

SCHEDA INFORMATIVA

DIRETTIVA SUI CONTROLLI DELLA PARITÀ SALARIALE TRA DONNA E UOMO NEL SETTORE DELLE COMMESSE PUBBLICHE DEL CANTONE TICINO entrata in vigore il 01.07.2022

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 15 giugno 2022.

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).....	3
2.7	Protezione dei dati e scambio di informazioni tra Confederazione, Cantoni e Comuni (artt. 7 e 8 Direttiva).....	3
I.	Allegato 1: estratto Foglio ufficiale nr. 116 del 20 giugno 2022	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. Attraverso l'introduzione dei controlli della parità salariale, il Consiglio di Stato 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 15 giugno 2022, entrata in vigore il 1. luglio 2022 (cfr. Foglio ufficiale nr. 116 del 20 giugno 2022).

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 la 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 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, durante la fase pilota, saranno selezionati gli offerenti che impiegano oltre 100 lavoratori e lavoratrici che nel corso dell’ultimo anno si sono aggiudicati una commessa pubblica da parte del Cantone (pubblico concorso, procedura selettiva, procedura su invito o incarico diretto). Annualmente sarà effettuata un’estraneazione 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, durante la fase pilota, da un organo di controllo esterno (blu beratung gmbh, Berna) 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;
- 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 la parità salariale tramite due questionari distinti in cui richiede all'offerente dati e documenti sul sistema salariale in forma anonima. L'offerente è tenuto a compilare integralmente, firmare e ritornare all'organo di controllo i questionari corredati da tutti gli allegati necessari. 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)

Lo strumento di controllo che sarà utilizzato per i controlli sulla parità di salario è *Logib modulo 1* ([link](#)), strumento di analisi standardizzato e messo a disposizione dalla Confederazione, riconosciuto come metodo scientifico e conforme al diritto.

2.6 Provvedimenti e sanzioni (art. 5 Direttiva)

Qualora dall'analisi emergesse un divario statisticamente significativo di un genere (considerando le caratteristiche individuali e quelle relative al posto di lavoro):

- **inferiore al 5%** rispetto all'altro genere a livello aziendale, il controllo è considerato **superato**;
- **superiore al 5%** rispetto all'altro genere a livello aziendale, la condizione di partecipazione costituita dal rispetto della parità salariale tra donna e uomo, richiesta per l'aggiudicazione di commesse, 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.

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.

Versioni

Data	Modifiche apportate
01.07.2022	Pubblicazione scheda informativa.

I. Allegato 1: estratto Foglio ufficiale nr. 116 del 20 giugno 2022

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 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, durante la fase pilota saranno selezionate le aziende che impiegano oltre 100 lavoratori che nel corso dell'ultimo anno si sono aggiudicate una commessa pubblica 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.

4.3 Modalità del controllo

L'organo di controllo svolge la verifica concernente la parità salariale 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.

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

Qualora l'analisi mostrasse che un genere, considerando le caratteristiche individuali e quelle relative al posto di lavoro, guadagna in maniera statisticamente significativa meno del 5% in meno rispetto all'altro genere a livello aziendale, il controllo è considerato superato. Se tra i due generi emerge un divario statisticamente significativo di più del 5% a livello aziendale, la condizione di partecipazione costituita dal rispetto della parità salariale tra donna e uomo, richiesta per l'aggiudicazione di commesse, 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 fornisca 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 quanto attiene alla trasmissione di dati tra le aziende e l'organo di controllo viene richiesto l'utilizzo di Swisstransfer, servizio di trasferimento di file esclusivamente allocati in Svizzera. 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 Entrata in vigore

La presente direttiva, approvata con risoluzione governativa n. 3041 del 15 giugno 2022, è pubblicata nel Foglio ufficiale ed entra in vigore il 1° luglio 2022.

Per il Consiglio di Stato
Il Presidente: Claudio Zali
Il Cancelliere: Arnoldo Coduri