

# Rapporto di maggioranza

|                |                |   |
|----------------|----------------|---|
| numero         | data           | competenza  |
| <b>8151 R1</b> | 3 ottobre 2023 | CANCELLERIA DELLO STATO<br>DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA |

**della Commissione Costituzione e leggi  
sulla mozione 22 novembre 2021 presentata da Anna Biscossa e  
cofirmatari (ripresa da Cristina Zanini Barzaghi) per il Gruppo PS  
“Coinvolgimento annuale del Parlamento sull’avanzamento del Piano  
d’azione cantonale per le pari opportunità in Ticino e sull’analisi della  
parità salariale da parte del Consiglio di Stato”**

**(v. messaggio 11 maggio 2022 n. 8151)**

## 1. LA MOZIONE

La mozione (MO1631) del 22 novembre 2021 presentata da Anna Biscossa e cofirmatari si prefigge come obiettivo di garantire un dibattito in Gran Consiglio sulla parità salariale in Ticino per mantenere una certa pressione sul governo affinché si impegni maggiormente per la parità salariale.

Con questo intento la deputata Anna Biscossa e cofirmatari formulano due precise richieste volte a garantire in maniera realistica i propositi sopra enunciati:

- Allestire un rapporto annuale sull’avanzamento del **“Piano d’azione cantonale per le pari opportunità”** da sottoporre per discussione al Gran Consiglio
- Inserire in tale rapporto annuale anche i risultati delle analisi della parità salariale effettuata dal Cantone sul proprio personale non solo sull’insieme dei dipendenti, ma anche per Dipartimento nel rispetto dell’art.8 cpv.3 della Costituzione federale.

## 2. IL MESSAGGIO N. 8151 DEL CONSIGLIO DI STATO DELL’11 MAGGIO 2022

Il Consiglio di Stato con il messaggio n. 8151, analizzata la mozione qui in oggetto (MO16131) di Anna Biscossa e cofirmatari, rileva che sostanzialmente quanto richiede la mozione viene già fatto e lo fa enunciando in maniera cronologica e puntuale quanto fatto sinora.

**27 aprile 2022:** il Consiglio di Stato approva il **“Piano di azione cantonale per le pari opportunità”**<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>[https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari\\_opportunita/download/ultime\\_attualita/20220427\\_Piano\\_di\\_azione\\_Pari\\_opportunita\\_DEFINITIVO.pdf](https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/ultime_attualita/20220427_Piano_di_azione_Pari_opportunita_DEFINITIVO.pdf)

Esso si articola su tre ambiti di intervento:

- a) pari opportunità nella **sfera professionale**, riguardanti la sensibilizzazione delle aziende sul tema della conciliabilità lavoro-famiglia, il sostegno all'inserimento femminile sul mercato del lavoro, l'analisi inerente all'adozione di un congedo parentale cantonale, la promozione della parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione, la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro e la promozione della responsabilità sociale delle imprese (CSR), con particolare attenzione alla flessibilizzazione delle condizioni lavorative e alle misure di conciliabilità lavoro-famiglia;
- b) pari opportunità nel **contesto formativo**, ovvero lo sviluppo delle competenze di genere delle/dei docenti e delle/degli studentesse/i, attraverso offerte formative e attività didattiche attorno alle pari opportunità; l'inclusione e l'esplicitazione delle competenze di genere nel Piano di studio della scuola dell'obbligo; la promozione di un ambiente scolastico attento alle differenze di genere, alla diversità e all'inclusione e il sostegno alla scelta formativa e professionale libera da stereotipi di genere;
- c) pari opportunità nel **contesto pubblico e parapubblico**, riguardanti la concretizzazione degli impegni sottoscritti all'interno della Carta per la parità salariale; la flessibilizzazione dei modi e tempi di lavoro per il personale dello Stato; la promozione della parità di genere nelle commissioni, nei gruppi di lavoro e nelle posizioni dirigenziali dello Stato; l'informazione pubblica e il sostegno a un maggiore equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali e comunali; la promozione del pari trattamento di donne e uomini nelle pratiche amministrative, attraverso l'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e delle scelte di vita; la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale e la promozione della responsabilità sociale dei Comuni, Piano di azione cantonale per le pari opportunità 1. Primo capitolo Piano di azione cantonale per le pari opportunità 2 con particolare attenzione alla flessibilizzazione delle condizioni lavorative e alle misure di conciliabilità lavoro-famiglia.

Nel messaggio il Consiglio di Stato in tal senso sottolinea però che è un'operazione che va fatta e monitorata in maniera graduale e secondo tappe prestabilite, al fine di non incorrere in errori e distorsioni nell'applicazione delle misure di intervento. Quest'ultime si articolano in 21 misure, con 54 azioni concrete e 79 indicatori.

Infatti, il primo rilevamento dello stato di avanzamento del Piano di azione è stato pubblicato il 31 dicembre 2021<sup>2</sup> e in seguito è stato presentato in conferenza stampa a Bellinzona, il documento sul Piano d'azione elaborato dal Servizio per le pari opportunità della Cancelleria dello Stato<sup>3</sup>, al quale hanno collaborato i membri del Gruppo interdipartimentale per le pari opportunità nominato dal Consiglio di Stato, nonché istituzioni, enti pubblici e privati, associazioni e organizzazioni interessate al tema.

<sup>2</sup>[https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari\\_opportunita/download/ultime\\_attualita/20220427\\_Monitoraggio\\_PdA\\_Pari\\_opportunita\\_Indicatori.pdf](https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/ultime_attualita/20220427_Monitoraggio_PdA_Pari_opportunita_Indicatori.pdf)

<sup>3</sup>[https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari\\_opportunita/download/ultime\\_attualita/20220427\\_Piano\\_di\\_azione\\_Pari\\_opportunita\\_DEFINITIVO.pdf](https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/ultime_attualita/20220427_Piano_di_azione_Pari_opportunita_DEFINITIVO.pdf)

Ad ogni modo, ogni primo trimestre di ciascun anno civile gli indicatori di monitoraggio sono aggiornati e pubblicati sulla pagina dedicata del Cantone Ticino<sup>4</sup> e quindi saranno a disposizione sia dei deputati che per la società civile interessata a quest'ambito.

Per quel che riguarda invece la seconda richiesta nella mozione, ovvero l'analisi della parità salariale da parte del Cantone sul proprio personale, il Consiglio di Stato rimanda alle risposte già promulgate anch'esse il 30 marzo 2022, a seguito dell'inoltro dell'interrogazione di Tamara Merlo e Maura Mossi Nembrini (Più Donne) "Parità salariale: a quando l'analisi?"<sup>5</sup>.

In sintesi, il Consiglio di Stato non reputa necessario elaborare un messaggio specifico al riguardo in quanto il Gran Consiglio dispone già degli strumenti adatti a discutere il tema qualora fosse necessario, in particolare, per quanto riguarda l'ambito della gestione interna nell'amministrazione.

### **3. QUADRO NORMATIVO SULLA PARITÀ SALARIALE**

Se l'art.8 cpv.3 della Costituzione federale sancisce il principio dell'uguaglianza tra uomo e donna, la nostra Costituzione cantonale non è certo da meno.

Infatti, vi sono alcuni articoli, che riguardano esplicitamente la questione delle pari opportunità:

- Art. 4 ("Scopo") cpv.3: il Cantone promuove le pari opportunità per i cittadini
- Art. 7 ("Uguaglianza") cpv.2 "Donne e uomini sono uguali davanti alla legge" e cpv.3 "Per lavoro di pari valore donne e uomini ricevono retribuzione uguale"

In base all'art.4 e come emerge dall'analisi fatta dal Consiglio di Stato, non emerge alcun dato che possa farci supporre che il Governo, stia andando contro la Costituzione cantonale o che non stia attuando politiche che cerchino di migliorare la situazione delle pari opportunità. Prova ne è per l'appunto l'adozione del "Piano di azione cantonale per le pari opportunità" il 27 aprile 2022 e le implementazioni che si stanno susseguendo man mano e pubblicate, in ottica di trasparenza, sul sito dell'amministrazione cantonale.

#### **a) Il settore privato e la più grande analisi mai effettuata in Svizzera sulla parità salariale**

In particolare, per il settore privato, con la revisione federale della LPar, è stato imposto alle aziende che hanno più di 100 dipendenti, con alcune eccezioni, di eseguire un'analisi interna – ogni quattro anni - sulla parità salariale. Essa deve essere effettuata da un organismo indipendente, oppure usando il tool promosso dalla Confederazione, proprio a tutela della veridicità dei dati.

<sup>4</sup> <https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/studi-e-ricerche/repubblica-e-cantone-ticino>

<sup>5</sup> <https://www4.ti.ch/user/librerie/php/GC/allegato.php?allid=150218>

La LPar impone altresì l'obbligo, in particolare per le aziende quotate in borsa, di informare sui risultati della suddetta analisi da parte delle aziende verso i lavoratori e gli azionisti, pubblicando i risultati delle singole analisi sulla parità salariale e delle relative verifiche. Proprio perché i datori di lavoro hanno bisogno di uno strumento adeguato a poter verificare se la parità salariale sia rispettata nella propria azienda, anche la Confederazione mette a loro disposizione un proprio strumento di analisi standardizzato: Logib<sup>6</sup>. L'utilizzo del webtool è gratuito, anonimo, sicuro e semplice e permette alla Confederazione di raccogliere dati standardizzati sul rispetto della parità salariale all'interno delle aziende.

Proprio in tal senso, va menzionata l'indagine sulla disparità tra uomo e donna condotta dall'Università di San Gallo<sup>7</sup> (1 giugno 2023<sup>8</sup>) la quale rileva che, delle 615 aziende esaminate, il 99,3% è in regola con la LPar.

Gli autori hanno promosso quest'analisi sulla parità salariale presso 615 imprese – coinvolgendo dunque all'incirca 550mila collaboratori – i quali corrispondono al 10% delle aziende che sottostanno all'obbligo della LPar di condurre analisi di questo tipo. Per motivi di comparabilità ed efficienza, nell'analisi dei dati hanno poi scelto di condurre la ricerca sul campione di 461 aziende che fanno uso dello strumento messo a disposizione dalla Confederazione per rilevare la parità retributiva.

È stato osservato che il 99,3% delle aziende coinvolte nello studio ha osservato correttamente la legge sulla parità dei sessi.

Va altresì rilevato che le imprese che non hanno utilizzato lo strumento della Confederazione, ma si sono avvalse di altri mezzi, rispettando le linee guida federali, quasi il 90% non ha mostrato divari salariali di genere.

Nello studio sottolineano comunque che un divario salariale inspiegabile non equivale forzatamente a una *discriminazione salariale*, ma si rimarca che ciò non deve ad ogni modo far abbassare la guardia alle aziende.

La raccolta dati evidenzia una differenza salariale non spiegata del 3,3% e soltanto tre aziende hanno dato come risultato una differenza superiore al 5%, ovvero la soglia massima fissata dalla Confederazione.

## **b) Il settore pubblico e parapubblico in Ticino**

Per quel che riguarda il settore del pubblico e parapubblico, anche in base all'art.7 della Costituzione cantonale, è difficile solo pensare che il Governo non ritenga uomini e donne eguali in base al salario in quanto la LStip<sup>9</sup> - anche qui consultabile online - non fa differenze di genere, ma semmai attribuisce la classe salariale in base al ruolo che viene assunto, alla competenza e agli anni di esperienza pregressa.

<sup>6</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/servizi/logib-triage.html>

<sup>7</sup> <https://www.rsi.ch/news/svizzera/Quasi-nessun-divario-salariale-in-Svizzera-16318420.html>

<sup>8</sup> [https://cdn.arbeitgeber.ch/production/uploads/2023/06/230601-Zusammenfassung\\_Umfrage\\_SAV\\_CCDI\\_final\\_fr.pdf](https://cdn.arbeitgeber.ch/production/uploads/2023/06/230601-Zusammenfassung_Umfrage_SAV_CCDI_final_fr.pdf)

<sup>9</sup> <https://m3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/num/126>

Inoltre, visto quanto esposto

### **Scala stipendi e parità salariale**

- *Presenza di una scala stipendi e di regolamenti che integrano il principio dell'uguaglianza in diversi ambiti, tra i quali ad esempio l'assegnazione del salario iniziale, l'attribuzione di aumenti e il riconoscimento dell'esperienza pregressa (si vedano la legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 23 gennaio 2017 (LStip) e il regolamento dei dipendenti dello Stato dell'11 luglio 2017 (RDSt)).*
- *Verifica della parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale attraverso il software Logib, messo a disposizione dalla Confederazione, che permette di svolgere un test per controllare autonomamente la parità salariale<sup>10</sup>.*

### **Flessibilizzazione delle condizioni lavorative e del tempo di lavoro**

- *Possibilità di lavorare a tempo parziale e in lavoro ripartito (job sharing) (art. 1b lett. g e art. 10 della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD); art. 12 cpv. 1-4 RDSt).*
- *Abrogazione, dal 1° marzo 2018, della norma che prevedeva un grado di occupazione minimo dell'80% per l'accesso a una funzione dirigenziale (precedente art. 10 cpv. 3 LORD).*
- *Orario flessibile in entrata e in uscita per tutti i funzionari e le funzionarie (Direttiva sulla gestione delle presenze e delle assenze degli impiegati dello Stato del 1° luglio 2014).*
- *Progetto del telelavoro per il quale è previsto il passaggio dalla fase sperimentale a quella di attuazione definitiva.*
- *Introduzione, a partire dal dicembre 2019, della codirezione per le posizioni di direttore e direttrice delle scuole al fine di favorire la presenza di donne negli organi dirigenziali degli istituti scolastici.*

### **Congedi**

- *Aumento del congedo per malattia dei figli in età inferiore ai quindici anni, da tre a un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno, con presentazione di un certificato medico a partire dal quarto evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di tre giorni (art. 46 cpv. 1 lett. i LORD), entrato in vigore il 1° marzo 2018).*
- *Aumento del congedo per i padri per la nascita dei figli da cinque a dieci giorni lavorativi art. 46 cpv. 1 lett. l LORD), entrato in vigore il 1° marzo 2018).*
- *Il congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di nove mesi, successivo al congedo maternità di sedici settimane può essere preso sia dalla madre sia dal padre art. 47 cpv. 3-4 LORD).*

### **Strutture per la conciliazione tra famiglia e lavoro**

- *Apertura il 2 febbraio 2009 a Bellinzona dell'asilo nido dell'amministrazione cantonale "Castello dei bimbi", gestito dall'Associazione Famiglie Diurne Sopraceneri.*

<sup>10</sup> Per maggiori informazioni vedasi: [Mozione 937 del 5 novembre 2012](#), [Messaggio n. 6758 del 5 marzo 2013](#), [Interrogazione n. 48.14 del 28 febbraio 2014](#), [Risposta del 7 maggio 2014 all'interrogazione n. 48.14](#).

**Rapporto di maggioranza n. 8151 R1 del 3 ottobre 2023**

- *Stipulazione di una convenzione per riservare posti per i propri dipendenti tra l'amministrazione cantonale, l'Ospedale regionale di Mendrisio Beata Vergine (OBV) e il Servizio Autoambulanza Mendrisiotto (SAM) con "Filonido", aperto nel mese di maggio 2018 a Mendrisio e gestito dall'associazione Bianconiglio.*

Grazie a queste politiche, riguardanti soprattutto le misure di conciliabilità famiglia/lavoro e una flessibilità riguardanti le condizioni lavorative l'Amministrazione Cantonale ha visto aumentare sensibilmente tra 2005 e il 2022 la percentuale di presenza femminile nelle posizioni quadro.

Questo cambiamento culturale non è stato solo frutto del corso del tempo e delle rivendicazioni promosse da più parti, ma è dovuto anche a politiche mirate da parte del Cantone nel favorire la conciliabilità esposta poc'anzi. Ovvero, introducendo politiche fiscali indirizzate a un potenziamento della rete di asili nido, delle mense e di una maggior capillarità dei doposcuola quale supporto alla vita familiare.

Il Consiglio di Stato ha anche promosso, molto tempo prima dell'introduzione del Piano d'azione qui in oggetto e dell'entrata in vigore della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) del 1 luglio 2020, una campagna di sensibilizzazione (2015) per incentivare una migliore rappresentanza di genere e senza contare che la Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) non fa differenze di genere, ma semmai attribuisce la classe salariale in base al ruolo che viene assunto, alla competenza e agli anni di esperienza pregressa. Ciò a tutela proprio di entrambe le categorie nell'ambito di una scelta meritocratica scevra da stereotipi di genere sia verso la donna che verso l'uomo.

Tale campagna di sensibilizzazione, messa in atto a partire dal 2015 e rilanciata nel 2019 - la quale sarà rilanciata nuovamente per il periodo 2024-2027 - con il rinnovo delle commissioni, dei gruppi di lavoro e delle rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato si è incentrata sui seguenti aspetti:

- Procedere a un'analisi approfondita della presenza femminile e maschile all'interno delle commissioni e dei gruppi di lavoro (cosa che è stata evidentemente fatta visto i dati contenuti nel messaggio del Consiglio di Stato)
- Informare la cittadinanza, i funzionari e le funzionarie del Governo sull'importanza di una diversità di genere all'interno di tali organismi attraverso dei comunicati stampa e l'elaborazione di un'infografica
- Trasmettere una comunicazione ai coordinatori dipartimentali con l'invito a considerare la dimensione di genere nelle nuove nomine (per quel che riguarda il settore pubblico e parapubblico)
- Elaborare una "banca dati delle esperte" sulla quale le donne interessate potevano iscriversi e mettersi a disposizione per partecipare all'interno di tali gruppi di lavoro (con aggiornamenti frequenti).

Infine, al termine di ogni quadriennio si svolge inoltre un'analisi per Dipartimento e per singola commissione/gruppo di lavoro in cui si evidenziano eventuali disparità importanti, invitando i/le Presidenti di tali consessi a rispettare l'equilibrio di genere in occasione di

nuove nomine, sostituzioni, ecc. I dati aggiornati per ciascun periodo di nomina sono pubblicati sulla pagina web dedicata dell'Amministrazione cantonale<sup>11</sup>.

#### **4. CONCLUSIONI**

La maggioranza della Commissione visto che sia il documento "Piano d'azione cantonale per le pari opportunità in Ticino" che lo stato di avanzamento sono pubblicati sul sito dell'Amministrazione cantonale – e conseguentemente di facile accessibilità e monitoraggio sia per i deputati che per la cittadinanza - concorda con l'analisi fatta dal Consiglio di Stato e non reputa necessario allestire un messaggio annuale per avere una discussione nel plenum del parlamento.

Infine, per quanto riguarda l'analisi della parità salariale, come rilevato nel messaggio, come deputati disponiamo già di tutti gli strumenti necessari per discutere il tema come, ad esempio, così come sottolineato nel messaggio n. 8151, durante l'esame della gestione del Consiglio di Stato.

Per tutti questi motivi, la maggioranza invita a respingere la mozione in oggetto in quanto, come si evince, tutti gli strumenti per una discussione/analisi della parità salariale sono a disposizione sia delle istituzioni che della popolazione.

Per la maggioranza della Commissione Costituzione e leggi:

Lara Filippini, relatrice  
Aldi - Caroni - Censi - Genini Simona -  
Genini Sem - Giudici - Ortelli P. -  
Padlina - Ponti - Terraneo

<sup>11</sup> <https://www4.ti.ch/can/sgcnds/pari-opportunita/parita-di-genere-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genere-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato>