



Chiasso, 30 luglio 2026
Ris. mun. 919 / 28 luglio 2026

Municipio
Piazza Col C. Bernasconi 1
6830 Chiasso

Tel. +41 (58) 122 48 20
municipio@chiasso.ch

Signora e signori
Amedeo Mapelli, Mara Medici e
Salvatore Giallongo
6830 Chiasso

RISPOSTA DEL MUNICIPIO DI CHIASSO ALL'INTERROGAZIONE DEI CONSIGLIERI COMUNALI A. MAPELLI, M. MEDICI E S. GIALLONGO SULLA PARITÀ SALARIALE NELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Signora e signori Consiglieri comunali,

Preso atto che la medesima interrogazione è stata depositata nella stessa data presso il Municipio di Lugano, il Municipio di Chiasso osserva di condividere e applicare l'obiettivo della parità salariale.

L'organico considerato comprende tutti i 450 rapporti di lavoro del Comune, nessun servizio escluso, case anziani, docenti, ecc..

1. Quante donne e quanti uomini sono impiegati presso il Comune (in valore assoluto e percentuale)?

Attualmente il Comune conta 450 dipendenti: 257 donne (58%) e 186 uomini (42%), con una presenza femminile maggioritaria, che si distribuisce tuttavia in modo molto diverso fra i settori: prevale nettamente negli Istituti sociali e nei servizi educativi, mentre nell'amministrazione in senso stretto il rapporto si inverte.

Perimetro	Donne	Uomini	% D	% U
Intero Comune	257	186	58%	42%
– di cui amministrazione	116	138	46%	54%
– di cui Istituti sociali	141	48	75%	25%

A titolo di confronto nel febbraio 2021 il numero dei dipendenti assommava a 473.

2. Negli ultimi 5 anni, quante donne e quanti uomini sono stati assunti?

Fra i dipendenti oggi in organico, 153 sono stati assunti negli ultimi cinque anni (dal luglio 2021): 100 donne e 49 uomini. Le assunzioni recenti sono quindi in netta maggioranza femminili, circa due donne ogni uomo. Il dato considera le persone assunte nel periodo e tutt'ora in servizio.

Occorre considerare che nell'ambito degli Istituti sociali il turn over è molto alto, nel senso che da questa domanda non si vedono coloro che hanno smesso per un motivo o per l'atro di lavorare per il Comune di Chiasso.

3. Qual è il salario medio e mediano, suddiviso per genere?

Riportando ogni stipendio al 100%, la differenza fra i generi è contenuta.

Sul salario effettivamente erogato, che dipende dal grado di occupazione, la differenza è più marcata, perché le donne lavorano molto più spesso a tempo parziale (si veda la domanda 9).

Salario annuo lordo (CHF)	Media D	Media U	Mediana D	Mediana U
A tempo pieno (100%)	76'190	84'310	66'836	81'553
Effettivo (secondo grado occ.)	54'530	76'704	51'235	77'926

La differenza sul salario a tempo pieno riflette la diversa distribuzione fra funzioni e settori: le donne sono concentrate nei profili di cura e nei servizi educativi, mentre gli uomini sono più presenti nelle funzioni tecniche.

In ogni caso non si verifica un trattamento differente, a parità di funzione (si veda la domanda 11).

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

I capi servizio sono 18: 12 uomini e 6 donne.

Fra le venti retribuzioni più alte del Comune, vi sono 13 uomini e 7 donne.

5. Il Comune ha mai effettuato un'analisi interna sul divario salariale? Se sì, quali sono stati i risultati?

Nel 2021 è stata svolta un'analisi della parità salariale, condotta con la metodologia riconosciuta dalla Confederazione, da cui risulta che in considerazione delle caratteristiche individuali di qualificazione e delle caratteristiche del posto di lavoro, le donne guadagnano l'1,4% di meno.

6. Esistono procedure formali per segnalare casi di mobbing, molestie o discriminazioni? Quanti casi sono stati registrati negli ultimi 5 anni?

Data del 5 marzo 2025 l'ordinanza municipale sulla tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro, ove sono regolate le procedure formali del caso. Un caso è stato registrato.

7. Il Comune svolge regolarmente indagini sul clima lavorativo e sul benessere dei dipendenti?

Sì, nel passato ne sono state svolte.

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

La misura più rilevante e operativa da decenni, è l'ampia disponibilità del tempo parziale: quasi sei rapporti su dieci sono a occupazione ridotta (domanda 9), anche in funzioni qualificate. A questa si aggiungono le disposizioni del Regolamento organico collaboratori in materia di congedi.

9. Quante funzioni a tempo parziale esistono e come sono distribuite tra i generi?

Il tempo parziale è molto diffuso: 264 rapporti su 450 (59% dell'organico). Di questi, 205 riguardano donne e 53 uomini. In altri termini, l'80% delle donne lavora a tempo parziale contro il 28% degli uomini. Il fenomeno è concentrato nella scuola dell'infanzia ed elementare, negli Istituti sociali, e nel settore della cultura.

È questo, più della griglia salariale, il fattore che determina la differenza di reddito effettivo fra i generi.

Grado di occupazione	Donne	Uomini	Nota
Tempo pieno (100%)	52	133	
Tempo parziale (<100%)	205	53	59% dell'organico
Occupazione media	69.9%	88.7%	

10. Il Comune intende adottare ulteriori misure per migliorare la trasparenza salariale e l'equità interna?

Tenuto conto di quanto indicato sopra, l'equità interna è data e i salari sono già pubblici.

11. Esistono differenze salariali tra uomini e donne a parità di funzione e anzianità? Se sì, come vengono giustificate?

No. Lo stipendio è determinato in modo automatico dalla griglia funzione/classe/scatto.

Per gli Istituti sociali vale la scala stipendi cantonale; lo stesso dicasi per i docenti e per la polizia comunale.

A parità di classe e di scatto nella medesima scala la retribuzione è identica, senza alcun margine di apprezzamento e quindi senza possibilità di differenziare per genere. La differenza in franchi visibile a livello aggregato (domanda 3) deriva dalla diversa collocazione fra funzioni e settori e dal maggior ricorso femminile al tempo parziale, non da un trattamento diseguale a parità di posizione.

12. Il Comune collabora attivamente con Cantone e Confederazione su programmi legati alla parità? In che modo?

Sì, nel Cantone Ticino il programma principale legato alla parità salariale è la Direttiva del Consiglio di Stato sui controlli della parità salariale tra donna e uomo nel settore delle commesse pubbliche, entrata in vigore il 15 settembre 2025. Questa misura disciplina le verifiche per garantire che le aziende aggiudicatrici di appalti pubblici rispettino la parità di trattamento retributivo.

Vogliate gradire, signora e signori Consiglieri comunali, i nostri distinti saluti.

PER IL MUNICIPIO,

il Sindaco:

Bruno Arrigoni



il Segretario:

Umberto Balzaretti