

Clelia Gaggini
Via Dévogg 1
6822 Arogno

Municipio di Arogno
Stráda Növa 44
6822 Arogno

Arogno, 7 gennaio 2026

Interpellanza “Strategia Parità 2030”

Spettabile Municipio di Arogno,

il 28 aprile 2021 il Consiglio Federale ha adottato la “*Strategia Parità 2030*” per la promozione dell’uguaglianza tra donne e uomini. Il documento si impegna nel far progredire l’uguaglianza e la parità di genere in Svizzera proponendo un piano d’azione congiunto tra tutti e tre i livelli politici (Confederazione, Cantoni e Comuni) composto da 333 misure, 63 delle quali attuate dai Comuni e dalle Città. I molteplici obiettivi della strategia possono essere riassunti come segue: “*donne e uomini partecipano con le stesse opportunità alla vita economica, familiare e sociale, fruiscono per tutta la vita della stessa sicurezza sociale e realizzano le loro aspirazioni in un ambiente improntato al rispetto e privo di discriminazioni e violenza*” (Strategia Parità 2030).

Le misure già attuate da alcune Città sono consultabili al seguente link “Piano d’azione” ai capitoli 1.V., 2.V., 4.V. mentre nel dépliant “Piano d’azione della Svizzera per l’attuazione della Convenzione di Istanbul 2022-2026” a pagina 12 e pagina 16, vi sono proposte indirizzate ai Comuni.

Prima di esporre l’oggetto dell’interpellanza è però necessario dimensionare le mie intenzioni: mi rendo conto che il nostro Comune ha risorse limitate e, di conseguenza, occorre riconoscere i margini reali dell’applicazione di determinate iniziative. Detto ciò è però importante sottolineare che ogni azione conta ed è democraticamente rilevante allinearsi agli altri livelli politici nel combattere disuguaglianze ancora presenti. Nascono quindi le due seguenti domande:

- Il Comune di Arogno ha intenzione di aderire alle linee guida della “*Strategia Parità 2030*” nel limite delle proprie possibilità?
- Se sì, adottando quali misure?

Segnalo infine che l’Associazione dei Comuni Svizzeri, di cui Arogno è membro, è uno degli attori partecipi al progetto: si presuppone possa dare indicazioni e suggerimenti relativi un’eventuale implementazione.

Cordiali saluti,



Clelia Gaggini



COMUNE DI AROGNO

CONFEDERAZIONE SVIZZERA – CANTON TICINO

Arogno, 18 giugno 2026

Risposta del Municipio all'interpellanza «Strategia Parità 2030»

Interpellanza presentata dalla signora Clelia Gaggini il 7 gennaio 2026

Onorevoli Signore e Signori Consiglieri Comunali,

con l'interpellanza in oggetto, presentata dalla signora Clelia Gaggini, si chiede al Municipio se il Comune di Arogno intenda aderire alle linee guida della «Strategia Parità 2030», adottata dal Consiglio federale il 28 aprile 2021, e, in caso affermativo, con quali misure. Il Municipio risponde volentieri ai due quesiti.

Alla prima domanda il Municipio risponde affermativamente: il Comune di Arogno condivide gli obiettivi della Strategia Parità 2030 e vi aderisce, nello spirito e nel limite delle proprie possibilità.

Tiene tuttavia a precisare il senso di questa adesione.

La parità fra donna e uomo non si realizza con dichiarazioni di principio, ma con comportamenti effettivi. Per questa ragione il Municipio non intende offrire un'adesione di facciata, bensì rispondere illustrando ciò che il Comune già concretamente fa quale datore di lavoro e gli adeguamenti che intende introdurre nella propria regolamentazione.

[La situazione attuale](#)

Nella propria organizzazione il Comune di Arogno applica già oggi i principi della parità di trattamento, pur senza averli tutti espressamente codificati nella propria normativa (cfr. capitolo successivo).

Le assunzioni avvengono per pubblico concorso e sulla base delle competenze, con requisiti di idoneità neutri rispetto al sesso (artt. 3, 5 e 6 del Regolamento organico dei dipendenti).

La parità salariale è garantita non da un impegno programmatico, ma dalla struttura stessa del sistema retributivo: gli stipendi seguono la scala della Legge cantonale sugli stipendi degli impiegati dello Stato e sono determinati in funzione del ruolo e della classe (artt. 31 e 32 ROD). Ne consegue che, a parità di funzione, un trattamento retributivo differenziato in ragione del sesso è strutturalmente impossibile.

In materia di conciliazione fra vita professionale e familiare il Regolamento prevede inoltre congedi superiori al minimo legale: sedici settimane di congedo di maternità e

quattro settimane di congedo di paternità (artt. 51 e 51a ROD), quest'ultimo pari al doppio di quanto previsto dal diritto federale.

A titolo illustrativo, anche la composizione odierna dell'organico riflette questa impostazione e non è riconducibile a un modello di genere predefinito: la funzione apicale di Segretario comunale è ricoperta da una donna, l'ufficio tecnico è formato da due tecniche, la cancelleria da un collaboratore e da una collaboratrice, il corpo docente è in prevalenza femminile e la squadra esterna è composta da tre operatori. Il ricorso al tempo parziale, diffuso in più funzioni, risponde a esigenze organizzative dell'amministrazione o a scelte personali dei collaboratori, e non a un trattamento differenziato.

Gli adeguamenti regolamentari

Il Municipio coglie volentieri lo spunto offerto dall'interpellanza e riconosce che il proprio Regolamento organico dei dipendenti, pur garantendo la parità nei suoi aspetti essenziali, non esplicita alcune disposizioni che oggi sarebbe opportuno prevedere.

Le modifiche di seguito illustrate scaturiscono in buona parte dalla riflessione sollecitata dalla signora Gaggini, e il Municipio intende includerle nella prossima revisione del Regolamento, già attesa a breve termine.

Anzitutto una norma esplicita sulla parità di trattamento e sulla protezione della personalità dei collaboratori, comprensiva della tutela contro le molestie sul posto di lavoro in attuazione della Legge federale sulla parità dei sessi, con l'indicazione di un punto di riferimento, anche esterno, al quale il personale possa rivolgersi.

In secondo luogo la revisione dell'articolo 8, allo scopo di superare l'attuale limite massimo del 50% alle riduzioni d'orario e di contemplare espressamente il tempo parziale e il lavoro condiviso (job sharing) anche per le funzioni di responsabilità.

In terzo luogo l'introduzione di una disciplina del lavoro a distanza (telelavoro), oggi non prevista.

Da ultimo l'aggiornamento dei congedi di natura familiare agli standard più recenti del diritto federale, in particolare il congedo di assistenza per la cura di un familiare o di un figlio gravemente malato.

Prevenzione della violenza

In relazione al Piano d'azione nazionale per l'attuazione della Convenzione di Istanbul, richiamato nell'interpellanza, il Municipio assume il ruolo che tale Piano riconosce ai Comuni: rendere visibili e facilmente accessibili alla popolazione i servizi cantonali già esistenti in materia di violenza domestica e di genere, in particolare il Servizio di aiuto

alle vittime, il numero d'emergenza 142 e le case protette. A tal fine il Municipio provvederà a darne adeguata informazione sui propri canali e presso lo sportello comunale.

Conclusione

Con queste indicazioni il Municipio ritiene di aver risposto ai quesiti posti, confermando un'adesione agli obiettivi della Strategia Parità 2030 fondata sui fatti e su impegni concreti, compatibili con le risorse di un Comune delle dimensioni di Arogno. Il Municipio ringrazia la signora Gaggini per aver portato il tema all'attenzione e per lo stimolo offerto.

Con osservanza,

Il Sindaco:
Emanuele Stauffer

Per il Municipio:



Il Segretario comunale:
Ilana Wallimann