

## SCHEDA INFORMATIVA

# DIRETTIVA SUI CONTROLLI DELLA PARITÀ SALARIALE TRA DONNA E UOMO NEL SETTORE DELLE COMMESSE PUBBLICHE DEL CANTONE TICINO entrata in vigore il 15.09.2025

art. 11 lett. f CIAP | art. 5 lett. b LCPubb | artt. 7 cpv. 4-5, 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP

La scheda illustra i contenuti della *Direttiva sui controlli della parità salariale tra donna e uomo nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino* del 10 settembre 2025.

## Sommario

|     |                                                                                                                  |   |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.  | Introduzione .....                                                                                               | 1 |
| 2.  | Direttiva .....                                                                                                  | 2 |
| 2.1 | Oggetto e scopo della direttiva (art. 1 Direttiva) .....                                                         | 2 |
| 2.2 | Basi legali (art. 2 Direttiva) .....                                                                             | 2 |
| 2.3 | Offerenti sottoposti al controllo (artt. 4.1 e 6 Direttiva) .....                                                | 2 |
| 2.4 | Svolgimento dei controlli (artt. 3, 4.3 e 4.4 Direttiva) .....                                                   | 3 |
| 2.5 | Strumento di controllo (art. 4.2 Direttiva) .....                                                                | 3 |
| 2.6 | Provvedimenti e sanzioni (art. 5 Direttiva) .....                                                                | 4 |
| 2.7 | Protezione dei dati e scambio di informazioni tra Confederazione, Cantoni e Comuni (artt. 7 e 8 Direttiva) ..... | 4 |
| 2.8 | Disposizioni finali (art. 9.1 Direttiva) .....                                                                   | 4 |
| I.  | Allegato 1: estratto Foglio ufficiale n. 174 del 15 settembre 2025 .....                                         | 5 |

## 1. Introduzione

La *Costituzione federale della Confederazione Svizzera* del 18 aprile 1999 (Cost.; RS 101) sancisce il diritto di donna e uomo a un salario uguale per un lavoro di uguale valore (art. 8 cpv. 3). Questo diritto viene concretizzato nella *Legge federale sulla parità dei sessi* del 24 marzo 1995 (LPar; RS 151.1), la quale vieta esplicitamente la discriminazione salariale (art. 3 cpv. 2). Questo significa che tutti i datori di lavoro sono tenuti a rispettare il principio della parità salariale.

Nell'ambito delle commesse pubbliche della Confederazione, le imprese devono certificare il rispetto della parità salariale attraverso un'autodichiarazione. Dal 2006 l'*Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo* (UFU), in collaborazione con la *Conferenza degli acquisti della Confederazione* (CA), verifica il rispetto della parità salariale attraverso dei controlli a campione tra le imprese con più di 50 dipendenti. Negli anni, anche alcuni Cantoni e Comuni hanno introdotto i controlli, seguendo la procedura standard proposta dalla Confederazione.

Nel settembre 2016, la Confederazione, tramite il consigliere federale Alain Berset, ha varato la *Carta per la parità salariale nel settore pubblico* ([link](#)). Nello stesso anno il Cantone Ticino è stato tra i primi firmatari della Carta, affermando la propria intenzione di attuare la parità salariale nei suoi ambiti di competenza, in parte come datore di lavoro e d'altra parte in qualità di committente pubblico ed ente che eroga dei sussidi. A tale scopo nel 2021 il Cantone ha avviato un progetto pilota per promuovere la parità salariale introducendo dei meccanismi di controllo nel settore delle commesse pubbliche; ciò mira a consolidare le conquiste sociali, a garantire la pace sul lavoro e a evitare distorsioni della concorrenza.

Infine, è utile ricordare che nella *Strategia Parità 2030* della Confederazione ([link](#)) viene indicato che entro il 2030 il Consiglio federale intende intensificare le azioni per rafforzare ulteriormente il ruolo del settore pubblico nel promuovere la parità salariale e attuare su larga scala la *Carta per la parità salariale*. In questo senso la Confederazione, i Cantoni e i Comuni si impegnano congiuntamente per eliminare le disparità salariali tra donne e uomini e per attuare nei loro ambiti

di competenza il principio costituzionale del salario uguale per un lavoro di uguale valore. La pubblicazione “*Il settore pubblico verso la parità salariale*” edita dall’UFU ([link](#)) mostra con vari esempi di tutta la Svizzera quali misure sono state attuate dalle amministrazioni e dalle aziende parastatali per promuovere la parità salariale.

Le modalità per lo svolgimento dei controlli della parità salariale nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino sono stabilite all’interno della *Direttiva del Consiglio di Stato sui controlli della parità salariale tra donna e uomo nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino* del 10 settembre 2025, entrata in vigore il 15 settembre 2025 (cfr. Foglio ufficiale n. 174 del 15 settembre 2025).

## 2. Direttiva

### 2.1 Oggetto e scopo della direttiva (art. 1 Direttiva)

Un committente pubblico deve garantire l’aggiudicazione unicamente a offerenti che rispettano la parità di trattamento tra donne e uomini, tra cui quella salariale, al fine di permettere una concorrenza efficace. A tal proposito è richiesto agli offerenti che partecipano a una commessa pubblica di produrre l’autocertificazione della parità di trattamento tra uomo e donna quale documento di portata giuridica accresciuta ai sensi dell’art. 110 cpv. 4 del *Codice penale svizzero* del 21 dicembre 1937 (RS 311.0; art. 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP).

La direttiva stabilisce le modalità per controllare quanto dichiarato tramite autocertificazione dall’offerente, segnatamente per quanto attiene alla parità salariale tra donna e uomo.

### 2.2 Basi legali (art. 2 Direttiva)

Oltre agli artt. 8 cpv. 3 Cost. e 3 cpv. 2 LPar (per maggiori dettagli cfr. punto 1), le seguenti basi legali prevedono la necessità di rispettare e garantire la parità salariale per gli offerenti che partecipano alle commesse pubbliche del Cantone:

- art. 11 lett. f CIAP, prevede che nell’aggiudicazione delle commesse venga osservato il principio della parità di trattamento tra donna e uomo;
- art. 5 lett. b LCPubb, prevede che nelle procedure si deve garantire la parità di trattamento tra uomo e donna;
- art. 7 cpv. 4 e 5 RLCPubb/CIAP, prevede che l’offerente è tenuto, in ogni tempo, a provare il rispetto della parità tra uomo e donna ed è tenuto ad autorizzare il committente ad eseguire verifiche in tal senso (cpv. 4) e determina che il committente è tenuto a stipulare questi obblighi nel contratto e vigilare sul loro adempimento (cpv. 5);
- art. 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP impone all’offerente di produrre un’autocertificazione, quale documento di portata giuridica accresciuta ai sensi dell’art. 110 cpv. 4 del *Codice penale svizzero*, del rispetto della parità di trattamento tra uomo e donna.

### 2.3 Offerenti sottoposti al controllo (artt. 4.1 e 6 Direttiva)

Tutti gli offerenti che partecipano a una commessa pubblica devono produrre l’autocertificazione della parità di trattamento tra uomo e donna quale documento di portata giuridica accresciuta ai sensi dell’art. 110 cpv. 4 del *Codice penale svizzero* (art. 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP).

Per lo svolgimento dei controlli saranno selezionati gli offerenti che impiegano almeno 50 dipendenti e che nel corso dell’ultimo anno si sono aggiudicati una commessa pubblica per un importo minimo di CHF 20'000.– da parte della Repubblica e Cantone Ticino (pubblico concorso, procedura selettiva, procedura su invito o incarico diretto). Annualmente sarà effettuata un’estrazione campionaria di almeno 5 offerenti.

L'offerente da controllare è tenuto a cooperare nell'ambito della procedura amministrativa in questione. In virtù di questo obbligo deve fornire all'autorità le informazioni e i dati necessari per i controlli in modo completo, corretto ed entro i termini stabiliti.

## 2.4 Svolgimento dei controlli (artt. 3, 4.3 e 4.4 Direttiva)

Le verifiche sono effettuate da un organo di controllo esterno con esperti certificati dalla Confederazione.

I servizi cantonali coinvolti in alcune fasi della procedura di controllo sono in particolare:

- il **Servizio per le pari opportunità**, coordina i controlli e cura il contatto con gli offerenti sottoposti alla procedura di controllo e, nel primo contatto, comunicherà chi è l'organo di controllo;
- il **Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb)**, si occupa dell'estrazione campionaria degli offerenti, verifica quanto dichiarato sull'autocertificazione (art. 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP) dagli offerenti selezionati per il controllo e trasmette i dettagli di contatto all'organo di controllo;
- l'**Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche (UVCP)**, conduce le istruttorie qualora le violazioni alla LCPubb riscontrate dall'organo di controllo siano confermate dal Ministero pubblico.

L'organo di controllo svolge la verifica concernente il rispetto della parità salariale tramite due questionari distinti in cui richiede all'offerente dati e documenti sul sistema salariale in forma anonima. In dettaglio:

- Nel questionario 1 vengono richiesti in particolare i seguenti dati e documenti:
  - organigramma dell'offerente;
  - panoramica delle classi di funzione e di stipendio, delle valutazioni delle funzioni, delle classificazioni interne, delle fasce salariali ed eventuali ulteriori informazioni sulla determinazione dei salari;
  - indicazioni sulla fissazione e sul versamento di uno stipendio mensile variabile;
  - indicazioni sulla concessione di indennità;
  - indicazioni sulla concessione di una tredicesima o quattordicesima (o altra) mensilità;
  - indicazioni sulla concessione di bonus e altri pagamenti straordinari a cadenza semestrale/annuale oppure di componenti salariali;
  - contratti di lavoro modello.
- Nel questionario 2 vengono richiesti in particolare i seguenti dati e documenti:
  - mese di riferimento;
  - numero di dipendenti donne e dipendenti uomini nel mese di riferimento;
  - indicazioni su rapporti di lavoro particolari (ad es. apprendisti, praticanti, espatriati, beneficiari AI);
  - indicazioni sull'orario di lavoro settimanale abituale;
  - indicazioni su singole componenti salariali;
  - indicazioni e spiegazioni sulla rilevazione delle caratteristiche relative al posto di lavoro;
  - i dati legati al salario, al dipendente e alle caratteristiche della funzione svolta.

L'offerente è tenuto a compilare integralmente, firmare e ritornare all'organo di controllo i questionari corredati da tutti gli allegati necessari. Sulla base della documentazione inviata, l'organo di controllo può richiedere eventuali chiarimenti e/o integrazioni.

L'organo di controllo procede all'analisi della parità salariale e redige un rapporto nel quale riporta l'intera procedura di controllo, il risultato dell'analisi e altre informazioni rilevanti.

## 2.5 Strumento di controllo (art. 4.2 Direttiva)

Per i controlli sarà utilizzato lo strumento standardizzato già in uso presso la Confederazione per l'analisi della parità salariale (Logib), che si fonda su un metodo scientifico e conforme al diritto. Sono in particolare disponibili due moduli di Logib ([link](#)), ovvero il Modulo 1 e il Modulo 2. Viene utilizzato lo strumento adeguato per la situazione specifica dell'azienda controllata dal punto di vista scientifico.

## 2.6 Provvedimenti e sanzioni (art. 5 Direttiva)

Ai controlli eseguiti si applica un valore limite definito dallo strumento standardizzato della Confederazione Logib. Se risulta che il valore limite è superato, la condizione di partecipazione costituita dal rispetto della parità salariale tra donna e uomo, richiesta per l'aggiudicazione di commesse del Cantone Ticino, è considerata non adempiuta.

La violazione è segnalata al Ministero pubblico per quanto concerne la dichiarazione del falso tramite autocertificazione della parità di trattamento, secondo quanto stabilito dall'art. 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP. La decisione, una volta cresciuta in giudicato, è poi trasmessa all'UVCP per l'avvio di una procedura amministrativa giusta l'art. 45a cpv. 3 lett. a LCPubb.

## 2.7 Protezione dei dati e scambio di informazioni tra Confederazione, Cantoni e Comuni (artt. 7 e 8 Direttiva)

La protezione e la sicurezza dei dati sono garantite conformemente alle disposizioni sul diritto cantonale della protezione dei dati, in particolare alla *Legge sulla protezione dei dati personali* del 9 marzo 1987 (LPDP; RL 163.100) e al relativo regolamento di applicazione del 6 dicembre 2000 (RLPDP; RL 163.110).

Vengono prese le misure appropriate di sicurezza contro la perdita, il furto, l'elaborazione e la consultazione illecita dei dati. In particolare, i dati sono accessibili solo agli esperti addetti ai controlli tramite ID dell'utente e password personale. I server utilizzati devono essere protetti da un firewall. Per la trasmissione di dati tra aziende e organo di controllo, è richiesto l'impiego di una piattaforma sicura con server localizzati esclusivamente in Svizzera, come SwissTransfer o un'alternativa equivalente. La connessione al server SwissTransfer è crittografata, come pure il trasferimento dei dati ed i file. Il mandatario adotta le misure organizzative e tecniche necessarie.

Per quanto attiene alla conservazione, all'archiviazione ed alla distruzione dei dati si rimanda agli artt. 21 e segg. LPDP.

Oltre all'UFU e al Cantone Ticino, anche altri Cantoni e Comuni possono effettuare controlli della parità salariale nel settore delle commesse pubbliche. Per evitare ridondanze, previa dichiarazione di consenso da parte dell'offerente, i dati sui controlli in corso e su quelli conclusi con successo possono essere scambiati reciprocamente tra le diverse unità amministrative. Gli offerenti controllati, previa presentazione di un documento che attesti l'avvenuto controllo, sono esentati da ulteriori controlli, di principio, per un periodo di 48 mesi.

## 2.8 Disposizioni finali (art. 9.1 Direttiva)

La direttiva sui controlli della parità salariale tra donna e uomo nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino del 15 giugno 2022, approvata con risoluzione governativa n. 3041, è abrogata a partire dal 31 agosto 2025.

## Versioni

| Data       | Modifiche apportate                                                           |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 15.09.2025 | Aggiornamento secondo direttiva del Consiglio di Stato del 10 settembre 2025. |
| 01.07.2022 | Pubblicazione scheda informativa.                                             |

## **I. Allegato 1: estratto Foglio ufficiale n. 174 del 15 settembre 2025**