

Piazza Grande 18
Casella postale
6601 Locarno
Telefono 091 756 31 11
Fax 091 756 32 61
e-mail citta@locarno.ch

Ns. rif.

Locarno, 31 maggio 2023

Osservazioni finali del Municipio in merito al Rapporto della Commissione della legislazione relativo alla mozione del 7 marzo 2018 degli on. Fabrizio Sirica e co. firmatari per un impegno concreto per la parità di genere – introduzione del bilancio di genere a Locarno.

Egregio signor Presidente, Gentile signore e Egregi signori Consiglieri comunali,

di seguito vi sottoponiamo le osservazioni del Municipio in merito al Rapporto della Commissione della legislazione inerente alla mozione di Fabrizio Sirica e cofirmatari “Per un impegno concreto per la parità di genere – introduzione del bilancio di genere a Locarno”.

La mozione chiede che il Comune di Locarno aderisca alla Carta europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale (di seguito indicata come Carta).

Una tale adesione implica che, entro due anni dalla firma della Carta, il Comune abbia elaborato un preciso piano d’azione per implementare provvedimenti concreti atti a raggiungere l’uguaglianza tra donne e uomini.

Prima di poter definire un piano d’azione è però necessario svolgere un’approfondita analisi in forma di Bilancio di genere (Gender budgeting) per comprendere come si presenta la situazione attuale. Solo in seguito potrà essere definito un preciso piano d’azione. A titolo di esempio, la Città di Mendrisio, che ha già svolto un bilancio di genere, ha investito circa CHF 200'000.- (tra costi di personale assunto per tale progetto e costi di consulenze esterne) e ha impiegato circa un anno e mezzo prima di poter ultimare il relativo documento.

Il Municipio condivide i principi della parità di trattamento tra donne e uomini e sostiene attivamente già ora tale parità con molteplici iniziative quali:

- la parità salariale
- la concessione di contratti a tempo parziale per favorire le persone nella gestione di vita lavorativa e famiglia
- la concessione di congedi non pagati (es. per prolungare il periodo di accudimento di un/a neonato/a dopo il congedo di maternità)
- i congedi per assistere i figli (e non solo) in caso di malattia
- il telelavoro
- l’assenza di pregiudizi di genere nei processi di selezione, ecc.

Altre iniziative sono in corso per favorire le carriere lavorative delle donne che desiderano impegnarsi con maggiori responsabilità nel contesto lavorativo, indipendentemente se posizioni di conduzione siano affiancate o meno alla carriera familiare. Il job sharing (condivisione di una posizione lavorativa a tempo pieno con due persone a tempo parziale), anche in questo caso per favorire la coesistenza tra carriera lavorativa e familiare.

Tutte queste iniziative perseguono inoltre l'obiettivo di permettere un cambio di paradigma all'interno dell'amministrazione comunale affinché ci sia più sensibilità e apertura mentale verso la parità di trattamento tra donne e uomini.

Il Municipio evidenzia che oltre all'investimento iniziale di CHF 200'000.- si aggiungeranno i costi dovuti alle ore di lavoro dei collaboratori di tutti i servizi che saranno coinvolti nel progetto nonché l'impegno lavorativo e finanziario necessario in futuro per monitorare l'evoluzione delle iniziative scaturite dal progetto. È realistico pensare che le risorse necessarie a coordinare tale monitoraggio possano essere quantificate in misura di un'assunzione supplementare di una persona a tempo parziale (50%, per un costo annuale di CHF 60'000.-).

La Città di Bellinzona si impegna concretamente per la parità di genere ma, nonostante abbia sottoscritto la Carta europea per l'uguaglianza e la parità dei sessi nella vita locale nel 2007¹, il progetto non è, ad oggi, stato avviato.

Considerato quanto sopra, il Municipio si interroga se l'importante investimento di tempo e risorse finanziarie necessarie per soddisfare tutti i requisiti di una eventuale adesione alla Carta sia, in questo momento, un provvedimento che permetta un tangibile ritorno dell'investimento oppure se sia più opportuno proseguire con iniziative mirate per favorire la il perseguimento di alcuni principi in essa contenuti.

Il Municipio ritiene inoltre che sarebbe peccato aderire alla Carta senza poi darvi seguito nella concretizzazione come previsto dai principi della medesima.

In conclusione, preso atto del Rapporto commissionale, il Municipio ribadisce di condividere i principi della parità di trattamento tra donne e uomini e sostiene attivamente già ora tale parità con molteplici iniziative. Allo stadio attuale l'Esecutivo ritiene però che un impegno finanziario così rilevante come quello che necessiterebbe l'adesione alla Carta europea andrebbe a debito di altri progetti prioritari sui quali investire, quali ad esempio la funzione di addetto/a alla gestione della qualità, l'addetto/a alla sicurezza sul posto di lavoro nonché, come in discussione da una mozione, la figura del referente interculturale.

In virtù della situazione esposta il Municipio ha pertanto deciso di non aderire alla mozione.

Con la massima stima,

Il Sindaco: Per il Municipio

ing. Alain Scherrer

Il Segretario:

avv. Marco Gerosa

¹ Fonte sito European Chart for Equality, 05.05.2023, 16:10
https://charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html?send=ok&c_id=38&nh_id=0&ct_id=0