



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

Lugano, 22 luglio 2026

INTERROGAZIONE

Parità di genere nell'Amministrazione comunale: distribuzione salariale per fasce retributive e ulteriori misure strutturali

Con l'interrogazione no. 1608 del 16 giugno 2026, il Gruppo del Centro (prima firmataria Federica Colombo Mattei) ha interpellato il Municipio sul tema della parità salariale e della trasparenza retributiva nell'Amministrazione comunale. Nella risposta del 10 luglio 2026 (risoluzione municipale del 9 luglio 2026), il Municipio ha fornito informazioni utili sull'effettivo del personale, sulle assunzioni degli ultimi cinque anni, sugli stipendi medi e mediani per genere, sulla presenza femminile nei quadri, sul tempo parziale e sulle misure di conciliabilità vita-lavoro, comunicando in particolare i risultati dell'ultima analisi Logib (aprile 2025), che ha rilevato un divario salariale di genere non spiegabile pari all'1,2%.

Va dato atto al Municipio degli sforzi già intrapresi in questo ambito, come emerge chiaramente dalla risposta all'interrogazione no. 1608: la verifica regolare della parità salariale tramite lo strumento Logib, il conseguimento del label "Organizzazione amica delle famiglie" (Family Score) di Pro Familia Svizzera, le diverse misure a sostegno della conciliabilità vita-lavoro e l'adesione, dal 2016, alla Carta per la parità salariale nel settore pubblico, nel cui Comitato la Città è rappresentata dal 2024. Si tratta di un impegno concreto che va riconosciuto e che costituisce una solida base su cui continuare a costruire.

Proprio la Carta per la parità salariale nel settore pubblico, richiamata dal Municipio stesso, prevede però impegni che vanno oltre la sola verifica statistica del salario medio o mediano. Tra questi, in particolare: la verifica regolare della parità salariale per mezzo di uno standard riconosciuto (impegno n. 2), il rispetto della parità salariale nel quadro degli acquisti pubblici tramite appositi meccanismi di controllo (impegno n. 4) e l'informazione regolare sui risultati concreti di questo impegno (impegno n. 5). Alla luce di questi impegni sottoscritti dalla Città, Più Donne ritiene

che alcuni aspetti meritino un approfondimento ulteriore rispetto a quanto già emerso.

Pur trattandosi di dati significativi, permangono infatti alcuni ambiti che l'interrogazione no. 1608 non ha affrontato, o ai quali il Municipio non ha potuto o voluto rispondere in modo esaustivo.

In particolare, la risposta municipale si è limitata a un confronto tra stipendio medio e mediano complessivi per genere (dato dal quale risulta peraltro una mediana femminile superiore a quella maschile), senza tuttavia fornire la distribuzione di donne e uomini all'interno delle singole classi o fasce retributive previste dal ROCCL e dalla scala LORD.

Si tratta di un'informazione distinta e complementare rispetto alla mediana complessiva: una mediana favorevole non esclude, infatti, una concentrazione del personale femminile nelle fasce più basse e di quello maschile nelle fasce più alte (o viceversa in singoli comparti), fenomeno che un dato aggregato non è in grado di rilevare.

Si ritiene quindi opportuno riproporre questo aspetto in forma più mirata, unitamente ad alcuni altri punti rimasti scoperti dalla precedente interrogazione o non pienamente evasi dalla risposta del Municipio.

Pertanto, si pongono al lodevole Municipio le seguenti domande:

1. Distribuzione per fasce retributive. Può il Municipio fornire il numero di donne e di uomini impiegati/e presso l'Amministrazione comunale suddivisi per ciascuna classe o fascia retributiva prevista dal ROCCL e/o dalla scala LORD, in termini assoluti e percentuali, indicando se possibile anche la categoria professionale di appartenenza (personale amministrativo, docente, di polizia, ecc.)?

2. Evoluzione della distribuzione. È possibile fornire un confronto storico, relativo agli ultimi cinque anni, della presenza femminile e maschile nelle diverse fasce retributive, così da poter apprezzare l'evoluzione nel tempo e non solo la fotografia attuale?

3. Dettaglio dei risultati Logib per categoria. Nella risposta all'interrogazione no. 1608 si afferma che l'analisi Logib di aprile 2025 non ha evidenziato disparità salariali riconducibili alla politica retributiva della Città, né a livello complessivo né nelle analisi separate per personale amministrativo, docente e di polizia. Può il Municipio comunicare i valori percentuali specifici del divario salariale non spiegato per ciascuna di queste tre categorie?

4. Andamento storico di Logib. Sono disponibili i risultati delle analisi Logib condotte negli anni precedenti al 2025? In caso affermativo, come si è evoluto nel tempo il divario salariale non spiegabile da fattori oggettivi?

5. Utilizzo del congedo di paternità. Quanti collaboratori hanno effettivamente usufruito, negli ultimi cinque anni, del congedo di paternità di 20 giorni previsto dal Comune? Qual è il tasso di utilizzo rispetto al numero di aventi diritto?

6. Accesso alla formazione continua. Sono disponibili dati sull'accesso alla formazione continua e ai percorsi di sviluppo professionale interni, suddivisi per genere?

7. Composizione delle commissioni di selezione. Qual è la composizione di genere delle commissioni incaricate delle procedure di selezione e assunzione del personale comunale?

8. Casi di mobbing, molestie e discriminazione.

8.1 Nella risposta all'interrogazione no. 1608 il Municipio non ha comunicato il numero di segnalazioni ricevute negli ultimi cinque anni per motivi di tutela della personalità e riservatezza. Pur comprendendo tale esigenza, è possibile fornire un dato aggregato e anonimizzato (ad esempio il numero complessivo di segnalazioni per anno, senza alcun elemento identificativo), così da permettere al Consiglio comunale di valutare l'entità del fenomeno?

8.2 Quante di queste segnalazioni sono indirizzate al canale interno (Risorse Umane) e quante a quello esterno (Laboratorio di psicopatologia del lavoro dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale)?

8.3 Quante segnalazioni hanno comportato l'apertura di una procedura informale e quante di una procedura formale? Con quali esiti?

9. Parità salariale negli appalti pubblici. L'impegno n. 4 della Carta per la parità salariale nel settore pubblico, sottoscritta dalla Città di Lugano dal 2016, prevede di "far rispettare, nel quadro degli acquisti pubblici e/o dei sussidi, la parità salariale introducendo dei meccanismi di controllo". In che modo la Città di Lugano dà concretamente seguito a questo impegno nei propri appalti pubblici? Sono previsti, ad esempio, autodichiarazioni degli offerenti o altri meccanismi di verifica, analogamente a quanto raccomandato dalla Confederazione per gli appalti federali?

10. Obiettivi quantitativi e rendicontazione. Il Municipio intende fissare obiettivi quantitativi (target, non quote) e scadenze temporali per aumentare la presenza femminile nei quadri superiori e medi, con una rendicontazione periodica pubblica dei progressi compiuti?

11. Rapporto periodico pubblico sulla parità. È previsto, o il Municipio intende istituire, un rapporto periodico (annuale o biennale) sullo stato della parità di genere nell'Amministrazione comunale — comprensivo dei dati sopra richiesti — da pubblicare o trasmettere regolarmente al Consiglio comunale, in modo da rendere sistematico e trasparente il monitoraggio, senza doverlo ricostruire di volta in volta tramite singole interrogazioni?

Con la massima stima,

Tamara Merlo, Più Donne