ch/ega

1.4 Repubblica e Cantone Ticino

Circa 351 000 abitanti

Rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti e/o dei sussidi pubblici

Meccanismi di controllo

Nel settore degli acquisti pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Il Cantone Ticino ha avviato un progetto pilota per promuovere la parità salariale introducendo dei meccanismi di controllo nel quadro degli acquisti pubblici. Il progetto prevede la definizione delle procedure specifiche per la realizzazione dei controlli tramite la preparazione di linee guida. Si prevede di fare il bilancio nell'estate del 2024.

Il Cantone Ticino, firmatario della Carta per la parità salariale nel settore pubblico, ha dichiarato il suo impegno nel promuovere la parità salariale, anche attraverso l'introduzione dei meccanismi di controllo nell'ambito degli acquisti pubblici. L'obiettivo dei controlli della parità salariale nel sistema delle commesse pubbliche è quello di ridurre e prevenire la discriminazione salariale a lungo termine, nonché contribuire alla sensibilizzazione delle aziende e dell'opinione pubblica attorno al tema della disparità salariale tra donne e uomini. Infine, il progetto consente di controllare il rispetto dei principi procedurali sanciti dalle leggi settoriali in materia di commesse pubbliche, quali la parità di trattamento tra gli offerenti e una concorrenza efficace.

Nel Cantone Ticino, le basi legali attuali prevedono che le aziende che partecipano ad una commessa pubblica devono produrre l'autodichiarazione della parità di trattamento tra uomo e donna. Il progetto pilota prevede l'estrazione campionaria di aziende con almeno 50 dipendenti che si sono aggiudicate una commessa da parte del Cantone. Per gli anni 2022–2023 si prevede di effettuare 5-6 controlli annui, attraverso lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib.

Progetto pilota per l'introduzione di controlli

Svolgimento dei controlli

Il Servizio per le pari opportunità coordina il progetto pilota. Attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro interdipartimentale sono coinvolti nel progetto anche l'Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche (UVCP), il quale promuove procedure amministrative e contravvenzionali esterne all'Amministrazione cantonale, conduce le istruttorie e propone l'adozione di sanzioni e provvedimenti, e il Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb), che fornisce supporto e consulenza ai servizi dell'Amministrazione cantonale al fine di garantire la corretta applicazione della legislazione sulle commesse pubbliche. La collaborazione favorisce la definizione di concetti di fondo e di procedure per realizzare i controlli della parità salariale, grazie alle ampie esperienze e competenze in materia di uguaglianza, di commesse pubbliche e di diritto legato agli acquisti di cui dispongono gli enti coinvolti.

La procedura prevede un'estrazione campionaria di 5-6 aziende con oltre 50 dipendenti che si sono aggiudicate una commessa pubblica da parte del Cantone nell'anno precedente. Il Servizio per le pari opportunità informa le aziende estratte sul previsto controllo della parità salariale. I controlli saranno effettuati con Logib secondo la procedura standardizzata dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU, in collaborazione con esperte ed esperti esterni. Se l'uguaglianza salariale è rispettata, l'azienda viene informata e il controllo è considerato concluso. Qualora invece dal controllo dovesse emergere una disparità salariale sistematica, allora l'azienda potrebbe essere sottoposta a sanzioni o potrebbe disporre di un anno di tempo per adottare misure correttive e sottoporsi nuovamente al controllo. I dettagli della procedura saranno definiti dal Cantone Ticino fino alla fine del 2021.

Uno scambio regolare con gli uffici e i servizi federali, cantonali e comunali che si occupano della promozione delle pari opportunità permette di evitare ridondanze e di garantire la qualità delle misure.

Esperienze e prospettive

Il progetto pilota è appena iniziato. Nell'anno in corso saranno predisposte le procedure interne tramite linee guida, mentre gli anni 2022–2023 saranno consacrati allo svolgimento dei controlli. È prevista una valutazione finale del progetto nella prima metà del 2024.

Il progetto pilota offrirà l'opportunità al Cantone Ticino di riflettere in prospettiva ed eventuali evoluzioni, come ad esempio:

- Rivedere le informazioni richieste nell'autocertificazione dell'offerente della parità di trattamento tra donna e uomo, integrando ad esempio anche un riferimento al Logib Modulo 2, oppure richiedendo maggiori informazioni sui metodi utilizzati per lo svolgimento dell'autocontrollo.
- Esaminare la possibilità di estendere i controlli a tutte le aziende indipendentemente dalle loro dimensioni, dunque anche a quelle con meno di 50 dipendenti.
- Estendere i controlli della parità salariale anche in altri ambiti (segnatamente sussidi).

Contatto per domande

Rachele Santoro, delegata per le pari opportunità
091 814 43 08, pariopportunita@ti.ch

Maggiori informazioni

Servizio per le pari opportunità:
www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/pari-opportunita

Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb):
www4.ti.ch/can/cccpubb/home

Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche (UVCP):
www4.ti.ch/dt/sg/uvcp/ufficio

Portale tematico sulle commesse pubbliche:
www.ti.ch/commesse

1.5 Cantone di Vaud

Circa 815 000 abitanti

Rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti e/o dei sussidi pubblici

Meccanismi di controllo

Nel settore degli acquisti pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Nel settore dei sussidi pubblici:

- Autodichiarazione (Nell'ambito del contratto di prestazione)
- Controlli

Controlli sotto la responsabilità di una commissione tripartita

Il Cantone di Vaud effettua controlli per verificare il rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti e dei sussidi pubblici. Ne è responsabile la commissione tripartita «Commission de contrôle des marchés publics et des subsidies (CoMPS)». L'autodichiarazione richiesta nel settore degli acquisti include il tema della parità salariale e le aziende indicano anche in che modo ne hanno verificato il rispetto. Inoltre, le organizzazioni che hanno ricevuto un sussidio di oltre cinque milioni di franchi devono effettuare un'autovalutazione e presentarla ai fini di mantenere o rinnovare il sussidio.

Il punto di partenza dei controlli è stato segnato da varie iniziative parlamentari. Nel frattempo, sono state create le basi giuridiche che disciplinano i controlli e le relative modalità. La decisione di delegare la responsabilità ad una commissione tripartita e di coinvolgere così le parti sociali garantisce il sostegno da parte loro. Inoltre, in tal modo viene attribuita al tema una certa rilevanza e ciò costituisce di per sé una misura di sensibilizzazione.

Nell'ambito della preparazione dei controlli, il Cantone ha messo in campo ampie attività di informazione e sensibilizzazione. Ha distribuito opuscoli e organizzato corsi sulla parità salariale, che hanno permesso a tutti di familiarizzare con l'uso dello strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib Modulo 1. Le aziende hanno così avuto la possibilità di prepararsi ai controlli tramite un'autovalutazione e, se necessario, di adottare misure correttive. Sono stati informati anche i dipendenti cantonali che partecipano in nome del Cantone a consigli di fondazione o di amministrazione, i quali, in quanto rappresentanti del Cantone, devono assicurarsi che le organizzazioni rispettino la parità salariale. Anche i Comuni sono stati messi al corrente del progetto e sono stati sensibilizzati in merito alle loro responsabilità in quanto datori di lavoro e committenti.

Da febbraio 2020, la CoMPS designa ogni anno almeno dieci aziende al fine di verificare il rispetto della parità salariale tra donne e uomini. Le aziende vengono scelte casualmente. La base del campionamento è data da tutte le aziende che hanno ottenuto un appalto nell'anno precedente (settore acquisti pubblici) o che figurano nell'inventario completo di nuova costituzione di tutte le organizzazioni con contratti di prestazione (settore dei sussidi pubblici). Il quadro giuridico applicabile nel Cantone consente inoltre alla CoMPS di decidere che siano effettuati dei controlli in una o più aziende da essa selezionate. Il controllo stesso viene effettuato in collaborazione con uno o una specialista esterno/ a secondo la procedura standardizzata dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

Svolgimento dei controlli

Responsabile dello svolgimento dei controlli è la CoMPS. Essa è presieduta dall'Ufficio cantonale per l'uguaglianza tra i sessi, che organizza anche il lavoro e dirige la fase operativa del controllo. Al termine della verifica, la CoMPS prende una decisione sulla base del risultato dell'analisi e presenta il rapporto di controllo all'ente committente, ossia all'autorità cantonale di vigilanza del settore degli acquisti pubblici oppure all'unità amministrativa che aggiudica il sussidio (ufficio interessato e rispettivo dipartimento). In caso di mancato rispetto della parità salariale, all'azienda sottoposta al controllo è concesso un

termine di 90 giorni per l'adozione di misure correttive. Qualora entro tale termine non venga fornita la prova del rispetto della parità salariale, il controllo si intende non superato e l'azienda potrà essere sanzionata a partire da tale data. Il termine relativamente breve corrisponde alla volontà del Parlamento e sottolinea l'importanza dei controlli.

Inoltre, il Cantone ha creato una banca dati sicura, a cui tutti gli enti appaltanti possono accedere online. Le informazioni sono consultabili da parte di tutti gli uffici dell'amministrazione cantonale, ma anche delle autorità comunali e di altre organizzazioni che sono soggette alla legislazione cantonale in materia di acquisti pubblici. In questo modo è possibile determinare se un'azienda o un'organizzazione è stata controllata e con quale risultato. L'effetto del controllo si estende quindi a tutti gli acquisti pubblici del territorio cantonale.

La firma dell'accordo sul reciproco riconoscimento dei controlli e l'armonizzazione delle procedure e degli standard tra la Confederazione, i Cantoni e i Comuni che effettuano tali controlli, consentono di evitare possibili ridondanze e garantiscono la qualità dei controlli. Tale cooperazione rappresenta un vantaggio per le aziende, perché un controllo effettuato da una determinata amministrazione ha validità anche per tutte le altre amministrazioni che hanno sottoscritto l'accordo.

Esperienze e prospettive

Per il Cantone di Vaud, la realizzazione della parità salariale tra donne e uomini è molto importante. Dopo la firma della Carta per la parità salariale nel 2016, la prima verifica della parità salariale è stata effettuata nell'amministrazione cantonale. L'analisi è stata ripetuta nel 2021.

L'introduzione di controlli nel settore degli acquisti e dei sussidi è una misura importante a livello molto concreto e promuove nel contempo la sensibilizzazione. L'ampio sostegno politico e l'attuazione da parte di una commissione tripartita, combinati con varie attività di informazione e sensibilizzazione da parte del Cantone, contribuiscono all'obiettivo di far sì che il maggior numero possibile di aziende si attivi nell'ambito della parità salariale. Allo stesso tempo, la possibilità di consultare in modo sicuro la banca dati online estende l'efficacia dei controlli ai Comuni, trasformando il Cantone in un fornitore di servizi per i Comuni.

Prossimamente, si deciderà in merito all'opportunità di estendere i controlli alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Contatto per domande

Maribel Rodriguez, responsabile dall'Ufficio cantonale per l'uguaglianza tra i sessi

021 316 61 24, maribel.rodriguez@vd.ch

Maggiori informazioni

Parità salariale nel cantone di Vaud:

www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/egalite-salariale

1.6 Cantone del Vallese

Circa 350 000 abitanti

Altre misure per la promozione della parità salariale

Il Cantone del Vallese ha firmato la Carta per la parità salariale nel 2017. Subito dopo ha informato tutti i Comuni in merito alle misure previste dal Cantone e li ha incoraggiati ad attivarsi a loro volta e ad aderire alla Carta. Tali sforzi sono andati a buon fine: nell'estate 2021 circa 30 Comuni avevano sottoscritto la Carta, impegnandosi così a promuovere la parità salariale nella propria sfera di influenza. Il Cantone del Vallese detiene il record del numero di Comuni firmatari.

Il Cantone del Vallese ha colto l'occasione della sottoscrizione della Carta per la parità salariale per promuovere attivamente il tema della parità salariale e gli obiettivi della Carta nei propri Comuni. Ha contattato al riguardo tutti i Comuni e ha inoltre informato i prefetti e le prefette di distretto. Tali misure di comunicazione vengono rinnovate a intervalli regolari e i soggetti interessati saranno aggiornati riguardo ai successivi sviluppi. L'obiettivo è motivare i Comuni stessi a impegnarsi su questo fronte.

Queste procedure hanno reso il Vallese il Cantone con il più alto numero di Comuni aderenti alla Carta per la parità salariale. L'impegno assunto all'inizio da alcuni Comuni ha contribuito a indurre ulteriori Comuni ad aderire alla causa. Oggi, oltre ai grandi Comuni del Vallese romando, anche numerose località di piccole e medie dimensioni del Vallese romando e dell'Alto Vallese si impegnano a favore della Carta per la parità salariale.

**Sensibilizzazione
in tutti i Comuni**

Attuazione delle misure

Il Cantone ha particolarmente a cuore la questione della parità salariale tra donne e uomini. Un'analisi dettagliata condotta dall'Ufficio federale di statistica ha evidenziato che le differenze salariali tra donne e uomini erano più elevate nel Vallese rispetto alla media svizzera, in particolare per le funzioni dirigenziali e per i lavoratori attivi più anziani. Allo stesso tempo, numerose organizzazioni e aziende sono convinte di essere a posto in tema di parità salariale e non vedono perciò la necessità di intervenire.

La sottoscrizione della Carta per la parità salariale ha dato al Cantone l'opportunità di intensificare e concretizzare la discussione sul tema. Il lavoro condotto dai Comuni è stato accompagnato da una vasta comunicazione rivolta alla popolazione. L'argomento viene riportato regolarmente in ambito pubblico, nei Comuni e nelle aziende. I numerosi Comuni che hanno aderito alla Carta contribuiscono a smentire l'immagine di un Vallese «arretrato».

Parallelamente, il Cantone ha portato avanti l'iniziativa di sensibilizzazione presso le aziende, sottolineando che un'analisi della parità salariale, ad esempio con Logib, costituisce un'opportunità e uno strumento prezioso nella gestione delle risorse umane. Ha parimenti attirato l'attenzione delle grandi imprese sulla revisione della LPar da cui scaturisce l'obbligo di controllare la politica salariale in atto nella propria azienda. Ha peraltro istituito corsi di formazione complementari rivolte alle donne su tematiche collegate al salario quali: la negoziazione salariale, conoscenze del secondo pilastro e conseguenze finanziarie della cessazione dell'attività.

Questo costante sforzo di informazione e sensibilizzazione su diversi livelli contribuisce attivamente all'attuazione della parità salariale nell'ambito di altre misure.

Esperienze e prospettive

Sebbene le attività dei vari Comuni firmatari della Carta non siano state oggetto di un'analisi sistematica, dai contatti puntuali risultano notevoli differenze. Parecchi Comuni hanno usufruito dei servizi di consulenza proposti dall'Ufficio cantonale per l'uguaglianza e la famiglia, hanno analizzato in modo approfondito la parità salariale nella propria amministrazione e hanno talvolta adottato misure concrete. Così facendo, essi rispondono ai requisiti di esemplarità previsti dalla Carta, a testimonianza di un Cantone impegnato da tempo per il controllo della parità salariale interna. Ora affrontare l'argomento presso le aziende risulta più semplice.

Per le aziende vallesane è in corso l'adozione di altre misure atte a favorire la parità salariale. Il Cantone si adopera per la messa in opera di un postulato adottato dal Parlamento nel 2020 che esige, oltre all'autodichiarazione, l'introduzione di controlli della parità salariale. Le basi legali e altre questioni che ne disciplinano l'applicazione sono in corso di chiarimento e il Vallese è in contatto con i Cantoni dove tali misure vengono già applicate.

Sono peraltro in corso colloqui con i referenti di un marchio di qualità vallesano per le aziende. Tale marchio, molto conosciuto nel Cantone, è stato creato per distinguere le aziende vallesane più performanti e con maggiore senso civico, attente al proprio ruolo sociale e ambientale e orientate a un costante miglioramento dei propri prodotti e servizi. La parità salariale potrebbe essere integrata in toto nei criteri sociali del marchio.

Il lavoro di informazione e di sensibilizzazione deve essere portato avanti su tutti i livelli, sia nei confronti della popolazione che dei Comuni e delle aziende. In questo contesto, il Cantone prevede di organizzare corsi sull'utilizzo di Logib Modulo 2; questo strumento permetterebbe a numerose piccole aziende vallesane di controllare la parità salariale al proprio interno in modo sistematico.

Infine, l'attenzione sulla tematica è stata richiamata presso le grandi istituzioni sociali, culturali e sanitarie ampiamente sovvenzionate dal Cantone. Il Dipartimento ha invitato caldamente proprio queste organizzazioni a effettuare un'analisi dettagliata della propria situazione in materia di parità salariale.

Contatto per domande

Isabelle Darbellay Métrailler, responsabile dell'Ufficio cantonale per l'uguaglianza fra donna e uomo
027 606 21 21, isabelle.darbellay@admin.vs.ch

Maggiori informazioni

www.egalite-vs.ch/fr

2. Città

2.1 Città di Berna

Circa 143 000 abitanti

Rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti e/o dei sussidi pubblici

Meccanismi di controllo

Nel settore degli acquisti pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Nel settore dei sussidi pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Piano d'azione alla base dei controlli

La Città di Berna considera la promozione della parità dei sessi un compito trasversale sotto la responsabilità dell'intera amministrazione. Dal 2009, la Città raggruppa le sue attività in piani d'azione quadriennali per l'uguaglianza fra donna e uomo e dal 2019 anche per persone LGBTIQ. Il controllo della parità salariale nel settore degli acquisti pubblici e dei contratti di prestazione fa parte di tale piano d'azione. I controlli sono stati installati nel quadro di un progetto pilota e vengono mantenuti. In futuro, tutte le imprese attive nel settore degli acquisti pubblici e le organizzazioni con contratti di prestazioni municipali saranno tenute a fornire la prova della parità salariale. Oltre a ciò, esse verranno sottoposte a controlli.

La Città di Berna intende promuovere sistematicamente la parità salariale in tutta la sua sfera di influenza. Nel quadro di un progetto pilota, fino al 2019 ha verificato il rispetto della parità salariale con lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib Modulo 1 o Modulo 2 presso 33 aziende. Si tratta di 12 imprese selezionate a caso che hanno ottenuto una commessa pubblica nell'ambito di una procedura di appalto e di 21 organizzazioni con contratti di prestazione municipali che hanno beneficiato di un sostegno superiore ad un importo minimo definito.

Sulla base dell'esperienza di questo progetto pilota, il Consiglio comunale (l'Esecutivo) ha deciso nella primavera del 2021 di richiedere alle aziende coinvolte in contratti di prestazione o acquisti delle prove chiaramente definite della parità salariale ottenute tramite Logib, l'analisi dei salari secondo la revisione della legge sulla parità dei sessi oppure un controllo statale. Parallelamente, le aziende vengono sottoposte a controlli a campione. La Città di Berna si avvale del supporto di specialisti esterni e svolge i controlli secondo la procedura standardizzata dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU. Sono previste circa 25 verifiche entro il 2023. In seguito il consiglio comunale farà il punto della situazione.

Svolgimento dei controlli

I processi basati sul progetto pilota hanno dato buoni risultati e proseguono. La responsabilità dell'esecuzione dei controlli spetta al Servizio per l'uguaglianza fra donna e uomo, che seleziona e informa le aziende e le organizzazioni da controllare in collaborazione con l'ente appaltante o con le direzioni interessate. Quindi il controllo viene effettuato in collaborazione con uno o una specialista esterno/a secondo la procedura standardizzata con Logib Modulo 1 o Modulo 2. Se la parità salariale risulta rispettata, ciò viene confermato all'azienda e il controllo viene completato. Qualora un'azienda non rispetti il principio della parità salariale, è tenuta ad eliminare le discriminazioni salariali sistematiche entro un termine prestabilito e a dimostrare nuovamente il rispetto del principio di parità salariale. In caso contrario, possono essere imposte delle sanzioni.

La Città di Berna coopera strettamente con altri Comuni, Cantoni e con la Confederazione nell'ambito dei controlli.

Esperienze e prospettive

Già nel 1992, il Parlamento cittadino aveva chiesto in un postulato che la parità di salario e di opportunità tra donne e uomini fosse presa in considerazione nelle gare d'appalto. All'epoca, tuttavia, non esistevano procedure riconosciute e standardizzate. Il primo piano d'azione per l'uguaglianza per il periodo 2009–2012 ha gettato le basi per l'introduzione dei controlli della parità salariale. In un progetto pilota del 2011–2013, la Città, insieme al Cantone di Berna, ha testato il nuovo strumento di controllo per le piccole imprese sviluppato dalla Confederazione. Su base volontaria, circa 20 aziende del settore degli acquisti e delle prestazioni hanno svolto il controllo dei loro salari. Nel secondo piano d'azione per l'uguaglianza tra donne e uomini per il periodo 2015–2018, il Consiglio comunale ha approvato l'obiettivo che la Città si impegni in favore della «parità salariale in tutti i suoi campi di attività». Con il terzo piano d'azione, il Consiglio ha deciso di attuare le verifiche della parità salariale. I piani d'azione hanno permesso di sviluppare costantemente la parità salariale quale componente importante della politica cittadina per l'uguaglianza. L'argomento riceve quindi la necessaria importanza e approvazione.

L'attuazione della parità salariale nel settore degli acquisti e presso le organizzazioni che concludono contratti di prestazione con la Città rimane un obiettivo prioritario della Città di Berna. La Città è convinta che i controlli statali contribuiscano ad individuare ed eliminare le disuguaglianze salariali sistematiche e a sensibilizzare le aziende al problema. Inoltre, in tal modo vengono evitate le disparità in termini di concorrenza causate da salari discriminatori.

Contestualmente, la Città di Berna dà priorità al suo posizionamento come datore di lavoro avanzato e sensibile all'uguaglianza dei sessi. In questo contesto, i salari dell'amministrazione cittadina vengono regolarmente verificati già dal 2006 e i risultati vengono comunicati sia internamente che esternamente. Strettamente legato alla parità salariale è l'obiettivo della parità di rappresentanza dei sessi in tutte le funzioni e a tutti i livelli gerarchici. A tale proposito si registra un chiaro successo per quanto riguarda la proporzione di donne nei quadri amministrativi: la percentuale è aumentata dal 26% del 2012 al 36% entro la fine del 2020, superando quindi in anticipo l'obiettivo del 35% fissato per il 2022. Tuttavia, l'obiettivo rimane un rapporto di genere equilibrato, anche a livello di quadri.

Come membro della rete internazionale Rainbow Cities Network, la Città di Berna ha incluso per la prima volta anche misure per promuovere la parità di lesbiche, gay, bisessuali, transgender, intersessuali e altre persone queer nel suo piano d'azione per il periodo 2019–2022. Questi sforzi fanno parte dell'impegno globale della Città di Berna per una maggiore uguaglianza, diversità e inclusione.

Contatto per domande

Barbara Krattiger, responsabile del Servizio per l'uguaglianza fra donna e uomo
031 321 62 91, Barbara.Krattiger@BERN.CH

Maggiori informazioni

Piano d'azione per l'uguaglianza fra donna e uomo:
www.bern.ch/aktionsplangleichstellung

Parità salariale:
www.bern.ch/lohngleichheit

2.2 Città di Friburgo

Circa 38 000 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

La Città di Friburgo è stata premiata nel 2019 tra le prime città in Svizzera con il marchio «Equal-Salary», e ha dato così anche all'esterno una prova tangibile del rispetto del principio della parità salariale. Negli ultimi anni ha rivisto e sistematizzato la sua politica del personale e la relativa politica salariale. La parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne è uno dei suoi principi guida. La Città è attualmente in fase di ricertificazione con la Equal Salary Foundation per il rinnovo del certificato.

La Città di Friburgo impiega 660 persone per 565 equivalenti a tempo pieno. Dal 2018 ha rivisto radicalmente la propria politica del personale e ridefinito le linee guida per la gestione del personale. Le pari opportunità tra uomini e donne e una rappresentanza equilibrata dei sessi in tutte le funzioni, anche nei quadri dirigenziali, sono esplicitamente tra i principi della nuova politica del personale.

Tale riforma globale del settore delle risorse umane ha incluso anche una revisione della politica salariale e del sistema salariale. L'analisi del rispetto della parità salariale è stata nuovamente condotta, in conformità agli obblighi imposti dalla legge sulle parità dei sessi, e ha dato buoni risultati. La procedura di ricertificazione per il label «Equal Salary» è ancora in corso. Con tale marchio, la città può dimostrare che rispetta il principio della parità salariale. Allo stesso tempo, il certificato dimostra anche la professionalità della gestione del personale e la rigorosa applicazione dei principi validi in materia di determinazione dei salari.

Revisione della politica salariale e marchio «Equal-Salary»

Attuazione delle misure

Nel quadro della revisione della politica del personale, è stata migliorata anche la politica salariale e il sistema salariale è stato sottoposto a rielaborazione. Grande importanza è stata data alla chiarezza e alla trasparenza del sistema. Le classi di salario non sono state modificate, ma la loro applicazione è stata adeguata in alcuni settori. Inoltre, l'elenco delle funzioni è stato razionalizzato raggruppando 130 funzioni non adeguatamente distinte in una trentina di funzioni chiaramente definite. Le corrispondenti descrizioni delle funzioni sono state completamente riviste. Tutti i dipendenti sono stati assegnati a una di queste nuove funzioni. La procedura ha creato un notevole carico di lavoro, ma ha dimostrato che la maggioranza era già inquadrata nella classe salariale corretta. Per le altre persone sono state adottate le misure necessarie, congelando i salari eccessivamente elevati e aumentando quelli eccessivamente bassi. Tali adeguamenti hanno interessato entrambi i sessi in uguale misura.

Il sistema salariale ora include anche una guida per il personale e una guida per gli addetti alle risorse umane. Per il personale, il documento, accessibile a tutti, riassume il sistema salariale in modo trasparente e comprensibile, ne descrive le funzioni e le classi retributive e illustra lo sviluppo dei salari. La guida per gli addetti alle risorse umane, da parte sua, stabilisce tutti i principi di applicazione pertinenti al fine di garantire che tutti seguano le stesse linee guida e che vi sia parità di trattamento nella determinazione e nello sviluppo dei salari. Il calcolo del salario iniziale viene effettuato secondo un processo fisso, documentato e archiviato nel dossier del personale. Tali misure consentono di evitare il rischio di discriminazioni.

Esperienze e prospettive

Negli ultimi anni, la Città ha investito molto nello sviluppo di una gestione professionale del personale. Gli elementi esistenti sono stati esaminati in modo critico e adeguati ove necessario; inoltre sono state create nuove strutture. La revisione della politica e della prassi salariali è stata parte integrante di tali sforzi. Il rinnovo della certificazione «Equal Salary» ha lo scopo di convalidare i nuovi strumenti utilizzati in ambito retributivo. Inoltre, la certificazione dimostrerà anche all'esterno che la città di Friburgo attribuisce importanza alla questione della parità salariale e che essa opera in modo pienamente conforme al principio costituzionale dell'uguaglianza.

Per i prossimi anni sono previsti ulteriori progetti nel campo della gestione del personale. Tra l'altro, andrà avanti l'impegno per raggiungere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini in tutte le funzioni.

Contatto per domande

Sabrina Plumettaz, responsabile dell'Ufficio del personale
026 351 71 25, Sabrina.Plumettaz@ville-fr.ch

Maggiori informazioni

www.ville-fribourg.ch

2.3 Città di Losanna

Circa 145 000 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

Le funzioni occupate in maggioranza da donne beneficiano del nuovo sistema salariale

La Città di Losanna ha sviluppato nel corso di diversi anni un nuovo sistema salariale nell'ambito del progetto «Equitas», che è stato introdotto nel 2017. Questo sistema trasparente garantisce la parità tra donne e uomini. Per garantire una prassi salariale conforme alla legge sulla parità dei sessi, la città ha la possibilità di avvalersi di un metodo di valutazione delle funzioni con criteri non discriminatori, identici per entrambi i sessi. L'esame della parità salariale con Logib, lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione, dimostra la validità del sistema applicato.

La Città di Losanna conta circa 5600 dipendenti; il nuovo sistema salariale si applica alla grande maggioranza di essi. Circa 480 persone dei reparti di polizia, dei vigili del fuoco e del pronto soccorso sono soggette ad un sistema diverso a causa delle caratteristiche particolari del loro stato.

La garanzia della parità salariale è stata uno dei principi fondamentali del progetto «Equitas». Grazie alla valutazione ex novo di tutte le funzioni sulla base di una valutazione analitica del lavoro e alla sua coerente traduzione in una scala salariale, è stato possibile sviluppare un fondamento trasparente e paritario per il nuovo sistema salariale. Gli adeguamenti apportati al momento dell'introduzione del nuovo sistema hanno condotto ad un inquadramento più elevato soprattutto nell'ambito delle funzioni occupate in maggioranza da donne.

Al fine di applicare anche nella pratica il nuovo sistema neutrale dal punto di vista del genere, la città ha istituito misure di accompagnamento mirate.

Attuazione delle misure

Uno dei principali obiettivi dello sviluppo di un nuovo sistema salariale era il rispetto del principio costituzionale «salario uguale per un lavoro di uguale valore». Il passo principale per raggiungere questo obiettivo è stato il riesame di tutte le funzioni con un metodo analitico atto a definire i requisiti e i carichi con criteri neutrali in termini di genere. Grazie a questo lavoro, svolto in gruppi misti, è stato possibile determinare un livello e una classe salariale per ciascuna funzione.

L'impatto della riforma del sistema salariale sulle funzioni svolte per la maggior parte da donne è stato esaminato nel quadro di un'analisi esterna. Da tale analisi emerge che il 40% delle persone con una funzione tipicamente femminile ha ricevuto un aumento di salario (rispetto al 9% delle persone in una posizione occupata in maggioranza da uomini). Gli effetti sono stati positivi anche per le funzioni associate alle classi salariali più basse, dove la percentuale di donne è altrettanto elevata.

Anche all'interno della prassi salariale sono state adottate varie misure per rafforzare gli effetti del nuovo sistema salariale. Ad esempio, il regolamento prevede che l'attività svolta in ambito domestico e familiare deve essere considerata un'esperienza conteggiabile in misura del 66% nella determinazione del salario iniziale. Rispetto alle altre amministrazioni, questa percentuale è relativamente elevata e, a seconda della situazione, può avere una forte influenza sul salario iniziale. Inoltre, per supportare i superiori, sono state introdotte varie forme di monitoraggio delle pratiche salariali nell'ottica dell'uguaglianza tra i sessi. Ad esempio, il sistema salariale prevede la possibilità di concedere uno scatto salariale doppio. Il servizio del personale calcola per ogni Ufficio il numero degli scatti salariali doppi assegnabili. Al fine di aiutare i superiori a

prendere decisioni, viene comunicato il numero degli scatti salariali doppi in relazione con la distribuzione dei sessi nel rispettivo Ufficio, e vengono resi disponibili i singoli risultati dell'analisi Logib. Questa duplice prospettiva consente di individuare i casi in cui uno scatto salariale doppio contribuirebbe a ridurre le differenze retributive tra i sessi. Il processo consente di sensibilizzare i quadri e di reagire in caso di eventuali distorsioni basate sul genere.

Per il futuro si prevede di intensificare il monitoraggio dal punto di vista della parità tra i sessi estendendolo ad altri due meccanismi salariali. In primo luogo, possono essere concessi supplementi salariali per attirare nell'amministrazione cittadina persone che sono particolarmente qualificate o che svolgono funzioni per le quali vige una grande differenza tra il mercato del lavoro pubblico e quello privato. In secondo luogo, in via eccezionale e sulla base di criteri neutrali rispetto al genere, si possono assegnare premi a tantum per riconoscere lavoro o prestazioni eccellenti. Il monitoraggio dell'uso di questi due meccanismi salariali e delle relative somme di denaro da una prospettiva di genere ha il fine di sensibilizzare i superiori all'argomento e di garantire che questi meccanismi contribuiscano alla piena attuazione della parità salariale.

Esperienze e prospettive

Il rispetto della parità salariale è di centrale importanza per la Città di Losanna. Con l'introduzione del nuovo sistema salariale nel 2017, essa ha chiaramente raggiunto il suo obiettivo. L'analisi con Logib dimostra che il nuovo sistema ha dato buoni risultati: dall'analisi emerge una differenza di retribuzione minima. Anche l'analisi complessiva, che tiene conto di tutti i dipendenti – compresi polizia, vigili del fuoco e servizi di pronto soccorso – soddisfa i requisiti di Logib per quanto riguarda il rispetto della parità salariale. Il fatto che questa seconda analisi riveli un differenziale salariale leggermente più elevato è una conseguenza del confronto tra situazioni di lavoro molto diverse, soggette ad altri sistemi salariali, e delle disposizioni transitorie relative al mantenimento dei diritti acquisiti.

La questione della parità salariale, importante per la Città, va vista come parte di un più ampio impegno a favore dell'uguaglianza tra dei sessi. La Città vanta già da 30 anni un ruolo di delegata/delegato per le pari opportunità. Sostiene la parità salariale, ma anche la promozione delle pari opportunità nell'amministrazione in senso lato (come la conciliazione dei vari ambiti della vita), si impegna contro le molestie sessuali, per un rapporto di genere equilibrato in tutte le funzioni e a tutti i livelli gerarchici, o per la promozione di una comunicazione inclusiva e neutrale in termini di genere. Al fine di adottare misure mirate, la Città, come unica amministrazione della Svizzera Romanda, partecipa al Diversity Benchmarking dell'Università di San Gallo.

Condizioni di lavoro favorevoli all'uguaglianza dei sessi e un ambiente di lavoro inclusivo sono importanti nella vita di tutti i giorni e contribuiscono in modo significativo all'attrattiva della città come datore di lavoro.

Contatto per domande

Joëlle Moret, delegata per la parità dei sessi e la diversità

021 315 42 37, Joelle.Moret@lausanne.ch

Steve Binggeli, responsabile del reparto Organizzazione, Remunerazione e Monitoraggio

021 315 23 86, Steve.Binggeli@lausanne.ch

Maggiori informazioni

www.lausanne.ch

2.4 Città di Neuchâtel

Circa 44 600 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

La parità salariale tra i sessi è un obiettivo importante della Città di Neuchâtel, che con la firma della Carta per l'uguaglianza salariale nel 2017 ha dato prova del suo impegno. La prima analisi interna della parità salariale mediante lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib era stata effettuata già alla vigilia della firma. Da allora, le analisi sono state ripetute periodicamente con buoni risultati. La Città ha fatto ora un ulteriore passo avanti per ottenere la certificazione «Fair-ON-Pay», che conferma formalmente il rispetto della parità salariale in conformità con il modello di analisi standardizzato della Confederazione.

La Città di Neuchâtel impiega circa 1400 dipendenti. Dopo aver effettuato con successo diverse analisi interne sul rispetto della parità salariale, la Città ha deciso di fare un ulteriore passo avanti nell'ambito del controllo in ottemperanza agli obblighi di analisi al fine di ottenere la certificazione. Tale obiettivo è stato raggiunto nell'estate del 2020. La certificazione «Fair-ON-Pay» attesta che la parità salariale è rispettata. La base per la certificazione è un'analisi approfondita e sistematica dei salari nell'amministrazione cittadina.

**Certificazione
«Fair-ON-Pay»:
un valore aggiunto
nel processo
di reclutamento**

Attuazione delle misure

I dati per l'analisi condotta da specialisti esterni sono stati preparati nell'Ufficio del personale. Il carico di lavoro è stato relativamente elevato perché nel sistema elettronico di amministrazione del personale mancavano alcune informazioni necessarie. Oltre a ciò, non ci sono state difficoltà particolari. L'analisi è stata effettuata dagli specialisti esterni, dopo di che si è svolto il processo di certificazione formale. L'analisi sarà ripetuta una volta nel corso dei quattro anni di validità del certificato.

Con l'ottenimento della certificazione, la Città può assolvere la sua funzione di datore di lavoro modello nel quadro della promozione della parità salariale e della lotta contro tutte le forme di discriminazione. La certificazione contribuisce anche ad una percezione pubblica positiva della Città e si rivela un vero e proprio valore aggiunto nel reclutamento di personale.

L'analisi dettagliata non ha evidenziato alcuna necessità specifica di intervento nel settore salariale. Solo alcune tariffe salariali orarie sono state modificate per introdurre una migliore regolamentazione basata sulle funzioni. Al fine di verificare la prassi salariale, la Città prevede di effettuare regolari analisi interne utilizzando Logib. Grazie alla completa preparazione dei dati per il procedimento di certificazione, tale autovalutazione non rappresenta più un forte onere.

Il certificato «Fair-ON-Pay» conferma il buon funzionamento sia del sistema salariale, che si basa sulla valutazione delle funzioni, sia della prassi salariale. In entrambi gli ambiti non sono attualmente necessari interventi particolari. La Città intende invece intervenire in altre aree, ad esempio per quanto riguarda la distribuzione dei sessi. Se nel complesso circa lo stesso numero di donne e di uomini lavora per la Città, in determinate funzioni uno dei due sessi è nettamente sovrarappresentato o sottorappresentato rispetto all'altro. Anche nei quadri sono presenti significativamente meno donne che uomini. A tale proposito faranno seguito misure mirate.

Esperienze e prospettive

Come datore di lavoro, la certificazione della Città è un segno tangibile del suo impegno per la parità salariale. In qualità di committente, la Città richiede alle aziende che operano nel settore degli acquisti pubblici di confermare il rispetto della parità salariale con l'autodichiarazione, ma non effettua ancora alcun controllo.

Il rispetto della parità salariale fa parte di un impegno più ampio a favore delle pari opportunità a cui la Città di Neuchâtel attribuisce grande importanza. La Città è attiva in varie aree. Attualmente, ad esempio, i dipendenti vengono formati all'uso di un linguaggio neutrale rispetto al genere e sono tenuti a utilizzarlo nelle varie forme di comunicazione interna ed esterna. Di pari passo va anche la volontà di ottenere una maggiore commistione di sessi nelle varie professioni e ai vari livelli gerarchici.

Dal 2021, la Città ha in organico la funzione di Delegata/o per le pari opportunità. I compiti di questa nuova funzione sono diretti sia verso l'esterno (cittadinanza) che verso l'interno (amministrazione). Per quanto riguarda i processi interni, è attualmente in corso, in collaborazione con l'Ufficio del personale, un'analisi finalizzata alla compilazione sistematica delle misure in atto per promuovere l'uguaglianza tra i sessi e all'individuazione dei settori che richiedono ulteriori interventi. Sulla base di questa analisi sistematica, sarà definita la strategia globale per la promozione dell'uguaglianza tra i sessi nei prossimi anni. In questo contesto la Città di Neuchâtel è in contatto con altre Città che si impegnano nella stessa direzione ed è membro della Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità.

Contatto per domande

Mark Grünig, direttore aggiunto dell'Ufficio del personale
032 717 71 44, Mark.Gruenig@ne.ch

Maggiori informazioni

www.neuchatelville.ch

2.5 Città di Winterthur

Circa 116 000 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

**Formazione per
quadri dirigenti
sulla parità salariale**

La Città di Winterthur conta più di 5000 dipendenti per 3000 equivalenti a tempo pieno. La politica del personale si basa sulla strategia per la diversità adottata dal Consiglio comunale nel 2018 e considera la diversità come un vantaggio. Su questa scia intende promuovere attivamente la ricchezza multi-forme dei dipendenti e realizzare pari opportunità per tutti. Il rispetto della parità salariale è un presupposto fondamentale per ulteriori misure.

La strategia basata sui principi della diversità della Città di Winterthur comprende sia attività indirizzate alla popolazione che azioni in qualità di datore di lavoro. Per la Città nel ruolo di datore di lavoro, gli obiettivi strategici riguardano la parità di accesso a salario, promozione, funzione o opportunità di sviluppo, una rappresentanza equilibrata della diversità in tutte le funzioni e organi, la protezione contro le discriminazioni e il sostegno per la conciliazione degli ambiti della vita. Al fine di raggiungere gli obiettivi strategici vengono adottate misure specifiche, applicando per i singoli dipartimenti direttive vincolanti, adattate tuttavia alle circostanze specifiche.

La verifica e il rispetto della parità salariale dei sessi sono considerati un prerequisito imprescindibile per il successo dell'attuazione di ulteriori misure. L'analisi mediante lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib mostra che il sistema e la pratica salariale funzionano bene. In generale, i processi riguardanti il personale vengono strutturati attivamente in maniera tale da essere attuati nel modo più libero possibile dagli stereotipi e senza pregiudizi, puntando a scoprire, valorizzare e promuovere le diverse competenze e i diversi talenti dei dipendenti.

Attuazione delle misure

Il rispetto della parità salariale è stato verificato per la prima volta con lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib nel 2013 e viene attualmente riesaminato nell'ambito degli obblighi imposti dalla legge sulla parità dei sessi. L'amministrazione comunale di Winterthur copre una vasta gamma di funzioni, dal momento che né i servizi comunali né le strutture di assistenza, di polizia o di pulizia sono esternalizzati. Il risultato dimostra che, nel complesso, l'amministrazione comunale rispetta la parità salariale. Per approfondire la situazione sono state effettuate analisi più dettagliate per area, dipartimento, gruppo di funzioni e così via. Tali analisi hanno confermato l'assenza di discriminazioni sistematiche. In singoli rari casi sono stati riscontrati singoli errori di classificazione, che sono stati corretti di conseguenza.

La determinazione dei salari avviene in un sistema salariale fondato sulla valutazione delle funzioni. Tale processo è una prima base fondamentale per garantire la parità salariale. Le funzioni sono assegnate a fasce salariali che permettono una certa flessibilità nella determinazione del salario di partenza. L'esperienza – sia essa professionale o meno – viene valorizzata e considerata singolarmente in relazione alla specifica funzione. I quadri dirigenti vengono formati e supervisionati sui vari aspetti della parità salariale. Ad esempio, essi vengono resi consapevoli del fatto che le richieste salariali delle donne possono spesso essere troppo basse e vengono incoraggiati a non accettare semplicemente le richieste dei candidati o delle candidate, bensì a sfruttare attivamente il margine di manovra nelle classificazioni e a determinare in modo trasparente

i salari in un confronto trasversale con quelli di altri dipendenti, entro le linee guida del sistema salariale.

L'automatismo degli scatti salariali in uso precedentemente è stato abolito con la revisione del sistema salariale nel 2019. Da allora, gli aumenti salariali vengono definiti individualmente. Attraverso un controllo approfondito degli indicatori relativi agli aumenti da parte dei servizi del personale, è possibile evitare distorsioni dovute al genere. I dirigenti vengono sensibilizzati al tema e invitati esplicitamente, ad esempio, a prendere in considerazione i dipendenti a tempo parziale in modo analogo e a consentire loro di partecipare alle misure salariali. In questo contesto si tiene conto di diverse dimensioni della diversità: I superiori vengono anche sensibilizzati al rischio che le competenze effettive di persone con un background migratorio non vengano riconosciute a causa delle ridotte competenze linguistiche. Tali misure volte a garantire un'evoluzione dei salari non discriminatoria sono di fondamentale importanza per il mantenimento della qualità del sistema salariale.

Esperienze e prospettive

Con la sua strategia basata sui principi della diversità, la Città di Winterthur punta a un'idea globale di uguaglianza, che, oltre alla dimensione di genere, include anche altri aspetti della diversità della sua popolazione e vuole sfruttarli come un'opportunità. Raggiungere un equilibrio tra varie forme di diversità dei collaboratori e delle collaboratrici e promuovere tutti allo stesso modo saranno anche in futuro fra le principali aree d'intervento nella gestione del personale. L'obiettivo non sono singoli successi a breve termine, bensì la promozione e l'attuazione duratura e a lungo termine delle pari opportunità.

Garantire la parità salariale è il fondamento di questi sforzi. Pertanto, l'analisi dei salari con Logib sarà ripetuta anche in assenza di obblighi di legge e la prassi salariale sarà accompagnata da un monitoraggio sistematico e una continua opera di sensibilizzazione.

Anche in altri settori si registrano successi. L'obiettivo di una percentuale del 35% di donne nei quadri dirigenti fissato dalla legge sul personale è stato superato nel 2020 con una quota del 36%. Nei quadri medi la percentuale di donne è leggermente più alta ed è di poco superiore al 40%. La visibilità delle donne in tali posizioni crea nel tempo una nuova normalità. Sviluppi analoghi verso nuove consuetudini vengono perseguiti anche in altri settori. Ad esempio, il cambiamento nel mondo del lavoro associato alla situazione attuale e l'accettazione diffusa del telelavoro sono intesi anche come un'opportunità per promuovere il lavoro a tempo parziale, anche nelle posizioni dirigenziali: nel momento in cui la presenza in loco diviene generalmente meno importante, anche la percezione del lavoro a tempo parziale cambia e la sua realizzazione come forma di lavoro di uguale valore risulta facilitata.

Contatto per domande

Pascal Hirt Locher, responsabile dell'Ufficio del personale
052 267 51 83, Pascal.Hirt@win.ch

Maggiori informazioni

<https://stadt.winterthur.ch>

2.6 Città di Zurigo

Circa 428 100 abitanti

Rispetto della parità salariale nel settore degli acquisti e/o dei sussidi pubblici

Meccanismi di controllo

Nel settore degli acquisti pubblici:

- Autodichiarazione
- Controlli

Nel settore dei sussidi pubblici:

- Autodichiarazione (Parte dell'accordo sulle prestazioni)
- Controlli

Controlli a campione a rotazione nei dipartimenti

Dal 2009 la Città di Zurigo ha adottato un Piano di parificazione per promuovere l'uguaglianza tra i sessi. Esso determina le priorità per un periodo di quattro anni. Il controllo della parità salariale nel settore degli acquisti e delle sovvenzioni rientra tra gli obiettivi stabiliti nel Piano di parificazione. Tali obiettivi sono stati definiti nel quadro di un progetto pilota (2016–2018) e portati avanti in un progetto successivo nel periodo dal 2019 al 2022. A Zurigo vengono controllate tutte le aziende, indipendentemente dalle loro dimensioni.

Nel corso del progetto pilota, la Città di Zurigo ha effettuato controlli a campione della parità salariale di venti società che avevano ottenuto un incarico dalla Città o avevano stipulato una convenzione sulle prestazioni. Sulla base dell'esperienza positiva, è stato deciso di continuare le verifiche per quattro anni e di fare nuovamente il punto nel 2022.

Ogni anno vengono effettuati dodici controlli utilizzando lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib Modulo 1 e Modulo 2. Poiché sia gli acquisti che gli accordi sulle prestazioni sono organizzati in modo decentrato, le verifiche si svolgono a rotazione nei diversi dipartimenti.

I controlli a campione vengono effettuati tra le aziende a cui è stato assegnato un incarico da un dipartimento o che beneficiano di contributi nell'ambito di un accordo sulle prestazioni. Il Servizio per l'uguaglianza è responsabile dell'esecuzione dei controlli e i controlli stessi vengono effettuati da esperti esterni secondo il processo standardizzato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

Svolgimento dei controlli

I processi stabiliti nel progetto pilota hanno dato buoni risultati e proseguono. I controlli a campione vengono effettuati ogni anno in dipartimenti diversi. L'avvicendamento dei dipartimenti facilita l'organizzazione e consente una maggiore sensibilizzazione al tema all'interno della grande e diversificata amministrazione comunale. Inoltre, in tal modo è possibile acquisire esperienza sui controlli in settori molto diversi.

Le persone responsabili degli acquisti o delle convenzioni sulle prestazioni nel rispettivo dipartimento effettuano un controllo a campione in cooperazione con il Servizio per l'uguaglianza. In seguito le aziende vengono informate preventivamente dai referenti del rispettivo dipartimento loro noti. Il controllo si apre quindi con la lettera del Servizio per l'uguaglianza e lo/la specialista esterno/a lo svolge secondo un processo standardizzato, con Logib Modulo 1 o Modulo 2. A controllo avvenuto, le aziende ricevono il rapporto di controllo e una conferma della Città di Zurigo. In caso di mancato rispetto delle condizioni, l'azienda ha un anno di tempo per regolarizzare la sua posizione e per fornire la prova del rispetto della parità salariale. In caso contrario, possono essere imposte delle sanzioni.

Attraverso una stretta collaborazione con altri Comuni, Cantoni e la Confederazione, si garantisce che nelle aziende non si creino ridondanze, che la qualità sia assicurata e che il processo attuato sia standardizzato e trasparente per le aziende. Le aziende stesse sono così sostenute nell'attuazione del mandato costituzionale per il rispetto della parità salariale.

Esperienze e prospettive

La Città di Zurigo è convinta che la parità salariale possa essere raggiunta solo in un contesto globale. L'integrazione delle misure per la parità salariale nel Piano di parificazione rende possibile questa visione d'insieme. Nell'ambito della priorità «Vita lavorativa» esse sono collegate ad altre misure, quali la promozione della percentuale di donne nei quadri amministrativi, o ad attività volte ad aumentare la percentuale di donne e uomini nei settori professionali caratterizzati da segregazione di genere.

La Città di Zurigo è attiva sul piano della parità salariale in qualità di datore di lavoro e in qualità di committente: la verifica del rispetto della parità salariale nell'amministrazione comunale stessa è un prerequisito per l'adozione di misure significative e credibili nel settore degli acquisti e degli accordi sulle prestazioni.

Il consiglio comunale ha ripetutamente confermato l'importanza della questione della parità salariale. I controlli trovano infatti un ampio supporto all'interno dell'amministrazione e sono seguiti con attenzione dalle parti coinvolte. La rotazione dei dipartimenti si rivela una buona base per un'attuazione efficiente ed efficace. I responsabili ritengono altresì importante una comunicazione trasparente e accurata all'interno dell'amministrazione e con le aziende. Nel 2022, la Città di Zurigo farà nuovamente il punto e deciderà in merito al proseguimento dei controlli.

La Città di Zurigo sta sperimentando che la parità salariale è un argomento che suscita emozioni e grande interesse. È quindi attiva nella formazione e nella consulenza alle aziende in materia di uguaglianza dei sessi; nell'ambito di corsi di perfezionamento interni si occupa anche di questioni attinenti alla parità salariale, quali i pregiudizi inconsci nei processi di assunzione o promozione, o le questioni attinenti alla cultura aziendale. In questo modo è possibile promuovere la sensibilità e il mandato costituzionale della parità di trattamento in materia di lavoro, famiglia e istruzione.

Contatto per domande

Anja Derungs, responsabile del Servizio per l'uguaglianza
044 412 48 61, anja.derungs@zuerich.ch

Maggiori informazioni

Parità salariale nell'assegnazione di incarichi:

www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/Lohn.html#lohnungleichheit_beiderauftragsvergabe

Acquisti della Città di Zurigo:

www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/finanzen/beschaffung.html

Parità salariale nell'amministrazione comunale:

www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/Lohn.html#lohnungleichheit_inderstadtverwaltung

3. Comuni

3.1 Comune di Riddes VS

Circa 3400 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

Nel corso degli ultimi dieci anni l'amministrazione del Comune di Riddes ha assistito a un notevole incremento del personale a seguito dell'integrazione di nuovi servizi. Dato che questi ultimi presentano un'elevata percentuale di personale di genere femminile, il Comune ha effettuato un'analisi della parità salariale al fine di verificare la coerenza della propria struttura salariale. A seguito dell'analisi, alcuni salari sono stati adeguati per garantire la parità di trattamento all'interno dell'organico.

Il Comune di Riddes ha integrato due nuovi servizi a livello amministrativo: il Servizio per la prima infanzia, che ha avuto un notevole sviluppo nel corso degli ultimi anni, e l'Ufficio del turismo della stazione turistica di La Tzoumaz. L'organico di questi due servizi è formato per la maggioranza di donne.

Riguardo alla parità di trattamento del personale impiegato in seno allo stesso servizio non esistevano dubbi. I responsabili hanno voluto, invece, verificare la parità di trattamento tra i vari servizi con un'analisi del sistema salariale nel suo insieme. Vi era peraltro la sensazione che a livello cantonale il settore della prima infanzia fosse poco valorizzato in termini salariali, nonostante i requisiti di formazione.

Per questo, nel 2018, quando ancora contava poco meno di 50 dipendenti, il Comune si è iscritto presso l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU per testare nella fase pilota del progetto lo strumento Logib Modulo 2 destinato alle piccole aziende. I risultati ottenuti tramite questo strumento di analisi hanno rivelato alcuni aspetti insoddisfacenti. Dopo averne discusso, sono stati apportati diversi adeguamenti al sistema salariale e alla prassi in vigore.

Revisione del sistema salariale sulla base di un'analisi Logib

Attuazione delle misure

L'analisi è stata condotta mediante Logib Modulo 2 (all'epoca ancora in fase di sviluppo); lo strumento standardizzato ha permesso di valutare tutte le funzioni del Comune e di confrontarle tra loro, indipendentemente dal servizio di appartenenza. L'analisi ha dimostrato che la parità di trattamento non era del tutto garantita tra i servizi. Tale constatazione è stata oggetto di una discussione politica e ha portato all'adozione di misure concrete.

I salari dei membri di un servizio che si erano rivelati troppo bassi rispetto a quelli di altri colleghi dell'amministrazione sono stati aumentati e le rispettive funzioni sono state inserite in una nuova classe salariale. Il Comune ha stanziato i fondi necessari per poter procedere agli aumenti in tempi rapidi.

Parallelamente, il Comune ha firmato la Carta per la parità salariale nel settore pubblico, dichiarando in tal modo pubblicamente il proprio impegno a favore della parità salariale nel proprio campo di influenza.

Esperienze e prospettive

La questione della parità salariale tra sessi è fondamentale per il Comune di Riddes. Essa si inserisce in una visione globale della politica delle Risorse Umane e persegue in particolare la coerenza del sistema e delle prassi salariali per l'intera amministrazione, indipendentemente dal genere. Con la crescita dell'organico è emersa l'esigenza di esaminare la parità di trattamento e la coerenza nell'intera amministrazione. Il Comune ha intrapreso questa iniziativa poiché intende rivestire un ruolo modello sia per il proprio personale che per la popolazione.

L'analisi della parità salariale con Logib Modulo 2 si è rivelata un'esperienza positiva. Per i responsabili era molto importante assicurare che ogni dipendente, a prescindere dal suo servizio in seno all'amministrazione, godesse di un salario uguale per un lavoro di uguale valore. I risultati dell'analisi hanno fornito le informazioni necessarie. La sfida si è spostata sul piano finanziario: per aumentare i salari in un intero servizio e garantire i diritti acquisiti in altri settori è stato necessario incrementare il budget riservato ai salari. Ora è possibile garantire che il sistema salariale e la prassi seguano una linea direttrice uniforme presso l'intera amministrazione.

Dallo svolgimento dell'analisi, l'amministrazione si è ulteriormente sviluppata e conta attualmente circa 60 persone, per un equivalente di 40 posti a tempo pieno. I responsabili prevedono di ripetere l'analisi prossimamente per assicurarsi che la parità salariale e la parità di trattamento di tutto il personale siano costantemente garantite.

Al momento della sottoscrizione della Carta, il Comune ha compilato la stessa autodichiarazione che richiede alle aziende partecipanti ad acquisti pubblici e ha aggiunto l'aspetto della parità salariale tra donne e uomini. In tal modo si è assunta le proprie responsabilità anche in veste di ente appaltante.

Contatto per domande

Steve Bessard, segretario comunale
027 305 20 23, steve.bessard@riddes.ch

Maggiori informazioni

www.riddes.ch

3.2 Municipio di Diessenhofen TG

Circa 4500 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

Contatto per domande

Markus Birk, sindaco
052 646 42 42,
m.birk@diessenhofen.ch

Maggiori informazioni

www.diessenhofen.ch

«Da tempo ci preoccupiamo del rispetto della parità salariale dei sessi.

Con la firma della Carta per la parità salariale, abbiamo ribadito la nostra posizione e l'abbiamo resa visibile anche verso l'esterno.

Nella nostra amministrazione lavorano 25 persone. Abbiamo analizzato la parità salariale con lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib.

Il risultato dell'analisi dimostra che rispettiamo la parità salariale. Abbiamo inoltre partecipato a un confronto dei salari con altre amministrazioni cantonali, dal quale è emerso che i nostri salari sono corretti anche in rapporto al mercato. Possiamo quindi constatare che il nostro sistema salariale e la nostra prassi salariale sono validi e che stiamo assolvendo la nostra funzione modello in qualità di datore di lavoro.»

3.3 Comune di Ernen VS

Circa 530 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

Contatto per domande

Francesco Walter, sindaco
027 971 14 28,
francesco.walter@ernen.ch

Maggiori informazioni

www.ernen.ch

«Anche se siamo un piccolo Comune, il rispetto della parità salariale tra i sessi ci sta molto a cuore. Firmando la Carta per la parità salariale abbiamo reso visibile il nostro impegno. Siamo consapevoli del nostro ruolo modello e vogliamo inviare un segnale anche alle aziende private.

La parità salariale nell'amministrazione comunale stessa, in cui lavorano cinque persone, è garantita sulla base delle direttive cantonali. Oltre a ciò, il Comune è coinvolto in vari progetti che vengono realizzati esternamente da diverse associazioni, come il parco naturale della valle di Binn o l'Associazione turistica intercomunale. Anche in questi ambiti, ci preoccupiamo che i dipendenti ricevano un salario uguale per un lavoro di uguale valore. Siamo generalmente sensibili alla questione della parità dei sessi. Per questa ragione, ad esempio nell'ambito del Festival «Musikdorf Ernen» ci preme promuovere la diversità e prestiamo attenzione all'equilibrio di genere tra i musicisti e le musiciste.»

3.4 Capoluogo cantonale Glarona GL

Circa 12 500 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

Contatto per domande

Christian Marti,
sindaco
058 611 80 05,
christian.marti@glarus.ch

Maggiori informazioni

www.glarus.ch

«Con la firma della Carta per la parità salariale, il nostro Comune ha avviato un processo di sensibilizzazione. È infatti necessaria un'ampia sensibilizzazione per affrontare l'importante questione in modo costruttivo.

Nella nostra amministrazione comunale lavorano circa 300 persone. Abbiamo analizzato la parità salariale con lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib. I risultati saranno pubblicati dopo la revisione. Essi dimostrano che il sistema salariale e la sua applicazione hanno dato buoni risultati.

Nell'ambito dell'istituzione del Comune di Glarona, dieci anni fa abbiamo creato questo sistema sulla base di una valutazione analitica del lavoro, da un punto di vista neutrale per quanto riguarda il genere. I primi interventi importanti per l'aggiornamento del sistema salariale sono imminenti: per il 2022 è prevista la revisione della classificazione delle funzioni, nell'ambito della quale prenderemo in considerazione anche la parità salariale tra i sessi.

Nelle aziende comunali abbiamo un prezioso scambio di opinioni sulla parità salariale a vari livelli. In questo ambito l'argomento è stato accolto in maniera favorevole. Le case di riposo e di cura di Glarona, con oltre 200 dipendenti, hanno già svolto l'analisi della parità salariale. I servizi tecnici di Glarona hanno circa 40 dipendenti, per i quali è ora disponibile il nuovo Logib Modulo 2 con cui sarà effettuata l'analisi.

Una revisione delle linee guida in materia di acquisti pubblici dovrebbe aver luogo a medio termine, ossia nella prossima legislatura a partire dal 2023. Vi è un ampio ventaglio di misure possibili e la tutela della parità salariale tra donna e uomo è per noi una di esse.»

3.5 Comune di Lavertezzo TI

Circa 1250 abitanti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'amministrazione

Contatto per domande

Damiano Giannella,
segretario comunale
091 850 59 31,
municipio@lavertezzo.ch

Maggiori informazioni

www.lavertezzo.ch

«La tematica della parità salariale fra uomo e donna è diventata di attualità negli ultimi anni.

Il Comune di Lavertezzo, come altri Enti locali del Ticino, dove l'argomento non aveva il risalto mediatico di ora, introduceva nel 1991 questo principio ancorandolo nella revisione del Regolamento organico dei dipendenti.

L'impegno della politica è costante in questo ambito, anche se è una realtà comunale di piccole dimensioni, con una popolazione residente di 1250 abitanti e che l'Azienda «Comune di Lavertezzo» occupa, a tempo pieno o parziale, 30 collaboratori e collaboratrici (73% donne / 27% uomini).»

4. Aziende parastatali

4.1 Gruppo BKB: Banca Cantonale di Basilea e Banca Cler

Banca Cantonale di Basilea (circa 1000 dipendenti) e Banca Cler (circa 400 dipendenti)

Altre misure per la promozione della parità salariale

**Il top management
s'impegna
per la diversità**

La Banca Cantonale di Basilea (BKB) e la Banca Cler, che appartiene al gruppo BKB, si impegnano attivamente per promuovere la diversità e le pari opportunità. BKB e Banca Cler sono tra le prime banche in Svizzera a richiedere a un partner esterno periodicamente dal 2017 la certificazione in materia di parità salariale tra donne e uomini. L'anno scorso, entrambe le banche hanno ottenuto il certificato «Fair-ON-Pay+», che comprova e documenta il rispetto della parità salariale. Inoltre, hanno acquisito il label di qualità per il partenariato sociale del settore bancario «SF-LoBa», che attesta la corretta ed efficace attuazione dell'esame della parità salariale. Su questa base è possibile proseguire il lavoro a favore della diversità e le pari opportunità.

La diversità, attualmente in particolare la diversità di genere, è nel Gruppo BKB un obiettivo importante che è stato riconosciuto attivamente anche dal top management. L'inclusione di diverse prospettive ed esperienze nella soluzione dei problemi e nei processi decisionali è considerata un requisito indispensabile per garantire il successo a lungo termine e per soddisfare in modo ottimale le esigenze della clientela.

Il rispetto della parità salariale è un elemento fondamentale. Il sistema salariale, fondato su una valutazione delle funzioni, costituisce la base per una determinazione dei salari neutrale dal punto di vista del genere. Già da diverso tempo vengono effettuate verifiche con lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib e sulla base dei risultati sono state effettuate le modifiche necessarie. Il certificato «Fair-ON-Pay+» e il label di qualità del partenariato sociale «SF-LoBa» sono prove tangibili del rispetto della parità salariale presso entrambe le banche. A ciò si aggiunge un attento monitoraggio della prassi salariale.

Una sfida particolare consiste nell'attrarre abbastanza donne, soprattutto in posizioni dirigenziali. Per raggiungere una maggiore diversità in quest'ambito sono state adottate varie misure.

Attuazione delle misure

Gli obiettivi strategici di promozione delle pari opportunità e della diversità sono stati sviluppati internamente e sono sostenuti dal management. Il Gruppo è coinvolto in vari network (ad esempio, la rete *Familienfreundliche Wirtschaftsregion* – un'iniziativa a favore delle famiglie) e dispone di adeguate competenze al suo interno. Ciò consente di lavorare sistematicamente sull'argomento.

Il rispetto della parità salariale è stato verificato esternamente, e una ripetizione dell'esame nei prossimi anni fa parte dei requisiti del certificato «Fair-ON-Pay+». La pratica salariale, inoltre, viene verificata costantemente anche all'interno, insieme a un processo di sensibilizzazione dei dirigenti. Particolare importanza è riservata al monitoraggio dello sviluppo dei salari e delle loro componenti variabili per prevenire eventuali distorsioni specifiche del genere. I dirigenti responsabili delle trattative salariali conoscono il risultato individuale dell'analisi Logib per ciascuna persona. La remunerazione basata sui risultati può quindi essere valutata nella prospettiva della parità salariale.

Dopo un'analisi della situazione insieme alle Direzioni, al Consiglio di banca e al Consiglio di Amministrazione, il reclutamento e lo sviluppo del personale sono stati dichiarati settori d'importanza prioritaria per attirare un maggior numero di donne in posizioni di responsabilità. In questo contesto, è stata modificata anche l'immagine di datore di lavoro con cui si presenta la banca: gli annunci di lavoro sono stati rivisti radicalmente per rivolgersi in modo più deciso a quadri e specialisti dell'universo femminile. Anche il processo di reclutamento è stato adattato in modo da consentire una maggiore diversità ed evitare il più possibile i «pregiudizi impliciti».

I processi riguardanti le promozioni sono monitorati con maggiore attenzione dalle Risorse Umane. Con i dirigenti le vecchie consuetudini vengono rimesse in discussione partendo dal punto di vista della diversità. La linea guida può essere, ad esempio, quella di spostare la riflessione oltre il momento attuale e considerare le competenze e le esperienze che saranno richieste in futuro. L'area del Talent Development interno è stata potenziata con l'obiettivo che almeno un terzo del pool di talenti sia rappresentato da donne.

Nel contenitore «Expedition Diversity» vengono offerti vari eventi per il personale, alcuni di essi sono rivolti in modo esplicito solo alle collaboratrici. Gli eventi includono argomenti rilevanti per lo sviluppo professionale, come coraggio, «unconscious biases» o conciliazione di famiglia e lavoro. Inoltre, esiste la possibilità di una consulenza professionale esterna autonoma per i dipendenti che desiderano creare una famiglia. Varie offerte in termini di flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro completano gli sforzi per creare condizioni di base favorevoli alla diversità e alle pari opportunità anche dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro.

Esperienze e prospettive

L'obiettivo di ampliare la diversità nei prossimi anni e di provocare cambiamenti concreti ha un grande peso nel Gruppo BKB. Oltre a vivere concretamente tali valori in prima persona, il Gruppo desidera affermarsi sul mercato come un'azienda che attribuisce grande importanza a un'attuazione durevole della diversità e delle pari opportunità. La disponibilità a interrogarsi costantemente e a considerare le situazioni da questa prospettiva sta diventando sempre più la norma nell'organizzazione.

Il rispetto della parità di salario e l'analisi periodica della prassi salariale sono elementi fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi. Tuttavia, le misure si concentrano sul reclutamento e sullo sviluppo del personale. Non manca la consapevolezza che in un primo tempo lo sforzo di gestione nei vari team può essere maggiore e che i benefici di una collaborazione più produttiva, innovativa ed efficace si manifesteranno eventualmente solo più tardi. La convinzione che compiere questo sforzo valga la pena e la pazienza di andare avanti a piccoli passi sono i presupposti per il successo.

Contatto per domande

Judith Enßle, responsabile sviluppo risorse umane

061 266 26 96, judith.enssle@bkb.ch

Thomas Casutt, responsabile Human Resources

061 266 21 22, thomas.casutt@bkb.ch

Maggiori informazioni

www.bkb.ch/de/die-basler-kantonalbank

www.cler.ch/it/banca-cler/chi-siamo

4.2 BERNMOBIL

Circa 1000 dipendenti, di cui 650 come conducenti

Altre misure per la promozione della parità salariale

**Il marchio
«CLGbestpractice»
conferma l'impegno
per la parità**

All'azienda di trasporto BERNMOBIL sta a cuore la promozione dell'uguaglianza tra i sessi e della diversità. Il suo obiettivo è essere un datore di lavoro non discriminatorio e considerare la diversità come un'opportunità per l'azienda. L'attuazione della parità salariale è base e presupposto per il raggiungimento degli obiettivi. Dopo che BERNMOBIL è stata la prima azienda di trasporti pubblici a ottenere nel 2018 il marchio di qualità «UND» come datore di lavoro favorevole alle famiglie, nel 2020 l'azienda ha ottenuto anche il certificato dell'Associazione per le pari opportunità e la parità salariale (*Verein für Chancen- und Lohnungleichheit VCLG*) per il suo impegno in favore dell'uguaglianza tra uomo e donna.

Affinché BERNMOBIL possa sviluppare le migliori soluzioni di trasporto in assoluto, il personale deve riflettere la diversità della società, e quindi della clientela a cui sono destinati i servizi. Seguendo questo principio, l'azienda considera la diversità come un'opportunità. L'argomento viene trattato a vari livelli. Su questo sfondo la parità salariale è un requisito indispensabile per tutte le altre misure, ma non è sufficiente, da sola per mettere in pratica il principio delle pari opportunità. L'acquisizione del certificato «CLGbestpractice», che pone requisiti elevati oltre alla parità salariale, è una conferma degli sforzi compiuti in questo contesto.

Quasi due terzi del personale di BERNMOBIL svolge il servizio di conducente, che è organizzato a turni. Un aspetto importante per la promozione della diversità è stato quindi lo sviluppo di un sistema di orario di lavoro adatto alle famiglie. Organizzare il lavoro a turni, tenendo conto di questo requisito, è stato difficile, ma fattibile grazie all'adozione di nuovi modelli di orario di lavoro. Sono stati introdotti vari modelli di turni part-time e una parte dei turni può essere selezionata liberamente da tutti i dipendenti. Ciò rende più facile conciliare la vita professionale con quella familiare o con altri ambiti in generale.

La possibilità di scegliere i turni di lavoro si è riflessa nell'analisi salariale. Da diversi anni BERNMOBIL analizza il rispetto della parità dei sessi con lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib. Il risultato sostanzialmente positivo ha regolarmente confermato la qualità del sistema salariale particolarmente trasparente e della pratica salariale applicata. La rimanente differenza salariale non spiegabile è stata oggetto di un esame approfondito da cui è emerso che essa è dovuta alle indennità. Infatti le donne preferiscono evitare determinati turni di notte, probabilmente per non assumere una posizione esposta di notte negli spazi pubblici. Di conseguenza, esse beneficiano meno delle relative indennità. Questa informazione rende le rimanenti differenze salariali spiegabili e valutabili nel contesto generale.

Attuazione delle misure

BERNMOBIL dà grande importanza a una buona cultura aziendale in cui la diversità è promossa attivamente. Le esperienze negative a causa del sesso, del colore della pelle, della religione e quant'altro sono da bandire. A tale scopo tutti i dipendenti usufruiscono anche di una formazione sulla diversità. Per quanto riguarda la clientela, ci sono ancora alcune persone che non riconoscono alle donne o alle persone con un background migratorio la competenza di conducente, ma ci sono anche reazioni opposte, positive e di supporto.

Il reclutamento del personale è un tema importante per l'azienda e lo sarà soprattutto nei prossimi anni, in cui sono attesi grandi cambiamenti dovuti alla struttura demografica. In generale, l'azienda ha registrato un aumento della presenza femminile, anche nelle professioni tecniche, dove è molto difficile trovare donne. In alcune aree (come marketing e finanze) la presenza di donne e uomini è pressoché uguale, in altre, invece, a causa del campo di attività e anche per motivi storici, lavorano nettamente più uomini.

Le differenze valgono in particolare per il ruolo di conducente: fino al 1984, alle donne era vietato per legge lavorare come conducente. Di conseguenza, il potenziale di reclutamento delle donne in questo settore era e resta alto. Attualmente, un buon 20 per cento del personale conducente è costituito da donne, e la loro percentuale aumenta ogni anno. Per la ricerca del personale, BERNMOBIL presenta una campagna molto chiara, in cui emerge la possibilità di conciliare lavoro e impegni extra lavorativi. Questo aspetto, insieme alla possibilità di seguire la formazione di conducente su base part-time, ha favorito più candidature da parte delle donne. BERNMOBIL si impegna espressamente anche per la formazione di persone più anziane nel ruolo di conducente, contrastando così anche la discriminazione per motivi di età.

Le trasformazioni culturali e la maggiore consapevolezza del proprio ruolo di fornitore di servizi nei trasporti pubblici attira una gamma più diversificata di possibili dipendenti, tra cui le donne. Ciò è molto importante anche in considerazione della carenza di personale specializzato, che si manifesta in particolare in determinate funzioni. Per far fronte alla situazione, l'azienda porta avanti anche un processo teso a strutturare e ottimizzare il piano di sviluppo professionale interno.

Esperienze e prospettive

«*Zusammen unterwegs*» (In viaggio insieme) è il motto nel logo di BERNMOBIL e vale non solo per la clientela, ma anche per il personale. Di conseguenza, anche in futuro la cultura aziendale occuperà un ruolo di rilievo. L'esperienza dimostra che la conoscenza reciproca e l'importanza del fattore umano nel lavoro portano a una buona gestione della diversità nell'azienda, ad un'elevata comprensione reciproca e a un forte spirito collaborativo.

L'orientamento al servizio, che caratterizza e continuerà a caratterizzare la cultura aziendale, verrà perseguito e ulteriormente sviluppato anche in futuro. La promozione di tutte le dimensioni della diversità e il posizionamento come datore di lavoro modello e non discriminatorio rappresentano in questa prospettiva un contributo decisivo.

Contatto per domande

Karin Detmer Beyeler, responsabile dello sviluppo del personale e dei quadri
031 321 83 25, karin.detmer@bernmobil.ch

Maggiori informazioni

www.bernmobil.ch/DE/Unternehmen/Arbeitgeberin/Attraktive-Arbeitgeberin

4.3 PUBBLICA

Circa 120 dipendenti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'azienda

Dal 2010, la cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA effettua regolarmente analisi sistematiche della parità salariale. Per effettuare l'analisi in ottemperanza all'obbligo imposto dalla revisione della legge sulla parità dei sessi è stato tra l'altro utilizzato lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib. È emerso un ottimo risultato senza discrepanze di genere. Il rispetto della parità salariale è stato verificato da un organismo indipendente e il risultato è già stato comunicato ai dipendenti. Il processo previsto dalla legge è stato dunque completato in tempi molto brevi. Sulla «lista bianca» del sindacato Transfair (respect8-3.ch), PUBBLICA raggiunge così la categoria di una «Pioniera della parità salariale».

Nel 2010, PUBBLICA ha acquisito lo stato di datore di lavoro autonomo. In vista di questa data, ha introdotto un proprio sistema salariale basato su una valutazione analitica delle funzioni.

Sin dall'inizio, garantire la parità salariale è stato un obiettivo importante. Dal 2010 vengono effettuate periodicamente analisi sistematiche della parità salariale. Queste sono state svolte in parte tramite personale interno, ma in parte anche da aziende specializzate esterne. Il controllo esterno da parte di terzi indipendenti è stato introdotto ai fini di garantire la qualità della verifica. Il focus delle analisi verteva da un lato sul genere e dall'altro sul confronto delle singole funzioni. L'obiettivo è quello di garantire che tutti i dipendenti ricevano un salario uguale per un lavoro di uguale valore, indipendentemente dal genere. Inoltre, sono stati effettuati confronti di mercato.

Sistema salariale proprio basato sulla valutazione analitica delle funzioni

Attuazione delle misure

Il sistema salariale di PUBBLICA si basa su un sistema di funzioni a cui sono assegnate delle fasce salariali. Varie analisi hanno confermato che tale sistema è coerente sia al suo interno sia in rapporto a dati esterni, e che tanto il sistema quanto la prassi salariale non sono discriminatori. Per singoli casi, il sistema è in grado di reagire in qualsiasi momento e di effettuare eventuali modifiche necessarie.

Il sistema salariale di base non prevede aumenti automatici. L'evoluzione dei salari è determinata individualmente dai superiori nel quadro delle direttive sul budget. Per ogni persona, il sistema salariale calcola una proposta di retribuzione sulla base della funzione, della valutazione delle prestazioni e dell'esperienza. Tale proposta funge da indicazione per i superiori, che hanno un margine di manovra all'interno delle fasce salariali esistenti. Le loro decisioni vengono discusse con il reparto per le Risorse Umane. L'amministrazione del personale ha così una visione d'insieme di tutti i salari che vengono stabiliti e può intervenire qualora si presentino anomalie o sviluppi ingiustificabili.

Non vengono pagati né premi di rendimento né bonus di altro tipo. Si tratta di una decisione consapevole che vale anche quando è necessario assumere funzioni fortemente esposte alla concorrenza sul mercato del lavoro, ad esempio con il settore bancario, in cui questi elementi salariali sono ampiamente diffusi. La rinuncia a premi e bonus elimina un elemento della pratica salariale che potrebbe portare a distorsioni specifiche di genere.

Il rispetto della parità salariale è un aspetto dell'attuazione delle pari opportunità in azienda. A tale scopo vi sono anche altre misure in altri settori. Un esempio è l'asilo aziendale messo a disposizione dei genitori nelle

immediate vicinanze del luogo di lavoro. E poi si sta lavorando anche per aumentare la percentuale di donne nei quadri aziendali. Mentre con una percentuale del 45% la distribuzione dei sessi è molto equilibrata a livello complessivo e persino in seno alla direzione allargata (tre donne su 7 componenti), al livello dei quadri le donne sono sottorappresentate. Per correggere la situazione, lo sviluppo del personale preme sulla promozione dei talenti interni. L'assunzione si basa sul principio che, a parità di qualifica, le donne vengono favorite. Allo stesso tempo, vengono presi in considerazione anche altri aspetti della diversità, ad esempio con l'adeguata integrazione di dipendenti provenienti da diverse regioni linguistiche.

Esperienze e prospettive

Le analisi della parità salariale effettuate da tempo dimostrano che il sistema e la prassi salariale sono coerenti e che non vi sono differenze discriminatorie. Un sistema salariale attento alle questioni di genere sarà mantenuto anche in futuro. Si continuerà ad effettuare analisi periodiche coinvolgendo specialisti esterni ai fini del controllo della qualità.

Vi saranno nuove misure anche nel campo del lavoro mobile. A fronte delle esperienze positive durante la pandemia di coronavirus, in futuro tali forme di lavoro saranno promosse attivamente. A tal fine, nell'autunno 2021 è stata resa operativa la Carta «*Flexibles Arbeiten bei PUBLICA*» (Lavoro flessibile in PUBLICA) con il rispettivo regolamento. Con la flessibilità temporale e locale, si aprono nuove opportunità per i dipendenti. L'assetto flessibile dell'orario di lavoro comprende vari modelli di organizzazione dell'orario di lavoro individuale, possibilità di lavoro a tempo parziale e orario ampiamente flessibile nei limiti del fabbisogno dell'azienda. Mentre per quanto riguarda l'orario flessibile è stato fissato un limite massimo alle ore 20.00, soprattutto per proteggere i dipendenti, per la flessibilità del luogo di lavoro non è previsto alcun limite. L'obiettivo principale è quello di trovare un accordo individuale ottimale che tenga conto dei desideri dei dipendenti in coordinamento con i superiori e secondo il fabbisogno dell'azienda. Il lavoro mobile è possibile da casa, ma anche da altri luoghi. Queste misure contribuiscono in modo significativo a migliorare la conciliazione dei diversi ambiti della vita e a garantire l'attrattiva di PUBLICA in qualità di datore di lavoro.

Contatto per domande

Martin Weissleder, responsabile Human Resources
058 481 95 72, martin.weissleder@publica.ch

Maggiori informazioni

www.publica.ch/it/home

4.4 Ensemble Hospitalier de la Côte EHC

Circa 1800 dipendenti

Analisi del rispetto della parità salariale nell'azienda

Contatto per domande

Daniel Henry,
responsabile del personale
021 804 32 62,
daniel.henry@ehc.vd.ch

Maggiori informazioni

www.ehc-vd.ch

«L'Ensemble Hospitalier de la Côte (EHC) è un'organizzazione sanitaria di diritto privato riconosciuta di pubblica utilità della regione che va da Rolle fino a Losanna Est, sulle rive del Lago Lemano. La rete sanitaria dell'EHC comprende 19 istituzioni: un ospedale con 240 posti letto presso il centro di Morges, centri di cura e riabilitazione a Aubonne e Gilly, una clinica privata, una clinica di medicina d'urgenza e 10 centri medici, nonché tre strutture per anziani.

Il ruolo centrale delle donne nella nostra struttura è già evidente dal fatto che il 75% dell'organico è costituito da donne. La parità salariale, ma anche l'uguaglianza tra i sessi in senso lato, è un ambito in cui l'EHC è fortemente impegnato. Per dimostrare il nostro impegno in questo settore, nel 2019 abbiamo firmato la Carta per la parità salariale.

Per permettere una migliore conciliazione fra lavoro e vita privata, offriamo la possibilità di lavorare a tempo parziale, anche per i quadri dirigenti. Il 65% delle nostre dipendenti ha scelto questa forma di lavoro. Per le funzioni in cui è possibile, offriamo anche la possibilità del telelavoro per un massimo di 2,5 giorni alla settimana. Abbiamo concluso un accordo di cooperazione con una rete di 20 asili nido e strutture per l'infanzia nella regione di Morges-Aubonne, in modo che le madri e i padri impiegati presso di noi vengano privilegiati nell'assegnazione dei posti.

Beneficiamo anche del contratto collettivo di lavoro per il settore sanitario semi-pubblico nel Cantone di Vaud (CCT San) e della scala salariale in esso contenuta; questa ci consente di applicare una politica salariale trasparente ed equa.

Al fine di esaminare eventuali differenze, nel 2020 abbiamo utilizzato lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione Logib; i risultati dell'esame saranno convalidati da un organismo esterno nel 2021.»

5. Carta per la parità salariale

5.1 Carta per la parità salariale nel settore pubblico e nelle aziende parastatali

Con la presente Carta, il settore pubblico e le aziende parastatali sono invitati a utilizzare le proprie competenze e le proprie reti di partenariato in favore della parità salariale. L'uguaglianza di diritto e di fatto fra donna e uomo è un principio fondamentale della Costituzione federale e un valore cardine della nostra società. Il settore pubblico deve dare il buon esempio promuovendo la parità nella vita professionale e lottando contro ogni forma di discriminazione.

La Carta per la parità salariale nel settore pubblico e nelle aziende parastatali riafferma la volontà di concretizzare il principio costituzionale del «diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore». Traduce la ferma intenzione di Confederazione, Cantoni, Comuni e aziende parastatali di impegnarsi – come datori di lavoro, committenti pubblici o enti che erogano sussidi – in difesa di questo principio.

In virtù di questa Carta, le parti firmatarie si impegnano a:

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.
2. Procedere, nella pubblica amministrazione o nella propria azienda, a una verifica regolare della parità salariale per mezzo di uno standard riconosciuto.
3. Settore pubblico: Incoraggiare gli enti parastatali a effettuare verifiche regolari della parità salariale per mezzo di uno standard riconosciuto.
4. Far rispettare, nel quadro degli acquisti pubblici e/o dei sussidi, la parità salariale introducendo dei meccanismi di controllo.
5. Informare sui risultati concreti di questo impegno, segnatamente partecipando al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.

Per agevolare i firmatari nella concretizzazione del loro impegno, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU offre sul sito Internet www.parita-svizzera.ch uno spazio dedicato alla Carta con utili informazioni e strumenti: statistiche, basi legali, strumento di analisi Logib, video tutoriali, helpline, annunci di seminari, autodichiarazione dell'offerente, elenco di specialisti ecc.

5.2 Elenco dei firmatari

Confederazione

Città:

Comuni:

Cantoni:

- Argovia
- Berna
- Basilea Campagna
- Basilea-Città
- Friburgo
- Ginevra
- Grigioni
- Giura
- Lucerna
- Neuchâtel
- San Gallo
- Soletta
- Ticino
- Uri
- Vaud
- Vallese
- Zurigo

- Aarau (AG)
- Bern (BE)
- Biel/Bienne (BE)
- Bülach (ZH)
- Carouge (GE)
- Dietikon (ZH)
- Emmen (LU)
- Fribourg (FR)
- Genève (GE)
- Köniz (BE)
- Kriens (LU)
- La Chaux-de-Fonds (NE)
- Lancy (GE)
- Lausanne (VD)
- Lugano (TI)
- Luzern (LU)
- Meyrin (GE)
- Montreux (VD)
- Neuchâtel (NE)
- Nyon (VD)
- Renens (VD)
- Schaffhausen (SH)
- Sion (VS)
- Thun (BE)
- Uster (ZH)
- Vernier (GE)
- Wil (SG)
- Winterthur (ZH)
- Zug (ZG)
- Zürich (ZH)
- Aigle (VD)
- Albinen (VS)
- Altnau (TG)
- Arlesheim (BL)
- Baden (AG)
- Biberist (SO)
- Binn (VS)
- Binningen (BL)
- Birmensdorf (ZH)
- Birsfelden (BL)
- Bischofszell (TG)
- Bourg-en-Lavaux (VD)
- Chalais (VS)
- Collombey-Muraz (VS)
- Conthey (VS)
- Crissier (VD)
- Degersheim (SG)
- Delémont (JU)
- Diessenhofen (TG)
- Eggerberg (VS)
- Epalinges (VD)
- Ergisch (VS)
- Ernen (VS)
- Ferden (VS)
- Fiesch (VS)
- Fully (VS)
- Gland (VD)
- Glarus (GL)
- Glarus Süd (GL)
- Gossau (SG)
- Grenchen (SO)
- Grengiols (VS)
- Horw (LU)
- Hüttlingen (TG)
- Illanz/Glion (GR)
- Interlaken (BE)
- Kloten (ZH)
- Küssnacht a. R. (SZ)
- La Grande Béroche (NE)
- Langenthal (BE)
- Lax (VS)
- Le Locle (NE)
- Leuk (VS)
- Liestal (BL)
- Lutry (VD)

- Lyss (BE)
- Martigny (VS)
- Martigny-Combe (VS)
- Mendrisio (TI)
- Monthey (VS)
- Morges (VD)
- Moutier (BE)
- Mörel-Filet (VS)
- Muri b. Bern (BE)
- Münchenstein (BL)
- Niedergesteln (VS)
- Oberems (VS)
- Oberuzwil (SG)
- Oberwil (BL)
- Olten (SO)
- Onex (GE)
- Payerne (VD)
- Peseux (NE)
- Plan-les-Ouates (GE)
- Porrentruy (JU)
- Reinach (BL)
- Riddes (VS)
- Ried-Brig (VS)
- Rorschacherberg (SG)
- Salmsach (TG)
- Sarnen (OW)
- Savièse (VS)
- Schlatt (TG)
- Sierre (VS)
- Solothurn (SO)
- St-Gingolph (VS)
- St-Légier (VD)
- St-Maurice (VS)
- Spiez (BE)
- Tägerwilen (TG)
- Tobel-Tägerschen (TG)
- Tramelan (BE)
- Unterbach (VS)
- Uznach (SG)
- Vétroz (VS)
- Vevey (VD)
- Villars-sur-Glâne (FR)
- Wigoltingen (TG)
- Zofingen (AG)

Aziende parastatali:

- Association Vaudoise d'Aide et de Soins à Domicile AVASAD
- Azienda cantonale dei rifiuti
- Azienda Elettrica Ticinese
- Basler Kantonalbank
- Basler Verkehrs-Betriebe BVB
- Bedag Informatik
- Berner Fachhochschule BFH
- BERNMOBIL
- Caisse Cantonale Vaudoise de Compensation AVS
- Centre hospitalier de Rennaz
- Chemin de fer Nyon – St-Cergue – Morez SA
- Clinique Cecil
- compenswiss
- CSU-nvb – Centre de Secours et d'Urgences du Nord Vaudois et de la Broye
- Die Post – La Poste – La Posta
- Ecole de soins et santé communautaire ESSC
- Ecole Supérieure d'Ambulancier et Soins d'Urgence Romande ES ASUR
- Eidg. Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz Eawag
- Eidg. Finanzmarktaufsicht Finma
- Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL
- Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB
- Eidg. Institut für Metrologie METAS
- Eidg. Materialprüfungs- und Forschungsanstalt EMPA
- Ensemble Hospitalier de la Côte EHC
- EPFL
- ETH
- Fachhochschule Graubünden
- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
- Fondation PROFA
- Gebäudeversicherung Kanton Basel-Stadt
- Gemeindewerke Pfäffikon
- Graubündner Kantonalbank
- Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion de Vaud
- Hochschule Luzern HSLU
- Hôpital de Lavaux
- Hôpitaux Universitaires Genève HUG
- Institut et Haute Ecole de la Santé La Source
- Institution genevoise de maintien à domicile imad
- IWB (Industrielle Werke Basel)
- Kantonsspital Aarau
- L'Espérance
- La Monneresse
- Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud
- Pädagogische Hochschule Zürich
- Paul Scherrer Institut PSI
- Pro Helvetia
- PUBLICA
- Réseau Santé Social de la Broye Fribourgeoise
- SBB CFF FFS
- Schweizerische Exportrisikoversicherung SERV
- Schweizerische Nationalmuseen, SNM
- Services Industriels Genève SIG
- Solothurner Spitäler
- SRG SSR
- Suva
- Swiss Investment Fund for Emerging Markets SIFEM
- Swisscom
- Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut
- Transports publics de la région lausannoise TL
- Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER
- Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel
- Universitäres Zentrum für Zahnmedizin Basel UZB
- Universitäts-Kinderspital beider Basel UKBB
- Universitätsspital Basel
- Universitätsspital Zürich
- Université de Lausanne UNIL
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW

Glossario

Analisi della parità salariale

La parità salariale tra donna e uomo può essere analizzata utilizzando diversi strumenti adatti. [Logib, lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione](#), è messo gratuitamente a disposizione di tutti i datori di lavoro e degli esperti e permette loro di eseguire un'analisi fondata della prassi salariale in base al principio costituzionale «salario uguale per un lavoro di uguale valore».

La legge sulla parità dei sessi prevede che i datori di lavoro che impiegano 100 o più lavoratori eseguano un'analisi della parità salariale entro la metà del 2021, che la facciano verificare da un organo indipendente entro la metà del 2022 e che i lavoratori siano informati dei risultati entro la metà del 2023.

Contrariamente al [controllo del rispetto della parità salariale](#), eseguito da organi statali, l'analisi della parità salariale può essere eseguita anche mediante un'autovalutazione con o senza l'aiuto di esperti esterni. L'analisi del rispetto della parità salariale è anche alla base dei diversi marchi disponibili sul mercato.

Autodichiarazione

Firmando un'autodichiarazione, offerenti e beneficiari di sovvenzioni confermano in modo vincolante di rispettare le disposizioni sulla parità di trattamento tra donna e uomo in relazione alla parità salariale. L'autodichiarazione è richiesta per gli acquisti pubblici e può includere l'obbligo di presentare una [prova](#).

Classe salariale

Numerosi [sistemi salariali](#) si basano su una [scala di classi salariali](#). La classe salariale è definita dallo stipendio della funzione: a una determinata funzione è attribuita una determinata classe salariale. All'interno della stessa classe salariale sono possibili diversi stipendi effettivi nella misura in cui il [sistema salariale](#) preveda altre componenti dello stipendio. Nella prassi vi è spesso una combinazione dello stipendio di base con una parte relativa all'esperienza ([scatti salariali](#)) e/o una parte relativa alle prestazioni. Combinando lo stipendio di base con altre componenti salariali si ottengono le cosiddette fasce salariali, che definiscono l'importo minimo e l'importo massimo che possono essere versati in una determinata classe salariale.

Concessione dello scatto salariale

[Scatto salariale](#)

Controllo del rispetto della parità salariale

La Confederazione, i Cantoni e i Comuni eseguono controlli del rispetto della parità salariale tra donna e uomo tra gli offerenti che hanno ottenuto appalti pubblici e/o sovvenzioni. I controlli dell'Amministrazione federale sono regolamentati da una direttiva e sono effettuati secondo un [procedimento di controllo standardizzato](#) mediante l'impiego di [Logib, lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione](#). I Cantoni e i Comuni qui presentati eseguono i controlli secondo il procedimento standardizzato della Confederazione.

I controlli verificano se l'azienda violi nel suo complesso il rispetto della parità salariale tra donna e uomo. Se le condizioni di partecipazione non sono adempiute, la legge federale sugli appalti pubblici (LAPub), ad esempio, prevede misure e sanzioni. L'obiettivo dei controlli non è l'individuazione di possibili discriminazioni salariali di gruppo o individuali.

Logib (strumento di analisi standardizzato della Confederazione)

Logib è composto da due moduli ([Logib Modulo 1](#) e [Logib Modulo 2](#)). Grazie alla documentazione messa a disposizione, entrambi i moduli sono concepiti in modo da poter essere utilizzati come strumento di autovalutazione anche da utenti senza particolari conoscenze specialistiche. I moduli soddisfano i requisiti di scientificità e conformità al diritto di cui all'articolo 13c capoverso 1 della legge sulla parità dei sessi e sono messi a disposizione dei datori di lavoro gratuitamente come applicazioni online (www.logib.admin.ch). Logib è stato testato con successo da esperti del settore e premiato più volte. È stato infatti insignito del Public Service Award dell'ONU e del marchio «Epic Good Practice» della Equal Pay International Coalition (OCSE, OIL, UN Women).

Logib Modulo 1

Il modulo 1 di [Logib, lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione](#) per l'analisi della parità salariale tra donna e uomo, esamina grazie a un procedimento statistico (analisi di regressione OLS semilogaritmica), in che misura il salario è determinato da caratteristiche individuali e professionali oggettive e non discriminatorie e se, o in che misura, il sesso ha un influsso sul salario. Per motivi statistici, questo modulo è particolarmente adatto alle grandi aziende.

Logib Modulo 2

Il modulo 2 di [Logib, lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione](#) per l'analisi della parità salariale tra donna e uomo, metodologicamente fondato sulla [valutazione scientifica del lavoro](#), consente di esaminare in che misura il salario è determinato dai requisiti e dalle sollecitazioni della funzione, dall'esperienza e dalla formazione personale e di stabilire se ci sono differenze tra donne e uomini. L'impiego del modulo 2 è particolarmente raccomandato alle piccole aziende.

Politica salariale

Per politica salariale si intendono i principi aziendali che stanno alla base della struttura salariale e della determinazione degli stipendi. Si tratta quindi di principi strategici e operativi della definizione degli stipendi che possono essere fissati formalmente in linee guida o avere valenza di punti di riferimento informali. Per garantire la parità salariale si raccomanda una politica salariale documentata per scritto, sistematica, trasparente e comprensibile. In molte aziende l'attuazione della politica salariale ha luogo in un **sistema salariale** e si traduce in una **prassi salariale**.

Prassi salariale

Per prassi salariale si intende la struttura salariale effettiva di un'azienda, vale a dire gli stipendi effettivamente versati, con le loro diverse componenti, e lo sviluppo salariale praticato nella realtà. Diversamente dalla **politica salariale**, questo concetto è riferito alla realtà effettiva dell'azienda. **Logib, lo strumento di analisi standardizzato della Confederazione**, consente di esaminare il rispetto della parità salariale nella prassi salariale.

Procedimento di controllo standardizzato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

Controllo del rispetto della parità salariale

Prova

Con una prova presentata nel quadro di una **autodichiarazione**, l'offerente dimostra che, al momento dell'aggiudicazione del contratto (o durante la stesura di un contratto di prestazioni), le disposizioni sulla parità di trattamento tra donna e uomo in relazione alla parità salariale sono rispettate.

Scala degli stipendi

Per scala degli stipendi s'intende la classificazione degli stipendi nel suo complesso, ad esempio in un numero definito di **classi salariali**.

Scatto salariale

In molti **sistemi salariali**, all'interno delle **classi salariali** ci sono vari scatti salariali destinati a ricompensare l'esperienza individuale dei dipendenti utile alla funzione: maggiore è l'esperienza utile, più scatti salariali sono concessi.

Sistema salariale

Per sistema salariale si intendono le condizioni quadro e le regolamentazioni alla base della determinazione degli stipendi in un'azienda. Il sistema salariale stabilisce le componenti dello stipendio e attua gli obiettivi definiti nella **politica salariale**, concretizzandola.

Uguale valore del lavoro o delle funzioni

Lavori o funzioni sono da considerarsi di uguale valore se sono associati a requisiti e sollecitazioni comparabili. Grazie alla **valutazione scientifica del lavoro**, i requisiti e le sollecitazioni possono essere valutati in un confronto trasversale interno all'azienda per ricavarne il valore del lavoro, che è la somma dei punti risultati dalla valutazione. In questo modo si può determinare se due attività lavorative sono di uguale valore ai sensi dell'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione: due lavori o funzioni si considerano di uguale valore se hanno (approssimativamente) il medesimo valore lavorativo.

Valutazione delle funzioni

Valutazione scientifica del lavoro

Valutazione scientifica del lavoro (analitica, sommaria)

La valutazione scientifica del lavoro (chiamata anche valutazione delle funzioni) è il procedimento con cui si determina il valore lavorativo delle funzioni nelle aziende. La valutazione registra i requisiti (le competenze indispensabili per adempiere i compiti di una funzione) e le sollecitazioni (fattori usuranti che possono essere legati al disbrigo dei compiti) di una funzione e li valuta comparandoli a quelli di altre funzioni. La valutazione sommaria del lavoro stima il valore complessivo di una funzione, mentre la valutazione analitica esamina separatamente il valore di singoli requisiti e sollecitazioni, aggiungendo i risultati in un secondo momento. Per la prassi sono disponibili vari sistemi di valutazione sommaria, analitica o mista. Per rispondere alle esigenze della parità, devono tuttavia soddisfare determinati criteri (p. es. devono comprendere anche i requisiti e le sollecitazioni psicosociali; nell'ambito dei lavori manuali devono considerare la destrezza e non solo la forza ecc.).

Verifica della parità salariale

Alcuni Cantoni e Comuni impiegano questo termine per indicare il **controllo del rispetto della parità salariale**.

Verifica dell'analisi della parità salariale

L'analisi della parità salariale deve essere verificata da terzi conformemente all'articolo 13d della legge federale sulla parità dei sessi.

