

## A gentile richiesta

### Il dipendente inabile al lavoro dopo aver sottoscritto un accordo di rescissione consensuale del contratto di lavoro

“Recentemente abbiamo sottoscritto un accordo di rescissione consensuale con un nostro collaboratore. Nel concordare con il dipendente la scadenza del rapporto contrattuale, abbiamo rispettato il termine di preavviso per la disdetta previsto contrattualmente, ovvero due mesi. In questo periodo, naturalmente, viene regolarmente corrisposto il salario. Non abbiamo inserito altre condizioni particolari nell'accordo di rescissione consensuale. Nel corso del primo mese di preavviso per la disdetta il dipendente è risultato inabile al lavoro in misura del 100% per malattia. A riguardo, egli ci ha trasmesso il relativo certificato medico. Ci si pone dunque un problema: l'inabilità lavorativa notificata dal nostro collaboratore sospende il termine di preavviso per la disdetta anche se l'accordo di rescissione consensuale stabilisce una scadenza fissa del rapporto lavorativo? In altre parole, l'art. 336c cpv. 2 CO è in concreto applicabile?”

Come noto, l'art. 336c CO tratta della disdetta

notificata in tempo inopportuno e prevede la sospensione del termine di preavviso qualora, dopo la notifica della stessa, si verifichi una delle situazioni stabilite dal primo capoverso (ad esempio l'inabilità lavorativa per malattia). Tuttavia, nella fattispecie descritta, è stato sottoscritto un accordo di rescissione consensuale del contratto di lavoro che prevede una scadenza fissa, per cui legittimamente ci si può chiedere se il periodo di protezione sia o meno applicabile. Secondo la dottrina, l'art. 336c CO di principio non è applicabile in caso di interruzione del rapporto di lavoro di comune accordo. Occorre tuttavia che l'accordo raggiunto dalle parti preveda delle concessioni reciproche, e rivesta dunque indiscutibilmente il carattere di una transazione, in modo da escludere di essere in presenza di una rinuncia unilaterale del lavoratore all'applicazione dell'art. 336c CO, ciò che sarebbe contrario all'art. 341 cpv. 1 CO (il quale tratta dell'impossibilità di rinuncia del dipendente ai crediti derivanti da disposizioni imperative). Allo scopo di escludere di essere in presenza di una tale rinuncia, occorre distinguere il caso in cui l'accordo comporti effettivamente delle concessioni reciproche da quello in cui l'accordo riguardi esclusivamente le modalità di fine rapporto lavorativo. In quest'ultimo caso, l'art. 336c CO rimane applicabile. Ne discende che nel caso in cui il datore di lavoro notifici una disdetta ordinaria del contratto di lavoro e successivamente proponga un accordo

di rescissione consensuale esclusivamente per regolare le modalità di fine rapporto lavorativo, anche se il dipendente accetta di sottoscriverlo, non si può ritenere che abbia (implicitamente) rinunciato alla protezione garantita dall'art. 336c CO. Tale disposizione rimane pertanto applicabile e un'eventuale malattia insorta durante il periodo di preavviso sospende la scadenza del contratto. Nel caso in cui vi siano effettivamente delle concessioni in favore del lavoratore invece, come illustrato in precedenza, di principio tale disposizione non è applicabile. La situazione va dunque analizzata di caso in caso in funzione di quanto concretamente pattuito nell'accordo di rescissione consensuale. Il comportamento dunque più prudente per l'azienda è quello di concordare con il lavoratore, già al momento della sottoscrizione dell'accordo di rescissione consensuale del contratto di lavoro, l'inapplicabilità dell'art. 336c CO, escludendo dunque espressamente eventuali casi di sospensione. Anche in questo caso, tuttavia, l'accordo dovrà necessariamente prevedere delle concessioni in favore del collaboratore, in modo da non risultare una rinuncia unilaterale di questo ultimo all'applicazione di una disposizione imperativa.

Avv. Simone Beraldi, Studio legale e notarile Delogo

*Accordo di risoluzione consensuale: Manuale 4.2.1*

## Giurisprudenza

**Incidenti sul lavoro e direttive (art. 321d CO).** Sentenza del TF 4A\_482/2025 del 25 novembre 2025.

La B SA (convenuta) effettua trasporti di ogni tipo. Tra i suoi dipendenti vi erano A (attore) e C (suo superiore). A, nell'intervallo temporale dello svolgimento dei fatti, era in periodo di prova. La B SA ha incaricato A, C e altri due dipendenti di trasferire, il 9 giugno 2020, otto mezzi d'epoca da un magazzino ad un altro. A tal fine, i quattro dipendenti dovevano utilizzare un autocarro dotato di una rampa di carico. Per A si trattava del primo incarico di questo tipo. Il 9 giugno 2020 il tempo a disposizione è stato sufficiente per trasportare solo sette degli otto mezzi d'epoca. Il trasporto si è svolto senza intoppi. La mattina del 10 giugno 2020, C ha incaricato A di trasferire anche l'ottavo veicolo. A avrebbe dovuto contattare un altro collega (D), una volta giunto a destinazione, per scaricare insieme l'ultimo veicolo dal mezzo da trasporto. A, tuttavia, non avendo trovato l'altro collega D sul posto, ha tentato, contrariamente alle istruzioni di C, di scaricare il mezzo d'epoca dal camion di trasporto, senza l'aiuto di terzi. Per motivi sconosciuti, presumibilmente a causa del freno a mano non sufficientemente tirato, il mezzo d'epoca ha iniziato a scivolare. A se ne è accorto, ha cercato di impedire al mezzo d'epoca di cadere, non riuscendoci. Nel movimento, la rampa di carico si è sollevata improvvisamente a causa del peso, intrappolandogli la gamba destra tra la rampa stessa ed il paraurti del mezzo d'epoca.

A ha riportato una lesione permanente alla gamba. Successivamente, A ha presentato a B SA una richiesta di risarcimento danni e di torto morale. Il giudice di primo grado ha respinto la causa il 15 ottobre 2024. Con sentenza del 28 agosto 2025, anche il Tribunale d'appello del Canton Soletta ha respinto l'appello presentato da A e, di seguito, quest'ultimo ha presentato ricorso in materia civile dinanzi al Tribunale federale. Si pone il quesito a sapere se la lesione corporale (e quindi della personalità) avvenuta, per rapporto alle direttive/istruzioni ricevute, giustifica una condanna di B SA. Il Tribunale d'appello ha ritenuto che B SA, per tramite di C, avesse chiaramente e inequivocabilmente ordinato ad A di scaricare il mezzo d'epoca solo (ed esclusivamente) con l'aiuto di un'altra persona. Proprio perché A non aveva ancora familiarità con il processo di scarico, avrebbe dovuto attenersi a questa direttiva (ex art. 321d CO). A, peraltro, ha riconosciuto in corso di causa di aver agito in modo contrario alle istruzioni. Egli ha cercato di impedire con la sua forza muscolare che il mezzo d'epoca cadesse dalla rampa di carico del camion di trasporto. Poiché A si è comportato in modo atipico e imprevedibile, non può accusare B SA di aver violato i suoi obblighi di istruzione e sorveglianza (legati appunto al principio della protezione della personalità ex art. 328 CO). B SA non era tenuta ad istruire A sul fatto che, se avesse scaricato il mezzo d'epoca da solo, contravvenendo alle istruzioni ricevute, non avrebbe dovuto «trattenerlo fisicamente» in caso

di improvviso spostamento. A, tuttavia, obietta che al momento dell'incidente non aveva mai lavorato in precedenza in un mestiere manuale. Secondo l'interpretazione del giudice di prima istanza, l'istruzione di farsi aiutare da un altro collega era finalizzata esclusivamente a scaricare il mezzo d'epoca correttamente. Dal punto di vista fattuale, A si è limitato a giustificarsi indicando la sua mancanza di esperienza professionale e il contenuto delle istruzioni di scarico. Secondo il Tribunale federale, A avrebbe dovuto seguire con particolare attenzione le direttive/istruzioni di C e ha ribadito che chi, in qualità di dipendente, viola consapevolmente e intenzionalmente le norme di sicurezza essenziali sul posto di lavoro senza un motivo comprensibile, è responsabile di grave negligenza. Non si può ritenere il proprio datore di lavoro responsabile per i danni alla salute subiti a causa di gravi negligenze. Contrariamente a quanto sostenuto da A nel ricorso, in termini generali, il datore di lavoro non è responsabile in modo incondizionato per tutti i danni subiti dal suo dipendente nell'esercizio della sua professione. B SA non è dunque stata ritenuta responsabile del danno subito da A. Il ricorso è stato respinto.

Avv. Matteo Brunone, Docente CCTG - SUPSI

*Direttive e istruzioni: Manuale 3.1.4*

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

02-03/2026

## Editoriale

Gli obiettivi auspicati dalla Legge federale sulla parità dei sessi (Lpar), a trent'anni dalla sua entrata in vigore, sono ben lontani dall'aver trovato attuazione. Allo stesso modo, la celebrazione dell'Equal Pay Day, avvenuta il 13 febbraio, ha avuto luogo entro uno scenario in cui il gap salariale a livello di genere è ancora ampio ed i divari appaiono difficili da colmare. L'aspetto salariale è inoltre solo uno dei fattori di disuguaglianza e di criticità per la donna nel contesto del mondo del lavoro. Le ragioni sono molte, legate a strutture ed organizzazioni aziendali, ad evoluzioni del mercato del lavoro, come lo sviluppo del part-time, che per certi versi penalizza la donna, a questioni di conciliabilità e carenze infrastrutturali, ed altro ancora. Né sono da sottovalutare gli atavici condizionamenti culturali, presenti anche nel mondo scolastico, che tendono quasi a precludere all'universo femminile i comparti più innovativi e promettenti, come quelli scientifici e tecnologici, che offrono anche le migliori prospettive di tipo economico e buone opportunità di carriera e realizzazione professionale. Una disparità che ha conseguenze sulle prospettive previdenziali della donna e su molti altri aspetti. Il tema della parità si presta tuttavia ad alcune considerazioni. L'avvento delle cosiddette "quote rosa" non dovrebbe ad esempio diminuire la rilevanza dell'impegno e della meritocrazia, criteri da considerare essenziali nel determinare lo sviluppo di carriera. Va inoltre notato come il processo di equiparazione comporti in molte imprese difficoltà oggettive per un'analisi precisa delle funzioni. Viene sovente invocato, per questi temi, il modello scandinavo, dimenticando tuttavia come esso stia vacillando sempre più. Il livello ultraprogressivo della fiscalità porta all'esodo di imprenditori e manager, molte aziende non sono riuscite ad adattarsi alla flessibilità richiesta dai nuovi scenari globali, ed il welfare non è più in grado di offrire le generose prestazioni del passato. Il mito della flessibilità e della conciliabilità esasperata può diventare un boomerang, per le aziende e per i collaboratori, ed il rischio dell'impoverimento è sempre dietro l'angolo. Va ricordato poi come le nostre imprese siano oggi più che mai in concorrenza (talvolta spietata) con quelle di altre aree geografiche dove, piaccia o meno, l'etica del lavoro è diversa, così come la sua implementazione.

Gian Luigi Trucco

### All'interno:

- **Al di là del salario**
- **A gentile richiesta / Dipendente inabile dopo aver sottoscritto un accordo di rescissione consensuale del contratto**
- **Giurisprudenza / Incidenti sul lavoro e direttive**

## Aspetti economici, e non solo, per la parità di genere in azienda

### Il miraggio dell'equità salariale

*Intervista a Stefania Padoan, imprenditrice CEO di Padoan Group, Senior Advisor in imprenditorialità e Family business*

#### Da cosa deriva il gap salariale di genere?

Il gap salariale di genere deriva da un insieme di fattori strutturali, culturali e organizzativi che sono radicati nel tempo. Da un lato c'è la segregazione occupazionale: le donne sono più presenti in settori e ruoli storicamente meno retribuiti, anche con una formazione più basilare che non permette di accedere a posti di lavoro che richiedano formazione superiore e specifica.

Dall'altro pesa la distribuzione del lavoro di cura figli e familiari che sovente incide su carriera, avanzamento e continuità lavorativa. Esiste poi una componente legata alle dinamiche interne alle organizzazioni: minore accesso ai ruoli apicali (il cosiddetto "soffitto di cristallo"), differenze nelle progressioni di carriera e, in alcuni casi, discriminazioni dirette o indirette.

Non è quindi il risultato di una singola causa, ma di un sistema che, nel tempo, ha prodotto e consolidato disuguaglianze economiche tra uomini e donne. Nelle imprese private il gap salariale spesso non viene considerato con la dovuta attenzione e talvolta viene persino minimizzato.

Non sempre entra davvero nelle politiche retributive e nei criteri di valutazione, e questo porta a non valorizzare pienamente competenze, esperienze e risultati. In questo modo si rischia di lasciare spazio a pregiudizi e valutazioni soggettive che influenzano le decisioni sugli stipendi, invece di basarsi su criteri chiari e meritocratici.

Oggi si è fatto molto per cercare di superare lo scoglio della parità e le aziende si stanno sempre più organizzando sostenute anche dalle Associazioni di Categoria.

#### Vi sono differenze significative fra settori economici e tipologie di imprese?

Le differenze sono spesso significative. Il gap salariale tende a essere più evidente nei settori ad alta remunerazione e forte presenza maschile, come ad esempio finanza, tecnologia o industria, dove la componente variabile della retribuzione e l'accesso ai ruoli apicali amplificano le disuguaglianze, è più difficile

le e competitivo che la donna riesca a scalzare l'uomo seppure in alcuni casi meno competente. È invece più contenuto nel pubblico impiego, dove le griglie salariali sono più trasparenti e regolate contrattualmente, senza possibilità di concedere salari diversi tra donna e uomo.

Anche la dimensione d'impresa conta: nelle grandi aziende strutturate esistono spesso politiche di diversity e sistemi di controllo più formalizzati, ma il divario può emergere nelle posizioni dirigenziali. Nelle piccole imprese, incidono maggiormente dinamiche informali e minore trasparenza salariale. In sintesi, il contesto organizzativo e settoriale può accentuare o ridurre il divario, ma non lo elimina automaticamente.



Il divario salariale di genere ha radici storiche profonde e, nonostante negli ultimi anni il tema sia stato trattato in innumerevoli tavoli, i risultati concreti restano limitati, soprattutto nelle piccole imprese, che rappresentano la parte più ampia del tessuto economico locale. Nelle realtà più piccole il problema è spesso meno visibile ma non meno presente: mancano sistemi strutturati di valutazione, le progressioni di carriera sono informali e le differenze retributive possono consolidarsi nel tempo senza un vero monitoraggio. segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

## Il miraggio dell'equità salariale

**Esistono situazioni organizzative che attenuano il gap o che al contrario lo accentuano, come lavoro a turni, orari particolari, remunerazione fissa-variabile, mobilità?**

Lo attenuano sistemi con retribuzioni trasparenti e standardizzate, con prevalenza di quota fissa rispetto al variabile, criteri chiari di promozione e valutazione del dipendente, oltre a politiche di conciliazione efficaci, che permettono alle donne di organizzare famiglia e lavoro, come ad esempio orari flessibili, congedi equilibrati, smart working ecc... Accentuano il gap salariale i casi in cui viene richiesta la disponibilità oraria, turni disagiati, trasferte frequenti o mobilità geografica, perché tendono a premiare chi può garantire continuità totale, condizione che, per ragioni di carichi familiari ancora squilibrati, pesa più spesso sulle donne e avvantaggia la posizione dell'uomo.

Anche una componente variabile molto elevata, legata a negoziazione individuale o richiesta di performance meno raggiungibili dalle donne per tutta una serie di buoni motivi, può ampliare le differenze.

Secondo la mia esperienza, comunque il gap salariale tende ad attenuarsi quando una donna ha la possibilità di dimostrare concretamente le proprie competenze nel lavoro di tutti i giorni. Quando riesce a far vedere con i fatti la sua preparazione, la sua professionalità e i risultati che ottiene, diventa più difficile metterle in dubbio il valore. In questi casi emerge con maggiore chiarezza che ciò che conta davvero non è la quantità di ore lavorate o la semplice presenza, ma la qualità del lavoro svolto, l'impegno e l'efficacia con cui si raggiungono gli obiettivi.

**Quanto influisce la conciliabilità fra lavoro e famiglia, oppure il ritorno al lavoro dopo un periodo di assenza, per maternità, malattia od altro?**

La difficoltà di conciliare lavoro e famiglia influisce moltissimo e porta spesso la donna ad avere la necessità di richiedere riduzioni d'orario, pause di carriera o rinunciare a opportunità di crescita.

Il momento più delicato è il rientro dopo un'assenza, come ad esempio dal periodo di maternità, ma anche per malattia o cura di familiari, in questi casi spesso può interrompere progressioni, bonus e avanzamenti.

Secondo me non è tanto l'evento in sé, ma quanto e come l'organizzazione/l'azienda lo gestisce: dove esistono percorsi di rientro strutturati, valutazioni trasparenti e condivisione dei congedi, l'impatto si riduce. Dove invece esistono dei preconcetti forti, talvolta l'assenza

viene penalizzata in modo implicito e molto spesso il divario tende ad ampliarsi.

La conciliabilità tra lavoro e famiglia è un tema sempre attuale ed è senza dubbio un fattore importante che, a volte, può limitare la disponibilità delle donne, soprattutto nei periodi in cui i figli sono piccoli. Proprio per questo sarebbe necessario mettere in campo azioni concrete che permettano alle donne di rientrare nel mondo del lavoro in modo sereno, con strumenti adeguati, maggiore flessibilità e un reale sostegno da parte delle aziende.

Credo sia positivo che una donna possa tornare al lavoro dopo una pausa: non solo perché può continuare a crescere professionalmente, ma anche perché può rappresentare un esempio importante per i figli. Vedere una madre realizzata e soddisfatta nel proprio percorso lavorativo trasmette valori di autonomia, impegno e fiducia nelle proprie capacità. Inoltre, una donna che si sente appagata nel lavoro è spesso anche più serena ed equilibrata nella vita personale e familiare.

**Vi sono modelli, soluzioni, adottati altrove, che potrebbero trovare applicazione anche da noi?**

Nei Paesi nordici, come Svezia e Islanda, hanno funzionato congedi parentali obbligatori e ben retribuiti anche per i padri, servizi per l'infanzia diffusi e una forte trasparenza salariale.

In Francia l'attenzione si è concentrata anche su strumenti di monitoraggio nelle imprese medio-grandi, mentre in Germania si sono rafforzate negli anni le misure per la conciliazione e il rientro al lavoro.

La chiave non è solo introdurre strumenti o regole, ma costruire una cultura aziendale che valorizzi la parità e la conciliabilità. Quando congedi parentali, flessibilità o pause per motivi familiari non sono percepiti come "privilegi" o penalizzanti, ma come parte di un'organizzazione sana, si ottiene un doppio effetto: le persone, uomini e donne, lavorano con maggiore serenità, e questo si traduce in efficienza e performance, che oggi sono KPI (key performance indicators) centrali per ogni impresa. In altre parole, promuovere equità non è un costo, ma un investimento diretto sulla produttività e sulla motivazione del team.

Credo che non sia tanto importante guardare agli esempi di altri Paesi, quanto sviluppare nel proprio territorio politiche efficaci e concrete per gestire la conciliazione tra lavoro e vita privata. Queste politiche devono poter essere applicate subito e adattarsi alle abitudini e alla cultura del Paese, perché modelli esteri non sempre sono trasferibili. Inoltre, le istituzioni dovrebbero sostenere economicamente le imprese nel trovare soluzioni, in modo che le misure per la conciliazione non ricadano sempre e solo sul bilancio aziendale. Così si possono creare opportunità concrete e accessibili, senza gravare eccessivamente sulle aziende.

**In pratica quali misure essenziali, organizzative e di sensibilizzazione, un'impresa può adottare?**

A mio parere un'impresa può agire su due fronti: organizzazione del lavoro e cultura interna.

- Promuovere misure organizzative che permettano di superare i preconcetti
- Trasparenza salariale e regole chiare per promozioni e bonus, per evitare la discrezionalità che alimenta il divario
- Percorsi di rientro strutturati dopo maternità, paternità o periodi di assenza forzata
- Flessibilità reale negli orari e nello smart working.

Misure di sensibilizzazione e cultura aziendale:

- Formazione dei manager sui pregiudizi inconsapevoli, per riconoscere discriminazioni indirette e favorire decisioni oggettive
- Comunicazione chiara che congedi e flessibilità sono strumenti equi e strategici, non privilegi o penalizzazioni
- Promozione di modelli di ruolo maschili e femminili che utilizzano le stesse possibilità di conciliazione, per normalizzare l'equità.

In definitiva è indispensabile creare un equilibrio tra regole trasparenti, flessibilità concreta e cultura inclusiva: questa secondo me è la chiave per ridurre il gap salariale.

Vista la grave mancanza di personale che oggi colpisce le aziende del settore manifatturiero, più soluzioni si adottano per agevolare i lavoratori, in particolare misure che favoriscano la conciliazione tra vita e lavoro, come flessibilità negli orari, supporto alla famiglia e servizi dedicati, più cresce il numero di persone disponibili a lavorare.

Investire in politiche di conciliazione rende il lavoro più accessibile e sostenibile, ampliando il bacino di candidati e aiutando le aziende a coprire più facilmente le posizioni vacanti.

La certificazione per la parità di genere è regolata dalla UNI/PdR 125:2022, che definisce i requisiti e le modalità per valutare le aziende su equità salariale, opportunità di carriera, conciliazione vita-lavoro e inclusione. Gli enti certificatori sono organismi accreditati da ACCREDIA, l'ente nazionale di accreditamento, che verificano in modo indipendente che le aziende rispettino i criteri previsti dalla normativa. Questi enti conducono audit, raccolgono dati e rilasciano la certificazione solo se l'azienda dimostra di avere pratiche concrete e misurabili per la parità di genere.

Molte grandi aziende hanno un codice etico che parla di parità di genere e gap salariale. In questi documenti l'azienda si impegna a garantire salari equi, pari opportunità di carriera e trasparenza nelle valutazioni. Il codice etico serve a guidare i comportamenti interni e a mostrare all'esterno l'impegno per un ambiente di lavoro giusto e inclusivo.

## Al di là del salario

Intervista ad Ana de las Heras, Direttrice Risorse umane della Città di Lugano, Avvocata e coach di vasta esperienza internazionale



senza dover subire condizioni lesive della propria dignità. Quando il reddito è insufficiente o discontinuo aumenta il rischio di vulnerabilità, sia nel presente sia nel lungo periodo. La possibilità di contare su di un salario adeguato e su prospettive di crescita professionale rafforza invece la sicurezza personale e la capacità di pianificare il proprio futuro.

Per questo la Città di Lugano, nel quadro delle Linee di sviluppo 2030, promuove un piano annuale di formazione continua volto ad aggiornare e accrescere le competenze professionali e personali delle collaboratrici e dei collaboratori, accompagnando il cambiamento e la progressiva professionalizzazione dei ruoli. Investire nello sviluppo del personale significa creare condizioni affinché l'autonomia economica sia sostenuta nel tempo.

Il tema salariale non può essere disgiunto da quello delle opportunità di carriera e delle condizioni di lavoro. Un'organizzazione che garantisce trasparenza nei criteri di promozione, accesso alla formazione e misure di conciliabilità crea un contesto in cui l'autonomia economica non è episodica, ma strutturale.

Come datore di lavoro pubblico, la Città di Lugano presta particolare attenzione a questi aspetti attraverso un sistema salariale strutturato, verifiche periodiche della parità retributiva e politiche di sviluppo professionale accessibili a tutte e tutti. La libertà economica non è solo una questione individuale: è un elemento che rafforza la coesione sociale e la stabilità dell'intera comunità.

**Mancata equità salariale significa anche problemi previdenziali?**

Sì, ed è questo un aspetto che merita maggiore attenzione. redditi più bassi o carriere discontinue comportano contributi previdenziali inferiori e, nel lungo periodo, rendite più basse. Spesso l'impatto emerge molti anni dopo, quando intervenire è difficile. È importante promuovere consapevolezza ed educazione finanziaria affinché le scelte

professionali siano compiute con piena cognizione delle conseguenze. La Città di Lugano presta attenzione alla formazione su questi temi. Inoltre, le donne hanno un'aspettativa di vita mediamente più lunga: devono quindi poter contare su risorse adeguate per un periodo più esteso. La parità salariale incide direttamente sulla sicurezza economica futura di tutta la società.

**Pubblico e privato rispondono in modo diverso?**

Il settore pubblico dispone spesso di sistemi salariali strutturati, con classi e criteri formalizzati che facilitano il controllo della parità salariale "a parità di funzione". Ogni sistema può essere migliorato e adeguato all'evoluzione dei tempi. La Città di Lugano effettua verifiche regolari anche tramite Logib, lo strumento federale di analisi statistica, e ha aderito alla Carta della parità salariale nel 2016, assumendo un impegno formale al monitoraggio nel tempo. Inoltre, dal 2024 la Città di Lugano è rappresentata, tramite una delegata delle Risorse umane, nel Comitato della Carta della parità salariale nel settore pubblico. Questa partecipazione consente di contribuire attivamente allo scambio di buone pratiche tra Confederazione, Cantoni, Comuni e aziende parastatali, rafforzando l'impegno non solo sul piano interno, ma anche a livello di coordinamento nazionale.

Restano comunque delle sfide aperte: rappresentanza femminile nei ruoli apicali, sottoimpiego e conciliazione. Proprio su quest'ultimo ambito la Città ha investito in modo strutturato. Oggi le misure attive sono l'orario flessibile, il telelavoro, la possibilità di tempo parziale anche in modo permanente, congedi parentali estesi e convenzioni per nidi d'infanzia, ecc. Nel 2023 è stata inoltre svolta un'analisi interna sulla conciliabilità per valutarne l'effettivo utilizzo e individuare margini di miglioramento. Questo percorso ha portato anche al riconoscimento del label "Organizzazione amica delle famiglie" (Family Score) di Pro Famiglia Svizzera.

Nel settore privato, soprattutto nelle realtà più strutturate, si registrano progressi significativi. La differenza non è tanto tra pubblico e privato, quanto tra organizzazioni che misurano, monitorano e si assumono responsabilità e quelle che non lo fanno.

### IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.

Editore: Boss Editore SA  
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco  
Hanno collaborato: Stefania Padoan, Ana de las Heras, Simone Beraldi, Matteo Brunone  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03

Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch