

## **TESTO DELL'INTERROGAZIONE**

**(INTERPELLANZA trasformata in interrogazione - vedi art. 97 cpv. 3 LGC/CdS)**

### **Parità salariale: a quando i risultati dell'analisi?**

Il 20 febbraio si “celebra” in Svizzera l’Equal Pay Day per il 2022. Tale data rende “visibile” il divario salariale fra donne e uomini, che in Svizzera è mediamente del 14,4%. È come se le donne avessero lavorato gratis dal 1° gennaio al 20 febbraio, e cominciassero finalmente a ricevere lo stipendio solo dal 21 febbraio...

Nel tentativo di realizzare in concreto un diritto a pari salario per pari lavoro (diritto che, finora, è ancora solo sulla carta), la Confederazione ha introdotto dal 1° luglio 2020 l’obbligo per i datori di lavoro con più di 100 dipendenti di effettuare un’analisi della parità salariale.

Tale obbligo riguarda anche l’amministrazione cantonale e, laddove superino le 100 unità, le amministrazioni comunali.

Il settore pubblico ha un onere accresciuto di rispetto della legalità, fra cui il rispetto della parità salariale, e ha pure un dovere morale di indicare la via.

Alla luce delle perduranti ingiustizie che colpiscono metà della popolazione, si ritiene indispensabile disporre di questi dati.

Chiediamo al Consiglio di Stato:

1. Che indicazioni vi sono dalla prima fase dell’analisi della parità salariale (conclusa entro il 30.06.2021) nell’amministrazione cantonale? Il Comune di Lugano, ad esempio, ha comunicato i dati: il Cantone potrebbe fare lo stesso?
2. In attesa dei risultati verificati da un organo esterno, quali passi concreti si stanno già oggi ponendo in essere per ridurre ed eliminare le disparità salariali nell’amministrazione cantonale?
3. In generale, senza limitarsi all’amministrazione cantonale, quali sono i passi in avanti compiuti dal Cantone nella lotta contro la disparità salariale?

Tamara Merlo e Maura Mossi Nembrini  
Per Più Donne