



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 3 settembre 2026

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

Onorevole Signora
Tamara Merlo

Lugano, 4 settembre 2026

**Interrogazione no. 1628 - "Parità di genere nell'Amministrazione comunale:
distribuzione salariale per fasce retributive e ulteriori misure strutturali"**

Onorevole Signora Merlo,

in riferimento alla sua interrogazione no. 1628 del 22 luglio 2026, rispondiamo di seguito puntualmente alle domande poste.

- 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.)?*

La politica salariale della Città di Lugano è disciplinata dal ROCCL e dalla relativa scala salariale LORD. L'inquadramento retributivo è determinato dalla funzione ricoperta, dalle responsabilità attribuite e dai criteri previsti dalla classificazione delle funzioni. Le informazioni del 2026 sono contenute nella tabella di seguito.

Conteggio persone per area	Fascia	Femmine	Maschi	Totale complessivo
Informatica	VIII		2	2
	X		2	2
	XIV		6	6
	XV	5	13	18
	XVII		7	7
Informatica Totale		5	30	35
Dirigenti e staff	XVII	9	12	21
	XVIII	2	8	10
	XIX		2	2
	XX	2	5	7
	XXI	5	1	6
	XXII	1	2	3
Dirigenti e staff Totale		19	30	49
Amministrativa contabile	V	7	1	8
	VII	43	31	74
	VIII	48	23	71
	X	41	21	62
	XI	5	6	11
	XII	13	12	25
	XIII	11	10	21





	XIV	8	6	14
	XV	9	5	14
	XVI	2	8	10
Amministrativa contabile Totale		187	123	310
Pompieri	VII		10	10
	IX		14	14
	X		3	3
	XI		5	5
	XIII		6	6
	XVI		1	1
Pompieri Totale			39	39
Tecnica	VIII	1	5	6
	XIII		7	7
	XV	9	39	48
	XVI	2	8	10
Tecnica Totale		12	59	71
Artigianale, industriale, manutenzione	I	61		61
	II	78		78
	IV	3	107	110
	V	2	9	11
	VI	14	35	49
	VII	8	133	141
	IX	1	52	53
	XI	2	10	12
Artigianale, industriale, manutenzione Totale		169	346	515
Personale di polizia	2		4	4
	3	3	9	12
	4	7	19	26
	5	3	40	43
	6	1	29	30
	7	3	26	29
	8		5	5
	9		5	5
	12		2	2
	13		1	1
	14		1	1
Personale di polizia Totale		17	141	158
Personale docente	5	2		2
	6	228	54	282
Personale docente Totale		230	54	284
Sociosanitaria, paramedica, educativa	XI	49	4	53
	XII	12	5	17
Sociosanitaria, paramedica, educativa Totale		61	9	70
TOTALE COMPLESSIVO		700	831	1531

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?*

L'evoluzione della distribuzione del personale nelle diverse classi salariali viene monitorata nell'ambito della gestione ordinaria del personale; in allegato la tabella che confronta gli anni a partire dal 2021 (Tabella evoluzione 2021 -2026).

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?*

Sono state effettuate delle sotto-analisi specifiche per le tre categorie indicate, dalle quali sono emersi i seguenti valori del divario salariale non spiegato:

- Dipendenti:
l'analisi ha riguardato il personale dell'Amministrazione comunale retribuito secondo la classifica e la scala stipendi ROCCL, ad eccezione dei docenti e del personale uniformato inquadrato nella scala stipendi LORD. Il valore rilevato è pari allo 0,2%.
- Docenti:
l'analisi ha riguardato esclusivamente i docenti soggetti alla regolamentazione cantonale e alla scala stipendi LORD. Il valore rilevato è pari all'1,2%.
- Polizia uniformata:
l'analisi ha riguardato esclusivamente gli agenti di polizia uniformati soggetti alla scala stipendi LORD. Il valore rilevato è pari al 3,8%.

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?*

Sì, sono disponibili risultati relativi ad analisi Logib precedenti al 2025. Nel 2021, il divario salariale non spiegabile da fattori oggettivi risultava pari all'1,5%, mentre nel 2025 si è ridotto all'1,2%.

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?*

Tipologia collaboratori	No. diritto congedo paternità	No. collaboratori che hanno goduto del congedo integralmente	No. collaboratori che hanno goduto del congedo parzialmente	% Collaboratori che hanno goduto del congedo integralmente	% Collaboratori che hanno goduto del congedo parzialmente
collaboratori ROCCL	99	80	19	80.81%	19.19%
collaboratori LORD	17	17	0	100.00%	0.00%
Altri collaboratori	1	1	0	100.00%	0.00%
Totale	117	98	19	83.76%	16.24%

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

Sulla base dei dati dell'ultimo consuntivo 2025, si rileva che il personale della Città è composto per il 45% da donne (748 collaboratrici) e per il 55% da uomini (903 collaboratori).

Per quanto riguarda la formazione interna, i collaboratori della Città coinvolti sono stati 645 (pari al 39% del personale della Città), di cui 287 (44%) donne e 358 (56%) uomini, per un totale di 2'038 partecipazioni, di cui 672 (33%) da parte di donne e 1'366 (67%) da parte di uomini.

Per quanto riguarda invece la formazione esterna, i collaboratori della Città coinvolti sono stati 448 (pari al 27% del personale della Città), di cui 116 (26%) donne e 332 (74%) uomini, per un totale di 645 partecipazioni, di cui 170 (26%) da parte di donne e 475 (74%) da parte di uomini.

Globalmente (formazione interna ed esterna) si contano 839 collaboratori che hanno seguito una formazione, di cui 336 (40%) donne e 503 (60%) uomini, per un totale di 2'683 partecipazioni, di cui 842 (31%) da parte di donne e 1841 (69%) da parte di uomini. Precisiamo che la formazione pompieristica non è contemplata, in quanto gestita interamente dal Corpo Civici Pompieri Lugano.

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

Le commissioni di selezione vengono costituite tenendo conto delle competenze necessarie per valutare le candidature e garantire procedure imparziali e trasparenti.

Per quanto riguarda gli HR Business partner che sono dedicati a tutte le Divisioni sono tre di genere maschile e tre di genere femminile. Per quanto riguarda le figure di business, i responsabili sono distribuiti in base all'allocazione delle posizioni vacanti, figure maschili o femminile distribuiti come indicato negli indicatori RU annuali.

Ove possibile, viene ricercata una composizione equilibrata anche sotto il profilo del genere.

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)?

Il numero di segnalazioni alla Divisione risorse umane per casi rientranti della direttiva per il personale sulla protezione della sfera personale (molesti sul posto di lavoro) è variabile e normalmente piuttosto contenuto. A titolo indicativo siamo nell'ordine, mediamente, di 5-10 segnalazioni l'anno che vengono trattate e approfondite. Per completezza di informazione osserviamo come non tutte le segnalazioni si rivelino poi casi di mobbing, molestie e discriminazione.

Le segnalazioni fatte al Laboratorio di psicopatologia del lavoro dall'attivazione della collaborazione sono state le seguenti:

- . 2022: 8 segnalazioni per un totale di 14 incontri;
- . 2023: 6 segnalazioni per un totale di 8 incontri;
- . 2024: 5 segnalazioni per un totale di 9 incontri;
- . 2025: 4 segnalazioni per un totale di 6 incontri.

Non è possibile presentare un dato aggregato e meglio sommare le richieste sui due canali, in quanto lo stesso collaboratore potrebbe essersi rivolto a entrambi e quello del laboratorio è coperto da anonimato.

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

Gli incontri del laboratorio erano anonimi e non hanno portato ad aperture di inchieste. Le casistiche segnalate alla Divisione risorse umane non hanno richiesto l'apertura di una procedura formale (inchiesta amministrativa). In base alla casistica si è proceduto con i provvedimenti necessari, quali, per esempio, colloqui di approfondimento e di conduzione, misure formative e di accompagnamento, richiami formali, modifica della funzione e trasferimenti.

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?*

La Città di Lugano ha aderito nel 2016 alla Carta per la parità salariale nel settore pubblico e ne condivide gli impegni anche quale committente pubblico.

Il Municipio e i suoi servizi in ambito di appalti pubblici si attengono a quelle che sono le prescrizioni date dalla legislazione in materia. In questo senso, l'art. 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP obbliga gli offerenti a fornire un'autocertificazione attraverso la quale conferma di rispettare la parità di trattamento tra donna e uomo. Questo documento ha portata giuridica accresciuta ai sensi dell'art. 110 cpv. 4 CP e significa che in caso di falsa dichiarazione è possibile procedere a denuncia.

Gli organi predisposti al controllo sono le commissioni paritetiche.

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?*

Il Municipio promuove le pari opportunità attraverso il monitoraggio costante degli indicatori relativi al personale. Più che introdurre quote, la Città privilegia un approccio fondato sulle competenze, sul merito e sulla trasparenza delle procedure. È tuttavia intenzione del Municipio continuare a monitorare nel tempo indicatori quali:

- . presenza femminile nei quadri;
- . tempo parziale;
- . formazione;
- . sviluppo professionale;
- . conciliabilità.

Il Municipio ritiene che l'accesso alle funzioni di responsabilità debba continuare a fondarsi sui principi di pari opportunità, competenza, merito e trasparenza delle procedure di selezione, senza prevedere meccanismi di preferenza automatica legati al genere. L'obiettivo dell'Amministrazione non è il raggiungimento di quote prestabilite, bensì quello di garantire che donne e uomini dispongano delle medesime opportunità di accesso, sviluppo professionale e progressione di carriera.

Nei prossimi anni il significativo ricambio generazionale previsto all'interno dell'Amministrazione rappresenterà un'importante opportunità per favorire un naturale riequilibrio della presenza femminile e maschile nei diversi livelli organizzativi, attraverso procedure di selezione fondate esclusivamente sulle competenze, sulle capacità e sull'idoneità delle persone rispetto alla funzione da ricoprire.

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?*

Il Municipio ritiene importante garantire un'informazione trasparente e accessibile sui temi della parità e delle pari opportunità. Al tempo stesso, una moltiplicazione eccessiva di rapporti e canali informativi rischierebbe di frammentare i contenuti e di renderne meno chiara la lettura. Per questo motivo, la Città intende continuare a comunicare in modo coordinato attraverso gli strumenti già esistenti, in particolare il sito lugano.ch, il Bilancio di sostenibilità e specifici momenti annuali di informazione e sensibilizzazione. Questi comprendono anche la partecipazione a incontri, tavole rotonde e iniziative promosse da associazioni professionali, università e altri attori del territorio.

Il Municipio ritiene quindi preferibile consolidare e valorizzare i canali attuali, assicurando nel tempo la diffusione dei principali dati, delle misure adottate e dei risultati raggiunti, anziché introdurre un ulteriore rapporto autonomo che potrebbe generare sovrapposizioni e dispersione delle informazioni.

Il tempo impiegato per l'elaborazione della risposta al presente atto ammonta complessivamente a 11 ore.

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

Per il Municipio

Il Sindaco

Michele Foletti



Il Segretario comunale

Robert Bregy

Allegato:

Tabella evoluzione personale 2021-2026.pdf

Copia per conoscenza:

Consiglio Comunale

Municipio

Risorse umane

fasce / classi	evoluzione personale femminile														evoluzione personale maschile													
	teste							%							teste							%						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	evoluzione	2021	2022	2023	2024	2025	2026	evoluzione	2021	2022	2023	2024	2025	2026	evoluzione	2021	2022	2023	2024	2025	2026	evoluzione
2	2	1	0	0	0	0		33.33	14.29	0	0	0	0		4	6	5	3	5	4		66.7	85.7	100	100	100	100	
3	1	1	2	2	3	3		12.5	12.5	25	22.22	27.27	25		7	7	6	7	8	9		87.5	87.5	75	77.8	72.7	75	
4	7	5	7	8	6	7		29.17	20	25.93	28.57	23.08	26.92		17	20	20	20	20	19		70.8	80	74.1	71.4	76.9	73.1	
5	11	11	12	8	6	5		22	22.92	24	17.39	12.5	11.11		39	37	38	38	42	40		78	77.1	76	82.6	87.5	88.9	
6	253	236	234	234	228	229		75.52	75.4	75.73	75	74.75	73.4		82	77	75	78	77	83		24.5	24.6	24.3	25	25.3	26.6	
7	2	2	2	2	2	3		6.9	7.41	6.67	7.14	7.41	10.34		27	25	28	26	25	26		93.1	92.6	93.3	92.9	92.6	89.7	
8	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0		4	4	4	4	4	5		100	100	100	100	100	100	
9	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0		7	6	5	5	5	5		100	100	100	100	100	100	
12	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0		2	2	1	1	2	2		100	100	100	100	100	100	
13	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0		2	1	1	1	1	1		100	100	100	100	100	100	
14	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0		1	1	1	1	1	1		100	100	100	100	100	100	
I	62	67	63	61	65	61		100	100	100	100	100	100		0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
II	80	80	78	78	80	78		100	100	100	100	100	100		0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
IV	4	3	3	2	3	3		3.67	2.7	2.54	1.72	2.73	2.73		105	108	115	114	107	107		96.3	97.3	97.5	98.3	97.3	97.3	
V	11	9	8	8	8	9		57.89	42.86	42.11	42.11	42.11	47.37		8	12	11	11	11	10		42.1	57.1	57.9	57.9	57.9	52.6	
VI	16	15	14	14	14	14		28.57	27.27	26.42	27.45	26.92	28.57		40	40	39	37	38	35		71.4	72.7	73.6	72.6	73.1	71.4	
VII	52	48	55	52	51	51		23.85	21.72	26.19	23.96	23.61	22.67		166	173	155	165	165	174		76.2	78.3	73.8	76	76.4	77.3	
VIII	41	47	47	52	53	49		55.41	56.63	57.32	63.41	64.63	62.03		33	36	35	30	29	30		44.6	43.4	42.7	36.6	35.4	38	
IX	0	0	0	0	0	1		0	0	0	0	0	1.49		55	54	62	58	62	66		100	100	100	100	100	98.5	
X	39	42	41	39	41	41		60.94	61.76	59.42	58.21	61.19	61.19		25	26	28	28	26	26		39.1	38.2	40.6	41.8	38.8	38.8	
XI	48	48	50	60	66	56		64.86	64	64.1	68.97	70.21	69.14		26	27	28	27	28	25		35.1	36	35.9	31	29.8	30.9	
XII	15	19	20	25	25	25		42.86	48.72	48.78	54.35	55.56	59.52		20	20	21	21	20	17		57.1	51.3	51.2	45.7	44.4	40.5	
XIII	12	11	12	11	10	11		33.33	31.43	31.58	32.35	29.41	32.35		24	24	26	23	24	23		66.7	68.6	68.4	67.7	70.6	67.7	
XIV	4	4	4	6	9	8		26.67	25	25	35.29	42.86	40		11	12	12	11	12	12		73.3	75	75	64.7	57.1	60	
XV	14	16	19	21	24	23		19.18	21.92	24.68	26.92	30.38	28.75		59	57	58	57	55	57		80.8	78.1	75.3	73.1	69.6	71.3	
XVI	4	3	4	4	5	4		23.53	17.65	21.05	20	25	19.05		13	14	15	16	15	17		76.5	82.4	79	80	75	81	
XVII	7	9	8	8	8	9		22.58	28.13	24.24	24.24	25.81	32.14		24	23	25	25	23	19		77.4	71.9	75.8	75.8	74.2	67.9	
XVIII	3	2	2	2	2	2		33.33	22.22	25	25	20	20		6	7	6	6	8	8		66.7	77.8	75	75	80	80	
XIX	3	3	3	2	0	0		33.33	33.33	33.33	28.57	0	0		6	6	6	5	2	2		66.7	66.7	66.7	71.4	100	100	
XX	1	1	2	2	1	2		11.11	12.5	25	25	14.29	28.57		8	7	6	6	6	5		88.9	87.5	75	75	85.7	71.4	
XXI	1	1	1	1	5	5		33.33	33.33	33.33	33.33	71.43	83.33		2	2	2	2	2	1		66.7	66.7	66.7	66.7	28.6	16.7	
XXII	1	1	1	1	1	1		33.33	33.33	33.33	33.33	33.33	33.33		2	2	2	2	2	2		66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	