



Città di Lugano
Amministrazione generale

Supporto autorità
Piazza della Riforma 1
6901 Lugano
Switzerland

t. +41 58 866 70 11
cancelleria@lugano.ch
www.lugano.ch

Risoluzione municipale
del 9 luglio 2026

E-mail
Città di Lugano, C.P. 1670, 6901 Lugano

Onorevole Signora
Federica Colombo Mattei

Lugano, 10 luglio 2026

Interrogazione no. 1608 - "Parità salariale e trasparenza retributiva nell'Amministrazione comunale"

Onorevole Signora Colombo Mattei,

in riferimento alla sua interrogazione no. 1608 del 17 giugno 2026, presentata unitamente ad altri cofirmatari, rispondiamo di seguito puntualmente alle domande poste.

1. Quante donne e quanti uomini sono attualmente impiegati presso la Città di Lugano (in termini sia assoluti sia percentuali)?

Al 1° gennaio 2026 l'effettivo dell'Amministrazione comunale era composto da 1'623 collaboratrici e collaboratori, di cui:

- . 737 donne (45%);
- . 886 uomini (55%).

L'età media del personale è di 45 anni.

2. Negli ultimi cinque anni, quante donne e quanti uomini sono stati assunti?

Nel periodo 2021–2025 la Città di Lugano ha proceduto all'assunzione di collaboratrici e collaboratori sulla base delle esigenze organizzative dei servizi e delle competenze richieste per le singole funzioni.

Le procedure di selezione sono svolte nel rispetto dei principi di parità di trattamento, valorizzazione delle competenze e non discriminazione.

Le assunzioni effettuate nel periodo considerato sono riportate nella tabella seguente:

Anno	Donne	Uomini	Totale
2021	105	93	198
2022	114	102	216
2023	98	103	201
2024	126	112	238
2025	85	84	169
Totale	528	494	1022



Il Municipio rileva che la composizione delle assunzioni riflette in larga misura la tipologia delle posizioni messe a concorso nei diversi ambiti dell'Amministrazione e le candidature effettivamente pervenute. La selezione avviene sulla base delle competenze professionali, dell'esperienza e dell'idoneità al ruolo, indipendentemente dal genere.

3. Qual è il salario medio e mediano, suddiviso per genere, all'interno dell'Amministrazione comunale?

Il sistema salariale della Città è basato su classi di funzione e criteri oggettivi previsti dalla normativa applicabile.

Attualmente lo stipendio mediano del personale comunale si attesta a 81'980 CHF, mentre lo stipendio medio è di 86'016 CHF. Lo stipendio mediano delle donne, pari a 84'064 CHF, risulta superiore a quello degli uomini pari a 80'868 CHF, con una differenza positiva di 3'196 CHF (+4.0%).

Stipendio mediano	81'980 CHF / anno
Stipendio medio	86'016 CHF / anno
Stipendio mediano uomini	80'868 CHF / anno
Stipendio mediano donne	84'064 CHF / anno

Nota: è considerato unicamente il personale inquadrato in una scala stipendi ROCCL o LORD.

Il Municipio ritiene tuttavia opportuno precisare che il semplice confronto tra salari medi o mediani non consente di determinare l'esistenza di una disparità salariale riconducibile al genere. Tali dati non tengono infatti conto di fattori quali la funzione svolta, il grado di responsabilità, il percorso professionale, l'anzianità di servizio, la formazione, il grado di occupazione e la diversa distribuzione del personale nelle varie categorie professionali.

Proprio per questo motivo la Città di Lugano effettua regolarmente verifiche della parità salariale mediante Logib, lo strumento ufficiale sviluppato dalla Confederazione per l'analisi statistica delle differenze salariali tra donne e uomini. L'ultima analisi è stata effettuata sui dati di aprile 2025 e ha coinvolto 1'557 collaboratrici e collaboratori.

L'analisi ha evidenziato una differenza salariale di genere non spiegabile da fattori oggettivi pari all'1,2%, valore nettamente inferiore sia al limite del 5% fissato dalla Confederazione per gli appalti pubblici, sia al valore obiettivo del 2,5% raccomandato per le analisi volontarie.

Sia nell'analisi complessiva, sia nelle analisi specifiche effettuate per le diverse categorie di personale non sono emerse disparità salariale riconducibili alla politica retributiva della Città.

Le differenze rilevate risultano infatti spiegate da fattori oggettivi quali età, formazione e posizione professionale.

4. *Quante funzioni a tempo parziale sono ricoperte in seno all'Amministrazione cittadina? Come sono distribuite quest'ultime tra i generi?*

Al 1° gennaio 2026, il personale dell'Amministrazione comunale occupato a tempo parziale era pari a 443 collaboratrici e collaboratori, corrispondenti al 27% dell'organico complessivo. Il restante 73% del personale è impiegato a tempo pieno.

La distribuzione per genere evidenzia una maggiore presenza femminile nelle posizioni a tempo parziale. In particolare:

- . 366 donne lavorano a tempo parziale;
- . 77 uomini lavorano a tempo parziale.

Considerando il personale femminile complessivo, circa il 50% delle collaboratrici è occupato a tempo parziale, mentre tra gli uomini tale quota si attesta attorno al 9%. Questa situazione riflette una tendenza riscontrabile anche a livello cantonale e nazionale, dove il lavoro a tempo parziale continua a essere maggiormente diffuso tra le donne, spesso per ragioni legate alla conciliabilità tra attività professionale, responsabilità familiari e di cura.

Il Municipio considera la conciliabilità vita-lavoro un tema centrale della propria politica del personale e mette a disposizione diversi strumenti a sostegno di collaboratrici e collaboratori, tra cui orario flessibile, telelavoro, possibilità di impiego a tempo parziale e congedi parentali. In tale ambito la Città di Lugano ha recentemente ottenuto il label "Organizzazione amica delle famiglie" (Family Score) di Pro Familia Svizzera, quale riconoscimento dell'impegno profuso nella promozione di condizioni di lavoro favorevoli alla conciliabilità.

5. *Qual è la distribuzione di donne e uomini nelle posizioni dirigenziali e di responsabilità?*

L'Amministrazione comunale monitora regolarmente la presenza femminile e maschile nelle posizioni con responsabilità di conduzione, distinguendo tra quadri inferiori, quadri medi e quadri superiori.

Secondo gli indicatori delle Risorse umane 2025, la distribuzione nelle funzioni dirigenziali e di responsabilità è la seguente:

Categoria	Donne	Uomini
Quadri superiori	[31%]	[69%]
Quadri medi	[29%]	[71%]
Quadri inferiori	[31%]	[69%]

I dati evidenziano una presenza femminile significativa nei ruoli di responsabilità dell'Amministrazione, pur permanendo differenze tra i diversi livelli gerarchici e tra i vari ambiti professionali. Negli ultimi sei anni la % di presenza di genere femminile all'interno delle posizioni di Quadro è aumentata notevolmente.

Posizione professionale*	Donne	% Donne 2025	% Donne 2024	% Donne 2023	% Donne 2022	% Donne 2021	% Donne 2020	+-%vs 2020
Senza funzioni di quadro	196	38%	38%	37%	39%	39%	38%	-
Responsabile dell'esecuzione dei lavori	390	58%	59%	58%	57%	58%	59%	-1%
Quadro inferiore	34	31%	30%	28%	29%	26%	24%	+7%
Quadro medio	44	29%	25%	23%	23%	21%	20%	+9%
Quadro superiore	9	31%	27%	28%	24%	27%	20%	+11%
Totale	673							

* La posizione professionale è definita per i collaboratori in base all'inquadramento nella scala stipendi ROCCL e LORD.

Il Municipio ritiene importante favorire l'accesso delle donne alle funzioni dirigenziali e di conduzione sulla base delle competenze, dell'esperienza professionale e del merito. In quest'ottica, particolare attenzione è dedicata alle opportunità di sviluppo professionale, alla formazione continua e alle misure di conciliabilità vita-lavoro, che rappresentano elementi importanti per sostenere percorsi di carriera equilibrati e inclusivi.

Il tema della rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità rientra inoltre tra gli ambiti prioritari promossi nell'ambito della Carta per la parità salariale nel settore pubblico, alla quale la Città di Lugano aderisce dal 2016 e nel cui Comitato è rappresentata dal 2024 tramite una delegata delle Risorse umane della Città di Lugano.

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?*

La Città di Lugano verifica regolarmente la parità salariale attraverso Logib, lo strumento ufficiale sviluppato dalla Confederazione per l'analisi statistica delle differenze salariali tra donne e uomini.

A differenza di un semplice confronto tra salari medi, Logib tiene conto di diversi fattori oggettivi che influenzano la retribuzione, quali le attività svolte, la posizione professionale, la formazione, l'età, l'anzianità e il grado di responsabilità. Questo permette di individuare l'eventuale presenza di differenze salariali non spiegabili da criteri oggettivi.

L'ultima analisi effettuata sui dati di aprile 2025 ha coinvolto 1'557 collaboratrici e collaboratori dell'Amministrazione comunale. I risultati evidenziano una differenza salariale di genere non spiegabile pari all'1,2%, valore inferiore sia al limite del 5% fissato dalla Confederazione per gli appalti pubblici, sia al valore obiettivo del 2,5% raccomandato per le analisi volontarie.

Sia nell'analisi complessiva, sia nelle analisi effettuate separatamente per il personale amministrativo, il personale docente e il personale di polizia, non sono emersi problemi di disparità salariale riconducibili alla politica retributiva della Città. Le differenze retributive riscontrate risultano infatti spiegate da fattori oggettivi quali età, formazione, funzione e posizione professionale.

Il Municipio ritiene pertanto che il sistema salariale adottato dalla Città di Lugano garantisca il rispetto del principio della parità salariale tra donne e uomini.

8. Esistono procedure formali per segnalare casi di mobbing, molestie o discriminazioni? Quanti casi sono stati registrati negli ultimi cinque anni?

Sì. La Città di Lugano dispone di specifiche procedure volte a prevenire, segnalare e gestire situazioni di mobbing, molestie sessuali, discriminazioni e più in generale comportamenti lesivi della personalità.

La tutela della sfera personale del personale è disciplinata dall'art. 80a del Regolamento Organico delle Collaboratrici e dei Collaboratori della Città di Lugano (ROCCL) e dalla Direttiva per il personale sulla protezione della sfera personale (molestie sul posto di lavoro) del 25 agosto 2022. La Direttiva sancisce il principio secondo cui molestie sessuali, molestie psicologiche (mobbing) e comportamenti discriminatori non sono tollerati e stabilisce misure di prevenzione, informazione, formazione e sensibilizzazione del personale.

Le collaboratrici e i collaboratori che ritengono di essere vittime o testimoni di situazioni di disagio possono rivolgersi, in forma scritta o verbale, alla Divisione Risorse umane oppure, in alternativa, a un organo di mediazione esterno, individuato nel Laboratorio di psicopatologia del lavoro dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC).

A dipendenza della situazione, possono essere attivate:

- . una procedura informale, basata sul dialogo e sulla mediazione;
- . una procedura formale, che può comportare l'apertura di un'inchiesta amministrativa ai sensi dell'art. 32 ROCCL e, se del caso, l'adozione di provvedimenti disciplinari o di altre misure previste dalla normativa comunale.

La Direttiva prevede inoltre la protezione da eventuali ritorsioni nei confronti delle persone che effettuano una segnalazione in buona fede e garantisce la necessaria riservatezza nella gestione dei casi. Inoltre, la direttiva viene condivisa con tutto il personale neoassunto in una formazione dedicata e obbligatoria nei primi mesi dall'assunzione.

Per quanto concerne il numero di casi registrati negli ultimi cinque anni, il Municipio precisa che eventuali segnalazioni vengono trattate nel rispetto della protezione della personalità, della riservatezza e delle norme sulla protezione dei dati.

Il Municipio ribadisce il proprio impegno a favore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini. Le decisioni concernenti assunzioni, promozioni, formazione e retribuzione sono adottate sulla base di criteri professionali, oggettivi e trasparenti, nel rispetto delle disposizioni legali e regolamentari applicabili.

9. La Città di Lugano svolge regolarmente indagini sul clima lavorativo e sul benessere dei propri dipendenti?

La Città di Lugano monitora regolarmente il clima lavorativo e il benessere organizzativo attraverso diversi strumenti complementari.

In primo luogo, particolare importanza è attribuita al dialogo continuo tra collaboratrici, collaboratori e superiori gerarchici, mediante colloqui periodici, momenti di confronto e strumenti ordinari di gestione del personale, che consentono di intercettare tempestivamente eventuali situazioni di disagio o criticità organizzative. Esempi sono: il sistema di valutazione che prevede degli incontri durante l'anno tra responsabile e collaboratore, i colloqui con i consulenti delle risorse umane, sondaggi a gruppi ristretti su tematiche specifiche e così via.

Accanto a questo monitoraggio continuo, l'Amministrazione promuove periodicamente approfondimenti specifici su tematiche ritenute particolarmente rilevanti per il benessere del personale. Negli ultimi anni sono stati ad esempio realizzati sondaggi e analisi dedicate a temi quali la conciliabilità vita-lavoro, i rischi psicosociali, lo stress lavorativo e altri aspetti connessi al benessere organizzativo.

Le informazioni raccolte consentono al Municipio e alla Divisione Risorse umane di individuare aree di miglioramento e di sviluppare misure mirate a favore della salute, della motivazione e della qualità dell'ambiente di lavoro.

Il monitoraggio del clima organizzativo rappresenta pertanto un processo continuo che si inserisce nella più ampia politica di valorizzazione del personale e di promozione del benessere sul luogo di lavoro.

10. Quali misure concrete sono state adottate per favorire la conciliabilità tra vita professionale e vita familiare?

La conciliabilità tra vita professionale e vita privata rappresenta uno degli ambiti prioritari della politica del personale della Città di Lugano, nella consapevolezza che il benessere delle collaboratrici e dei collaboratori contribuisce anche alla qualità dei servizi offerti alla cittadinanza.

Negli ultimi anni la Città ha sviluppato e consolidato diverse misure volte a favorire un migliore equilibrio tra esigenze professionali, familiari e personali. Tra le principali si possono citare:

- . l'orario flessibile;
- . il telelavoro;
- . la possibilità di beneficiare del lavoro a tempo parziale, anche in modo permanente o temporaneo;
- . il congedo maternità e adozione di 18 settimane;
- . il congedo paternità di 20 giorni;
- . congedi per motivi personali, familiari, di studio e di pubblica utilità;
- . convenzioni con strutture per l'infanzia che prevedono agevolazioni per il personale;

- . la possibilità di iscrivere figli e figlie del personale alle colonie estive organizzate dalla Città.

Nel 2023 il Municipio ha inoltre promosso un'analisi interna sulla conciliabilità vita-lavoro per valutare l'efficacia delle misure esistenti, il loro grado di conoscenza e di utilizzo da parte del personale, nonché per individuare possibili ambiti di miglioramento.

Questo percorso di attenzione e miglioramento continuo è stato recentemente riconosciuto da Pro Familia Svizzera, che ha attribuito alla Città di Lugano il label "Organizzazione amica delle famiglie" (Family Score), certificando l'impegno dell'Amministrazione nella promozione di condizioni di lavoro favorevoli alla conciliabilità e alle pari opportunità.

Il Municipio intende proseguire su questa strada, sviluppando ulteriormente le misure di sostegno alle famiglie e ai collaboratori che si occupano della cura di figli o familiari.

11. La Città di Lugano collabora attivamente con Cantone e Confederazione su programmi legati alla parità? In che modo?

Il Municipio ritiene che la promozione della parità e delle pari opportunità sia un processo continuo che richiede monitoraggio, sensibilizzazione e miglioramento costante delle pratiche organizzative.

In quest'ottica, la Città di Lugano proseguirà le attività già avviate nell'ambito della Carta per la parità salariale nel settore pubblico, alla quale aderisce dal 2016 e di cui fa parte anche attraverso una rappresentante delle Risorse umane nel relativo Comitato federale. Tra le azioni in corso e previste figurano:

- . il monitoraggio regolare della parità salariale mediante lo strumento federale Logib;
- . lo sviluppo di nuovi indicatori delle Risorse umane attenti alla dimensione di genere, al fine di disporre di basi informative sempre più complete per orientare le decisioni gestionali;
- . il rafforzamento delle misure di conciliabilità tra vita professionale e vita privata;
- . la sensibilizzazione del personale e dei responsabili sui temi dell'uguaglianza professionale, dell'inclusione, della prevenzione delle discriminazioni e dei rischi psicosociali;
- . l'analisi del fenomeno del lavoro a tempo parziale e dell'eventuale sottoccupazione, con particolare attenzione alle opportunità di aumento del grado di occupazione per il personale interessato.

Il recente sondaggio rivolto al personale impiegato a tempo parziale ha inoltre consentito di individuare alcuni ambiti di miglioramento, tra cui una maggiore valorizzazione del telelavoro, il rafforzamento della flessibilità organizzativa e una maggiore sensibilizzazione dei quadri sul tema della conciliabilità.

Il Municipio continuerà pertanto a promuovere una cultura organizzativa inclusiva, fondata sul rispetto, sulla valorizzazione delle competenze e sulla creazione di condizioni che permettano a tutte e tutti di sviluppare il proprio percorso professionale indipendentemente dal genere.



Il tempo impiegato per l'elaborazione della risposta al presente atto ammonta complessivamente a cinque ore.

Voglia gradire, Onorevole Signora Colombo Mattei, l'espressione dei nostri migliori saluti.

Per il Municipio

Il Sindaco

Michele Foletti



Il Segretario comunale

Robert Bregy

Copia per conoscenza:
Consiglio Comunale
Municipio
Risorse umane