

Lodevole
Municipio di Lugano
Palazzo Civico
piazza della Riforma 1
6900 Lugano

Lugano, 16 giugno 2026

INTERROGAZIONE

Parità salariale e trasparenza retributiva nell'Amministrazione comunale

La parità di genere è il principio per cui uomini e donne godono degli stessi diritti, opportunità e trattamenti in tutti gli ambiti (sociale, politico, economico). Secondo l'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale «uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore». Nonostante la suddetta tutela legale, in Svizzera tra uomo e donna al momento continuano a persistere divari salariali, le donne risultano meno presenti nelle posizioni di vertice e si constata una ripartizione ineguale del lavoro domestico.

Per quanto concerne l'aspetto salariale sussistono differenze di salario statisticamente significative: le donne guadagnano mediamente il 16.2% (equivalenti a 1'364 franchi mensili) in meno rispetto agli uomini. Il divario retributivo aumenta nel corso della vita: al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro è minimo, ma continua a crescere fino a raggiungere il picco prima del pensionamento. La suddetta differenza è spiegabile solo in parte con fattori oggettivi. Infatti, il 51.8% dei 1364 franchi di scarto salariale è dovuto a una disparità riconducibile a fattori come il tipo di occupazione, il settore, l'istruzione o la posizione professionale. La restante differenza di 657 franchi costituisce la parte di disparità salariale non spiegabile, che nel settore pubblico e privato ammonta rispettivamente a 623 e a 653 franchi al mese. Nel 2022 la Confederazione ha misurato per la prima volta il cosiddetto *gender overall earnings gap* (GOEG), ovvero il divario di genere a livello di reddito complessivo cumulato nel corso di tutta la vita lavorativa attiva. Il parametro GOEG indica dunque quanto denaro in meno hanno a disposizione in media le donne per vivere in Svizzera ed equivale al 43.2%. Un dato molto superiore rispetto ai valori di altri stati.

Le cause di questo divario salariale sono riconducibili a numerosi fattori. Anzitutto le donne sono più inclini a prendersi periodi di assenza dal lavoro per dedicarsi alla cura dei figli o ad altre responsabilità di assistenza, il che incide sui guadagni a lungo termine e sulle opportunità di promozione. Inoltre, le donne sono sottorappresentate nei settori meglio retribuiti, come quello tecnologico o finanziario, e sovrarappresentate nei settori meno remunerativi. Inoltre, le donne spesso affrontano un avanzamento di carriera più lento e ricevono meno promozioni e aumenti salariali rispetto agli uomini in settori simili. Infine, i

pregiudizi inconsci e le pratiche discriminatorie di assunzione o retribuzione continuano a contribuire al divario complessivo.

Pertanto, finché non si raggiungerà una reale uguaglianza di genere, è necessario monitorare la situazione e intervenire sia in ambito privato sia in ambito pubblico (a livello federale, cantonale ma anche comunale), evitando di imporre delle quote rosa o altro tipo di corsia preferenziale.

La parità salariale non può rimanere un principio teorico, ma deve tradursi in pratiche concrete, trasparenti e verificabili. Gli enti pubblici, in quanto datori di lavoro e modelli per il territorio, hanno il dovere di garantire equità, responsabilità e valorizzazione del merito. Solo attraverso dati chiari e un'assunzione piena di responsabilità istituzionale sarà possibile rafforzare la fiducia dei cittadini e costruire un'amministrazione realmente giusta, credibile ed efficiente.

Pertanto, si pongono al lodevole Municipio le seguenti domande:

1. Quante donne e quanti uomini sono attualmente impiegati presso la Città di Lugano (in termini sia assoluti sia percentuali)?
2. Negli ultimi cinque anni, quante donne e quanti uomini sono stati assunti?
3. Qual è il salario medio e mediano, suddiviso per genere, all'interno dell'Amministrazione comunale?
4. Quante funzioni a tempo parziale sono ricoperte in seno all'Amministrazione cittadina? Come sono distribuite quest'ultime tra i generi?
5. Qual è la distribuzione di donne e uomini nelle posizioni dirigenziali e di responsabilità?
6. Esistono differenze salariali tra uomini e donne a parità di funzione e anzianità? Se sì, come vengono giustificate?
7. La Città ha mai effettuato un'analisi interna sul divario salariale? Se sì, quali sono stati i risultati?
8. Esistono procedure formali per segnalare casi di mobbing, molestie o discriminazioni? Quanti casi sono stati registrati negli ultimi cinque anni?
9. La Città di Lugano svolge regolarmente indagini sul clima lavorativo e sul benessere dei propri dipendenti?
10. Quali misure concrete sono state adottate per favorire la conciliabilità tra vita professionale e vita familiare?
11. La Città di Lugano collabora attivamente con Cantone e Confederazione su programmi legati alla parità? In che modo?

Con la massima stima.

Per il Gruppo del *Centro - Città di Lugano*

i Consiglieri comunali Federica Colombo Mattei (prima firmataria), Benedetta Bianchetti, Paolo Beltraminelli, Lorenzo Beretta Piccoli, Tommaso Gianella.