Morbio Inferiore, 12.06.2026

Gentile signore ed egregi signori Municipali,

avvalendomi della facoltà concessa dalla LOC e dai relativi disposti del Regolamento comunale, presento la seguente

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 cpv. 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, persistono divari salariali, sotto-rappresentanza femminile nelle posizioni apicali e 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% in meno (equivalenti a fr. 1364.- mensili) 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 fr. 1364.- 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 fr. 623.- e a 653.- al mese. Per la prima volta nella storia 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: interruzioni di carriera, settore di lavoro, mancanza di promozioni, discriminazione diretta e pregiudizi. 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. Le donne spesso affrontano un avanzamento di carriera più lento e ricevono meno promozioni e aumenti salariali rispetto agli uomini in settori simili. Altresì, nonostante i requisiti legali in materia di parità retributiva a parità di lavoro, i pregiudizi inconsci e le pratiche discriminatorie di assunzione o retribuzione continuano a contribuire al divario complessivo.

Le conseguenze del divario salariale non riguardano solo aspetti sociali, ma incidono anche direttamente sul funzionamento dell'economia e delle istituzioni pubbliche. Ignorare o non

valorizzare adeguatamente i talenti sul mercato del lavoro rischia infatti di costituire un freno alla crescita economica, limitando il pieno utilizzo del capitale umano disponibile. Inoltre, senza un'effettiva equità nelle condizioni di accesso e progressione professionale, diventa difficile realizzare una reale uguaglianza di opportunità, che passa anche attraverso un sistema retributivo trasparente e fondato sul merito.

Il fenomeno non è semplice da risolvere e necessita di una stretta sinergia tra settore pubblico e privato, nonché tra i diversi livelli istituzionali – federale, cantonale e comunale.

A livello federale, al fine di colmare le lacune nel campo della parità di genere, è stata inserita nel programma di legislatura 2019–2023 una strategia nazionale per la parità tra donne e uomini, la Strategia Parità 2030, che include quattro principali campi di azione: vita professionale e pubblica, conciliabilità e famiglia, violenza di genere, discriminazione. Nella valutazione intermedia effettuata a dicembre 2025 è emerso che gli obiettivi ancora non sono stati raggiunti, le cause principali di questo la carenza di risorse finanziarie e umane per l'attuazione delle misure, ma anche un insufficiente riconoscimento dell'importanza del tema, in particolare da parte della politica e dell'economia.

A livello cantonale e comunale è altresì fondamentale, in quanto gli enti pubblici non solo applicano le politiche di parità, ma fungono anche da esempio concreto per il tessuto economico e sociale del territorio.

Finché non si raggiungerà una reale uguaglianza di genere, sarà necessario continuare a monitorare la situazione attraverso dati oggettivi e promuovere misure mirate, garantendo nel contempo che ogni intervento sia efficace, proporzionato e rispettoso del principio del merito. Tuttavia questo non si deve tradurre in quote rosa imposte per legge o corsie preferenziali. Le donne non hanno bisogno di questo, hanno già le competenze per raggiungere gli stessi livelli degli uomini, ma serve che il loro impegno venga riconosciuto con le stesse opportunità e gli stessi stipendi del sesso opposto.

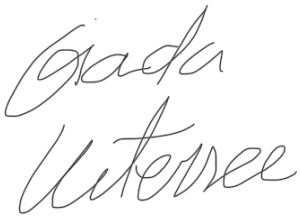
La parità salariale non può rimanere un principio teorico, ma deve tradursi in pratiche concrete, trasparenti e verificabili. Gli enti pubblici, in quanto datori di lavoro e modelli per il territorio, hanno il dovere di garantire equità, responsabilità e valorizzazione del merito. Solo attraverso dati 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 domande seguenti.

1. Quante donne e quanti uomini sono attualmente impiegati presso il Comune (in termini sia assoluti sia percentuali)?
2. Negli ultimi 5 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. Qual è la distribuzione di donne e uomini nelle posizioni dirigenziali e di responsabilità?
5. Il Comune ha mai effettuato un'analisi interna sul divario salariale? Se sì, quali sono stati i risultati?
6. Esistono procedure formali per segnalare casi di mobbing, molestie o discriminazioni? Quanti casi sono stati registrati negli ultimi 5 anni?

7. Il Comune svolge regolarmente indagini sul clima lavorativo e sul benessere dei dipendenti?
8. Quali misure concrete sono state adottate per favorire la conciliabilità tra vita professionale e familiare?
9. Quante funzioni a tempo parziale sono ricoperte in seno al Comune? Come sono distribuite quest'ultime tra i generi?
10. Il Comune intende adottare ulteriori misure per migliorare la trasparenza salariale e l'equità interna?
11. Esistono differenze salariali tra uomini e donne a parità di funzione e anzianità? Se sì, come vengono giustificate?
12. Il Comune collabora attivamente con Cantone e Confederazione su programmi legati alla parità? In che modo?

Con ossequi

Per il Centro

Giada Untersee