Consiglio di Stato
6501 Bellinzona
www.ti.ch/can

10.09.2025

Direttiva sui controlli della parità salariale tra donna e uomo nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

emana la seguente direttiva:

1 Oggetto e scopo della direttiva

La presente direttiva stabilisce le basi per i controlli del rispetto della parità salariale tra donna e uomo nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino.
Un committente assoggettato in materia di commesse pubbliche deve garantire l'aggiudicazione a offerenti che rispettano la parità di trattamento tra donne e uomini, tra cui quella salariale, al fine di permettere una concorrenza efficace.
Nel quadro di una procedura di acquisto l'offerente è tenuto, in ogni tempo, a provare il rispetto della parità tra uomo e donna e autorizzare il committente ad eseguire delle verifiche in tal senso.

2 Basi legali

Conformemente all'art. 8 cpv. 3 della Costituzione federale, uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore. Questo diritto costituzionale viene concretizzato nella legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar), la quale vieta la discriminazione salariale (art. 3 cpv. 2). Inoltre, per quanto concerne le aziende che partecipano alle commesse pubbliche nel Cantone Ticino, vigono le seguenti normative relative alla parità tra da donna e uomo:

- art. 11 lett. f del concordato intercantonale sugli appalti pubblici del 25 novembre 1994 (CIAP);
- art. 5 lett. b della legge sulle commesse pubbliche del 20 febbraio 2001 (LCPubb);
- art. 7 cpv. 4 e 5 e art. 39 cpv. 3 del regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del concordato intercantonale sugli appalti pubblici del 12 settembre 2006 (RLCPubb/CIAP).

3 Mandato di controllo

I controlli sono effettuati da un organo di controllo, con il sostegno da parte dei servizi coinvolti, segnatamente il Servizio per le pari opportunità, l'Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche (UVCP) ed il Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb).
L'organo di controllo opera sulla base di un contratto specifico.
Il Servizio per le pari opportunità coordina i controlli. L'UVCP conduce le istruttorie qualora le violazioni alla LCPubb riscontrate dall'organo di controllo siano confermate dal Ministero pubblico. Il CCCPubb verifica quanto dichiarato sull'autocertificazione della parità di trattamento tra donna e uomo delle aziende selezionate per il controllo, fornendo in seguito l'autodichiarazione ed i dettagli di contatto all'organo di controllo. Esso è competente anche dell'estrazione campionaria delle aziende.

4 Svolgimento dei controlli

4.1 Oggetto dei controlli

Tutte le aziende che partecipano ad 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, vengono selezionate le aziende con sede nel Cantone Ticino che impiegano almeno 50 dipendenti e che nel corso dell'ultimo anno si sono aggiudicate una commessa pubblica per un importo minimo di 20'000 franchi da parte del Cantone (pubblico concorso, procedura selettiva, procedura su invito o incarico diretto). Il CCCPubb effettua un'estrazione campionaria di almeno 5 aziende all'anno.

4.2 Strumento di controllo

Per i controlli nel settore degli acquisti pubblici, ci si avvale dello 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, 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.

4.3 Modalità del controllo

L'organo di controllo svolge la verifica concernente il rispetto della parità salariale tra donna e uomo tramite due questionari.

- 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, entro il termine stabilito, i questionari corredati di tutti gli allegati necessari.
Sulla base della documentazione inviata, l'organo di controllo può richiedere eventuali chiarimenti e/o integrazioni.

4.4 Analisi della parità salariale
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.

5 Provvedimenti e sanzioni
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 e, una volta cresciuta in giudicato, la decisione è trasmessa all'UVCP per l'avvio di una procedura amministrativa giusta l'art. 45a cpv. 3 lett. a LCPubb.

6 Obbligo di cooperazione dell'offerente
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.
Nel caso in cui l'offerente fornisse false indicazioni o informazioni, sono applicabili gli art. 45a e 45b LCPubb.

7 Protezione dei dati
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) e al relativo regolamento.
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 art. 21 e segg. LPDP.

8 Scambio di informazioni tra Confederazione, Cantoni e Comuni
Oltre all'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo (UFU), anche i Cantoni e i Comuni effettuano controlli della parità salariale nel settore degli acquisti pubblici. 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.

9 Disposizioni finali

9.1 Norma abrogativa

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.

9.2 Entrata in vigore

La presente direttiva, approvata con risoluzione governativa n. 4293 del 10 settembre 2025, è pubblicata nel Foglio ufficiale ed entra in vigore il 15 settembre 2025.

Per il Consiglio di Stato
Il Presidente: Norman Gobbi
Il Cancelliere: Arnoldo Coduri