

Commissione della legislazione
del Consiglio comunale
c/o Municipio
Piazza Grande
6600 Locarno

Rapporto della commissione della legislazione sulla mozione 07.03.2018 degli On. Fabrizio Sirica e co. firmatari (gruppo PS Verdi, PPD, PLR) per un impegno concreto per la parità di genere – introduzione del Bilancio di genere a Locarno.

Locarno, 08.03.2022
(aggiornato al 22.03.2022)

Onorevoli signora Presidente, colleghe e colleghi,

la scrivente ha costituito nel suo seno una sottocommissione formata dai relatori sottoscritti.

1. Oggetto della mozione

I mozionanti chiedono che la città aderisca alla Carta europea per l'uguaglianza e la parità (in seguito: Carta) delle donne e degli uomini nella vita locale e che venga stanziato un credito per elaborare un Bilancio di genere.

L'atto parlamentare è mutuato dall'esempio di Sorengo (con l'indispensabile apporto dell'ex vicesindaco On. S. Crivelli) comune che, intendendo ottemperare agli impegni della Carta europea per l'uguaglianza e la parità di genere nella vita locale, ha avviato nel mese di giugno 2015 la rilettura del proprio bilancio in ottica di parità di genere.

Con la consulenza del COOPAR (Centro di competenza della parità di genere) l'esecutivo di Sorengo ha analizzato l'impatto delle politiche pubbliche sui due sessi, inserendo la prospettiva di genere a tutti i livelli di costruzione del Bilancio.

Il MM n. 1787 del 16.11.2015 è stato approvato dal Consiglio comunale.

Nel mese di aprile 2017 anche Mendrisio ha sottoscritto la Carta valutando come attuale il Bilancio di genere.

I mozionanti si sono poi diffusi sui contenuti della Carta ratificata nel 2006, annotando che la Costituzione federale ha sancito l'uguaglianza tra i sessi nel 1981.

A giugno del 2017 solo 9 comuni Ticinesi avevano sottoscritto la Carta.

I principi della medesima costituiscono una vera e propria base legale strategica per contrastare le disuguaglianze.

I mozionanti sono poi passati a definire il bilancio di genere facendo riferimento al messaggio n. 7160 del Consiglio di Stato del 20.01.2016 in risposta alla mozione

Kandemir-Bordoli e co firmatari “*per l’introduzione del Bilancio di genere come strumento di politica della qualità*”.

Successivamente si sono diffusi sui destinatari del Bilancio con uno sguardo globale e uno sul nostro Cantone.

2. Parità di genere nel Canton Ticino

La Costituzione della Repubblica del Canton Ticino contiene i seguenti due articoli riguardanti le pari opportunità:

- Art. 4 cpv. 3: Il Cantone promuove le pari opportunità per i cittadini;
- Art. 7 cpv. 3: Per lavoro di pari valore donne e uomini ricevono retribuzione uguale.

Lo studio “Le cifre della parità. Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino (Edizione 2018)”¹ costituisce l’ultimo studio edito dall’Ufficio cantonale di statistica sul tema. Lo studio traccia un quadro della situazione della parità di genere e mostra le disparità ancora presenti.

3. Carta europea

La “Carta europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale”² è stata redatta nel 2006 e si pone come obiettivo di “invitare gli enti territoriali a utilizzare i loro poteri e i loro partenariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini”.

La Carta è stata elaborata ed è promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa (CCRE), associazione europea che unisce le associazioni nazionali dei governi locali europei. La Svizzera non vi è più rappresentata, ma lo era fino a poco tempo fa tramite l’Association suisse du Conseil des communes et régions d’Europe (ASCCRE). Bisogna precisare che il CCRE non è un’associazione legata direttamente all’Unione Europea; l’associazione nasce nel 1951 come iniziativa indipendente e non viene mai integrata nelle strutture dell’Unione.

La Carta è destinata agli enti locali e regionali d’Europa. Sottoscrivendo la carta, l’ente si impegna a prendere le seguenti misure:

1. In un lasso di tempo ragionevole (che non può superare i due anni) a seguire dalla data della firma, il firmatario della Carta si impegna ad elaborare ed adottare il proprio Piano d’azione per la parità e, in seguito, ad attuarlo.
2. Il Piano d’azione per la parità presenterà gli obiettivi e le priorità del firmatario, le misure che intende adottare e le risorse destinate a rendere effettiva la Carta e i rispettivi impegni. Il Piano presenterà anche il calendario proposto per la sua messa in pratica. Se il firmatario dispone già di un Piano d’azione per la parità, dovrà

¹ https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/pubblicazioni/2018_Ustat_Cifre_della_parita.pdf

² Si veda l’allegato A.

rivederlo per assicurarsi che siano contemplati tutti gli argomenti contenuti nella Carta.

3. Ciascun firmatario farà ampie consultazioni prima di adottare il Piano d'azione per la parità e lo diffonderà ampiamente dopo la sua adozione. Dovrà anche, con regolarità, rendere conto pubblicamente dei progressi realizzati nell'attuazione del Piano.
4. Ciascun firmatario correggerà, se le circostanze lo esigono, il proprio Piano d'azione per la parità, e produrrà un piano supplementare per ogni periodo successivo.
5. Ciascun firmatario s'impegna, per principio, a partecipare al sistema di valutazione che sarà stabilito per seguire i progressi nell'applicazione della Carta, e a favorire gli scambi tra gli esecutivi locali e regionali europei delle rispettive esperienze sui mezzi più efficaci per realizzare progressivamente la parità tra donne e uomini. A tale scopo dovranno essere accessibili i differenti Piani d'azione per la parità e altri documenti pubblici pertinenti.
6. Ciascun firmatario informerà per iscritto il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa dell'adozione della Carta, della data di ratifica e della persona incaricata ad assicurare la collaborazione futura relativa alla Carta.

Alla base della Carta vi è l'integrazione della dimensione di genere in tutte le attività del Comune. In particolare, si chiede l'assunzione del parametro di genere nell'elaborazione e nell'analisi dei bilanci tramite l'istituzione di un bilancio di genere (gender budgeting). La presente mozione prevede l'attivazione esplicita di questo punto che viene approfondito nel prossimo capitolo.

Interessante notare che, una volta sottoscritta la carta, al Comune sarà consentito l'accesso alla banca dati contenente i piani d'azione e le buone pratiche (best practices) messe in atto dai comuni firmatari. Ciò rappresenta un importante scambio di conoscenze, che permetterà al nostro Comune l'implementazione relativamente rapida di misure efficaci nell'ambito della parità di genere.

4. Bilancio di genere

Come illustrato precedentemente, la Carta chiede l'integrazione della dimensione di genere in tutte le attività del Comune. Il bilancio di genere (gender budgeting) è un documento che ha lo scopo di integrare una prospettiva di genere nel processo finanziario. In particolare, esso si pone di valutare i bilanci esistenti da una prospettiva di genere e di risistemare le entrate e le uscite per promuovere la parità di genere.

La Città di Mendrisio è l'unica città ticinese ad aver elaborato un bilancio di genere³ e può rappresentare sicuramente uno spunto per il nostro comune. Il bilancio di genere è stato pubblicato nel 2020 e analizza il periodo 2013-2018. Il progetto è stato condotto dal team scientifico della Città, dal Segretario comunale e dalla società cooperativa Coopar. Esso è articolato in sei capitoli, ognuno dei quali contiene una specifica modalità d'analisi:

1. **L'analisi sociodemografica** in ottica di genere indaga la struttura della popolazione rispetto alle principali variabili demografiche.
2. **L'analisi di contesto in ottica di genere e di parità** osserva la vita di donne e uomini che vivono un determinato territorio e mette a confronto la dimensione privata e familiare con quella professionale.
3. **L'analisi della programmazione e del relativo impatto potenziale di genere e di pari opportunità** rilegge l'azione programmatica della Città in chiave di genere e di parità, mediante il coinvolgimento diretto di municipali e di responsabili dei servizi. Essa rileva l'attenzione e il grado di impegno del Municipio e del personale amministrativo nella promozione della parità e delle pari opportunità.
4. **La riclassificazione dei bilanci consuntivi** individua nei documenti contabili tutte le voci rilevanti ai fini dell'analisi di genere. Le spese e i ricavi sono aggregati in modo da far emergere la spesa per i servizi offerti alla cittadinanza che hanno un impatto diretto o indiretto sulle pari opportunità.
5. **L'analisi dei servizi in ottica di genere** coglie la risposta dei servizi della Città alle esigenze della popolazione. Essa consente di valutare la qualità di ogni servizio e la sua capacità di rispondere ai bisogni delle famiglie e degli individui nei diversi momenti della loro vita.
6. **L'analisi di genere del personale dell'amministrazione** comunale verifica se il principio di parità in seno al contesto organizzativo dell'amministrazione comunale sia osservato. Dal punto di vista metodologico, si è proceduto dapprima ad analizzare la distribuzione di donne e uomini nei servizi e nelle relative strutture gerarchiche (ruoli e funzioni, classi di stipendio, ecc.); in seguito sono state analizzate le norme (ROD e ordinanze); le procedure di selezione e di promozione; gli investimenti in formazione; le politiche di conciliabilità vita e lavoro e le iniziative avviate dalla Città a sostegno del benessere dei propri collaboratori.

³ Si veda l'allegato C.

5. Piano d'azione

Per la messa in pratica della Carta è necessario elaborare ed adottare, entro due anni dalla firma, un piano d'azione per la parità nel proprio Comune. Il piano d'azione presenta gli obiettivi, le misure da adottare e le risorse per rendere effettiva la Carta.

I risultati del bilancio di genere possono costituire una buona base di partenza per l'elaborazione del piano d'azione. Inoltre, come visto prima, il Comune avrà la possibilità di consultare la banca dati del CCRE, contenente i piani d'azione di tutti gli enti firmatari.

Per favorire la partecipazione popolare è consigliato organizzare delle serate pubbliche dove, per esempio, illustrare i risultati del bilancio di genere e ricevere spunti dalla cittadinanza riguardo ai contenuti del piano d'azione. Mendrisio si sta muovendo in questo senso.

Un esempio di piano d'azione per la parità di genere a livello comunale è quello di Berna⁴.

6. Istruttoria

6.1 Nella seduta dell'ex Commissione del 04.06.2018, a nome dei mozionanti è stato ascoltato l'On. Sirica.

Il collega ha in sostanza confermato il contenuto e le richieste dell'atto parlamentare rilevando introduttivamente l'impatto mediatico della sessione delle Camere federali, essendosi in particolare il Consiglio degli Stati sulle disparità salariali, tutt'ora esistenti, nonostante la parità tra i sessi sancita dalla Costituzione Federale nel lontano 1981.

Le criticità si estendono anche a livello locale, rilevato che il tema interessa a tutti i partiti. Ha poi ripercorso l'operato pionieristico di Sorengo e di Mendrisio passando successivamente ad analizzare la Carta che sancisce non solo principi ma anche azioni concrete.

Ha definito il bilancio di genere come strumento per aiutare l'analisi del piano federale e cantonale.

Ha puntualmente analizzato le proposte politiche per intervenire riducendo le disparità.

Passando dalla situazione concreta di Locarno, ha rilevato, nell'ambito dei dipendenti comunali, eventuali disparità salariali tutt'ora presenti, facendo capo ai dati dell'Ufficio federale d'informatica.

Particolare attenzione è stata riservata all'accessibilità dei posti dirigenziali, alla scarsa flessibilità (quando ambedue i genitori lavorano fuori casa) nella concessione di congedi non pagati.

Ci si pone il problema a sapere se il Municipio ha dimostrato sufficiente flessibilità e particolare attenzione è stata dedicata all'analisi dei contesti scolastici ed extra scolastici, alla presenza degli asili nidi pubblici e privati e al ruolo dei genitori nel tempo libero.

Le analisi svolte dal Municipio hanno valutato tutti questi aspetti.

Vi è comunque stata poca partecipazione da parte dei dipendenti.

Ciò non di meno appare contro indicato istituire un rigido sistema di quote rosa imposte, dovendosi al contrario preferire una sensibilizzazione della cittadinanza.

⁴ Si veda l'allegato D. Ulteriori informazioni sono disponibili in versione web all'indirizzo <https://www.bern.ch/themen/gesundheit-alter-und-soziales/gleichstellung-von-frau-und-mann/aktionsplan>.

Questo argomento è stato approfondito in modo particolare dall'ex commissaria Ferrioli.

Nell'analisi del problema, è subito apparso chiaro che centrale non è tanto il salario quanto tale ma bensì la parità salariale.

Un esempio per conciliare famiglia e lavoro consiste nel suddividere una mansione dirigenziale in ragione di metà tra i genitori in modo da poter dedicare tempo analogo alla famiglia.

Il primo mozionante è poi passato ad esaminare la documentazione annessa, soffermandosi in particolare su quella allestita dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra uomini e donne.

La ricerca è essenziale per allestire i preventivi e i consuntivi.

Quanto a Mendrisio è stato fatto riferimento a una petizione non elaborata, tendente ad approvare il principio, demandando al Municipio il compito di elaborare i dettagli.

Il collega Sirica è poi tornato a riflettere sulla situazione di Locarno, con l'asilo nido comunale sovraffollato.

In questo senso occorre riferirsi alla mozione della collega On. Barbara Angelini Piva tendente a un potenziamento anche in ambito privato, approvata dal Consiglio comunale nel gennaio 2020.

Oggi, come nel 2018 i posti disponibili sono ancora piuttosto esigui rispetto a una domanda crescente.

D'altra parte, le grandi aziende private (ad esempio la Schindler) non dispongono di asili nido.

Cosa fanno allora i dipendenti comunali e quelli privati con figli?

Normalmente la mamma resta a casa e il papà lavora.

Lo scorporo delle attività è ancora un'eccezione.

Anche la Confederazione dimostra scarsa sensibilità a riguardo.

Già anni fa, ben prima dell'insorgere dell'emergenza da COVID – 19, un collega aveva opportunamente e profeticamente quasi spezzato una lancia a favore dell'incremento del telelavoro effettuato da casa, permettendo così a molti lavoratori di assentarsi dal posto di lavoro, fermo restando beninteso che tale pratica mai potrà sostituire nemmeno in futuro l'accudimento.

Se così fosse, permettere il lavoro da casa può forse aiutare le famiglie, perché si diminuisce il percorso casa-lavoro. Questa soluzione non deve però essere pensata come una possibilità di accudimento.

Infine, l'On. Sirica ha succintamente stilato un elenco nelle disparità, comprendendo i diplomi, l'esperienza, il trattamento degli apprendisti, ecc.

6.2 Durante la seduta del 04.02.2019 è stato invece ascoltato l'ex capo dicastero On. Moretti che ha evidenziato in ingresso che il Municipio sulla scorta delle posizioni divergenti istauratesi nel suo seno ha rinunciato a formulare un preavviso alla mozione.

Per certi municipali il tema non costituisce un problema, mentre altri si sono dimostrati più sensibili.

L'esecutivo attende pertanto i rapporti commissionali, ritenuto che, in caso di accoglimento della mozione si dovrà per forza far capo a risorse interne, essendo i mezzi finanziari a disposizione limitati.

Analogamente a quanto espresso dal primo mozionante, anche per l'ex capo dicastero il recupero dei dati è stato faticoso.

In ogni caso si è potuto allestire un bilancio della percentuale delle ore di lavoro svolte da ciascun sesso e dei tempi parziali con i relativi stipendi.

Come era lecito attendersi, il lavoro a tempo parziale è particolarmente diffuso tra le donne, ma lo è poco per i quadri dirigenziali.

I suggerimenti per le famiglie sono stati elaborati sulla scorta del questionario UNICEF, rilevando che la Città è ben organizzata per quanto attiene la cura e l'accudimento dei bambini, in particolare di quelli in età prescolare.

Anche nel 2020 (come per altro nel 2018) non potevano essere conosciute le liste d'attesa all'asilo nido (comunque disponibili presso l'archivio dell'ex Capo dicastero On. Moretti). considerando i 50 casi dissuasi dal mettersi in lista il totale supera le 100 richieste) appena mitigato dal fatto che ogni anno sono a disposizione circa 20 posti liberi.

Rifacendoci nuovamente alla mozione della collega On. Angelini Piva, la scrivente ritiene che sarebbe stato opportuno aprire un asilo nido comunale presso il nuovo centro "Per sempre".

Il municipale fa riferimento in seguito allo studio di Sorengo rilevando che gli approfondimenti avrebbero potuto essere concretizzati in rete facendo capo a un mandato interno.

Dalle interviste (stato 2019) emergono i consueti stereotipi e le diverse sensibilità.

Interessanti le statistiche: una capo servizio e una responsabile comunicazione donna.

Qualche dirigente donna è presente al San Carlo, mentre non ne figurano all'Ufficio tecnico.

Sulle municipali e sulle consigliere municipali si è già detto in precedenza.

Centrale sarà pertanto la sensibilità del legislativo nel lanciare il tema sotto gli aspetti pratici, senza incidere troppo sui bilanci.

Un altro aspetto rilevato è quello relativo alla laconicità del sito cittadino dedicato al tema.

Nonostante il cambio di mentalità sia difficile da conseguire, nell'ambito delle nomine pubbliche non sono mai state operate discriminazioni, fondandosi invece sui requisiti.

A mente del signor Pelazzi (già responsabile delle risorse umane), rispetto a quanto succedeva in passato, nell'ambito dei concorsi vi è più qualità, essendo tra l'altro l'elaborazione dei singoli fascicoli selettiva.

È evidente che determinati settori della pubblica amministrazione siano più sensibili e coesi (ad esempio all'asilo nido ove le insegnanti sono solo donne) mentre in altri settori la coesione è evidentemente più difficoltosa.

Diverse le considerazioni in altri ambiti con capi reparto e servizio donne ma con un direttore uomo.

In generale per l'ente pubblico non sarebbero ravvisabili disparità di salario, anche se situazioni particolari non possono a fortiori essere escluse (limitati casi di capi famiglia che beneficiano di un salario più elevato).

Al contrario, nel settore privato le disparità permangono dal momento che ogni assunzione viene negoziata singolarmente sulla scorta delle norme del CO, rispettivamente di quelle dei CCL

7. Approfondimenti commissionali

7.1 I relatori hanno dapprima sviscerato la tematica facendo capo al Dossier di scienze umane del Liceo cantonale di Locarno (anno scolastico 2020/21) sulla Questione femminile⁵, affrontata a tutto campo sotto l'angolatura storica, geografica, filosofica e, non da ultimo, giuridica e economica.

È sembrato interessante allegare al presente rapporto (per non appesantirlo troppo) i testi numero 1 e 4.

Il testo numero 1 è relativo alla storia della parità: Donne Potere e Storia: Estratti dalle pubblicazioni della Commissione federale per le questioni femminili CFQF:

- Storia della parità 1848-2000: Parità di diritti tra donna e uomo: la politica istituzionale della parità.
- Storia della parità II dal 2001: Parità di diritti fra donna e uomo: Politica delle pari opportunità.

Il testo numero 4 offre un quadro statistico delle pari opportunità tra i sessi in Ticino, in ambito professionale e reddituale.

7.2 Ulteriori documenti

La scrivente ha attentamente considerato l'interrogazione del 30.09.2019 (riferita alla presente mozione) dell'On Sirica (primo firmatario) dagli On. ed ex On. Snozzi Goisman, Camponovo, Mellini, Ballabio Morinini e Tremante intitolata "*Tra donne e uomini ci sono pari opportunità a Locarno?*" e la risposta del Municipio dell'8.01.2020.

Intanto le colleghe e i colleghi facevano riferimento all'imponente manifestazione del 14.06.2019 e delle difficoltà che le donne incontrano per avere ruoli di responsabilità tra la conciliabilità tra vita professionale e familiare.

A mente degli interroganti, il lavoro domestico e la cura della famiglia sono compiti ancora perlopiù a carico del sesso femminile, "*Un retaggio di una cultura patriarcale ancora tristemente presente*".

Occorre più flessibilità creando ad esempio ruoli dirigenziali in co-conduzione magari favorendo il lavoro in percentuale in tali cariche.

È essenziale dunque far capo ai dati statistici.

⁵ Si veda l'allegato E.

Ora, la menzionata risposta del Municipio, sotto determinati aspetti, è in parte, confortante. Infatti, la ripartizione del personale tra i sessi nell'amministrazione, se presa in generale, ovvero non considerando le differenze tra dirigenti e impiegati, indica il 48% di uomini e il 52% di donne.

La pubblicazione dei dati verrà pubblicata con prudenza dovendosi tutelare la sfera privata. Per il biennio 2018/19 a concorso per un posto numero maggiore di uomini e che perdurano stereotipi atavici, essendo gli uomini più presenti a livello di quadri come operai, nella sicurezza e nell'informatica, mentre le donne sono più attive nella cura, nell'educazione e nei servizi amministrativi.

Per terminare occorre far riferimento all'aggiornamento desunto dall'analisi di fattibilità della SUPSI del 18.05.2021.

Dal punto 5 dello studio emerge quanto segue: *“Il Comune di Locarno ha 14'160 domiciliati e 1'965 dimoranti per un totale di 16'125 abitanti. Di questi 16'125, **8541 (52%) sono donne** e il restante **7584 uomini (48%)**.”*

Quale allegato G figura l'estratto relativo ai punti 11.1 e 11.4 con le relative tabelle: si desume che la percentuale del genere dei dipendenti della città rispecchia quasi esattamente quello degli abitanti.

8. Conclusioni

L'atto parlamentare merita pieno accoglimento.

Di conseguenza, analogamente a Sorengo e a Mendrisio, Locarno potrà offrire una chiave di lettura sulle disparità di genere esistenti sul territorio; parimenti la Città potrà aderire alla Carta europea e questo analogamente a Bellinzona, Cureglia, Maroggia, Mendrisio Muzzano, Sorengo, Ronco sopra Ascona, Ascona, Vacallo e Sagno, soprattutto perché la nostra Città è polo regionale e ospita sul proprio territorio una serie di servizi che denotano una particolare sensibilità dell'ente pubblico verso le famiglie e tutte le fasce di età.

Per allestire il bilancio di genere della nostra città, il Comune di Locarno potrà prendere ispirazione dai documenti allestiti a Sorengo⁶ e a Mendrisio⁷.

Rifacendoci al documento di Mendrisio si ringrazia sentitamente l'On. F. Gehring, Capo dicastero, e la cancelleria comunale per l'esaustivo materiale messo a disposizione.

Le colleghe e i colleghi prendevano lo spunto dalla CE del maggio 2016 ad introdurre il bilancio di genere di Mendrisio.

Il documento intitolato “Introduzione del bilancio di genere a Mendrisio” fa in ingresso riferimento ai contenuti della carta “per l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale” per diffondersi successivamente sul significato del bilancio di genere definito come

⁶ Si veda l'allegato B.

⁷ Si veda l'allegato C.

modello di sviluppo socioeconomico e dei criteri di distribuzione all'interno della società decidendo le priorità d'intervento rispetto alle politiche e ai bisogni dei propri cittadini, tenendo in considerazione la dimensione di genere, attraverso l'individuazione di aree sensibili.

A questo punto è doveroso riferirsi al messaggio 7160 del Consiglio di Stato del 20.01.2016 in risposta alla mozione presentata dall'allora On. P. Kandemir-Bordoli e cofirmatari /e per "L'introduzione del bilancio di genere quale strumento della politica di parità".

"Il gender budget parte dal presupposto che il bilancio non è un semplice strumento economico; bensì un mezzo attraverso cui le autorità politiche decidono le priorità d'intervento, il modello di sviluppo socioeconomico e i criteri di redistribuzione all'interno della società. Il bilancio economico non è uno strumento neutro: esso ha un impatto differente su uomini e donne, perché il loro ruolo e potere sociali sono diversi."

Allo stato attuale dell'arte, le scelte allocative di Locarno appaiono coerenti con gli obiettivi programmatici della Carta europea.

Lo sforzo del Municipio per rispondere adeguatamente ai bisogni espressi dai cittadini e intervenire nei settori ove si concentrano le problematiche del territorio, appare d'acchito lodevole.

La Carta europea sollecita i contraenti a preordinare la pianificazione e l'implementazione dell'offerta dei servizi ad una esplicita strategia di produzione dell'uguaglianza tra uomini e donne e delle pari opportunità che si rifletta in strumenti di programmazione e misurazione dei risultati. Per comprendere i passi da intraprendere una volta firmata la carta si rimanda ai capitoli 3, 4, 5 del presente rapporto.

È comunque da notare che la parte preponderante delle uscite correnti del comune è generata da partecipazioni/contributi e/o servizi disciplinati da disposizioni di ordine superiore sulle quali l'ente locale non ha alcuna facoltà decisionale né concrete possibilità di influire direttamente.

Rilevante l'applicazione del principio di sussidiarietà essendo il comune l'ambito istituzionale più vicino al cittadino che può intraprendere azioni più concrete a favore della parità, in collaborazione con altri comuni, oppure a livello regionale.

Attualmente appare difficile tracciare in modo preciso le competenze che fanno capo al Comune e quelle che spettano al Cantone.

- Nella post-fazione del 16.11.2015 al Bilancio di genere il Municipio di Sorengo⁸ annota lo scarso margine di manovra che spetta ai comuni in ambito sociale e delle pari opportunità in particolare.
L'esecutivo di Sorengo annota che la funzione e i compiti dell'Ente comunale ticinese che, quale Ente amministrativo situato al rango di potere inferiore, si trova

⁸ Si veda l'allegato B.

con il preciso quanto generico incarico di svolgere a livello locale i compiti pubblici generali non spettanti alla Confederazione o al Cantone (art. 2 LOC).

- L'intervento comunale in ambito sociale è sussidiario.
Il principio della sussidiarietà dello Stato e della responsabilità individuale e sociale del singolo sono sanciti dagli art. 5 e 6 Cost. fed.
L'art. 41 Cost. fed. sancisce che, a complemento della responsabilità e dell'iniziativa privata, la Confederazione e i Cantoni si adoperano per il perseguimento degli obiettivi sociali nell'ambito delle loro competenze istituzionali e dei mezzi disponibili. Ne consegue che il perseguimento degli obiettivi sociali, tra cui si situa la pari opportunità di genere, non compete in linea di principio ai comuni che si situano all'ultimo tassello di una scala che pone al vertice l'iniziativa privata, subordinatamente la Confederazione e poi i Cantoni.

- L'art. 4 cpv. 3 Cost. cant. limita ulteriormente il ruolo dei Comuni conferendo espressamente al Cantone la promozione della pari opportunità per i cittadini

Infine, il Municipio di Sorengo conclude la propria interessante postfazione rilevando che il perseguimento della parità di genere *“consiste anche nel saper distinguere, evidenziare e assecondare le naturali differenze fisiche, biologiche e psicologiche che contraddistinguono l'uomo e la donna”*.

9. Dispositivo di voto

La maggioranza della vostra commissione ritiene l'adesione alla carta e all'introduzione di un bilancio di genere, strumenti utili per riequilibrare la situazione di genere Locarno.

- per questi fatti e motivi –

Considerate le argomentazioni riportate

Riservato un più ampio sviluppo nell'ambito del dibattito in seno al legislativo.

Si propone cortesemente al lodevole Consiglio comunale di voler risolvere quanto segue:

1. La mozione è accolta.

2. È di conseguenza fatto invito al Municipio di licenziare un MM che preveda l'adesione della Città alla Carta europea per l'uguaglianza e la parità dei sessi nella vita locale.

3. Il Municipio stanzierà altresì un credito per elaborare il bilancio di genere.

Con ogni ossequio

Firmato:

Andrea Barzaghini (con riserva)

Mauro Belgeri (relatore)

Karin Cerini

Gionata Genazzi (relatore)

Luca Jegen (con riserva)

Francesca Machado

P.s.:

- la commissaria Maila Santoni non firma il presente rapporto ma non allestirà un rapporto di minoranza;

- si ringrazia sentitamente l'On. Camponovo, Presidente del Consiglio comunale, per il grande impegno profuso, in qualità di ex commissaria di legislazione, nella stesura del presente rapporto.

Allegati (si produce solo il doc. G, gli altri sono visionabili in forma elettronica):

- A. Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale.

https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_it.pdf

- B. Il bilancio di genere del Comune di Sorengo (2015).

<https://www.sorengo.ch/Allegato-MM-1187-Il-bilancio-di-genere-del-Comune-di-Sorengo-5f7fc700>

- C. Il bilancio di genere della Città di Mendrisio (2020).

<https://mendrisio.ch/wp-content/uploads/2021/06/rapporto-integrale-bilancio-di-genere-mendrisio-definitivo.pdf>

- D. Aktionsplan zur Gleichstellung 2019–2022, Stadt Bern.

<https://www.bern.ch/themen/gesundheit-alter-und-soziales/gleichstellung-von-frau-und-mann/aktionsplan/downloads/aktionsplan-zur-gleichstellung-2019-2022.pdf>

- E. Le cifre della parità, un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino, Ufficio di statistica, edizione 2018

https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/pubblicazioni/2018_Ustat_Cifre_della_parita.pdf

- F. Testo 9 dossier SU Lilo AS 20/21 testi n. 1 e 4 (sarà fornita la versione cartacea a richiesta).

- G. Estratto analisi di fattibilità SUPSI 18.05.2021