

# Rapporto di minoranza

numero

**8151 R2**

data

3 ottobre 2023

competenza

CANCELLERIA DELLO STATO

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 n.1631 (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) del 22 novembre 2021, presentata dalla deputata Anna Biscossa e cofirmatari (ripresa da Cristina Zanini Barzaghi), formula due richieste:

- che il Consiglio di Stato rediga annualmente un messaggio da sottoporre per discussione al Gran Consiglio inerente all’avanzamento del Piano d’azione cantonale per le pari opportunità in Ticino;
- che nel suddetto messaggio il Consiglio di Stato inserisca i risultati dell’analisi della parità salariale effettuata da parte del Cantone sul proprio personale e che questa analisi non venga effettuata solamente per l’insieme dei dipendenti, ma anche per ogni singolo Dipartimento.

## 2. IL MESSAGGIO DEL CONSIGLIO DI STATO

Il Consiglio di Stato nel suo rapporto del 11 maggio 2022 inerente la mozione in oggetto, dopo la descrizione dei principali elementi che costituiscono il Piano d’azione cantonale per le pari opportunità in Ticino (che riprenderemo in seguito), evidenzia come l’analisi della parità salariale sia stata oggetto il 30 marzo 2022 di una comunicazione avente come destinatari: dipendenti dell’Amministrazione cantonale; deputate e deputati al Gran Consiglio; associazioni del personale e organi di comunicazione esterni. L’esito dell’analisi sulla parità salariale è stato inoltre illustrato nella risposta, nella stessa data, all’interrogazione n. 26.22 dell’11 febbraio 2022 presentata da Tamara Merlo e Maura Mossi Nembrini “Più Donne – Parità salariale: a quando i risultati dell’analisi?”.

Il Consiglio di Stato indica come il Piano d’azione e i rapporti sul suo stato di avanzamento sono presentati mediante documenti pubblici.

Per questi motivi, il Consiglio di Stato, nel suo rapporto, invita a respingere la mozione in oggetto, ritenendo che “il Gran Consiglio dispone già degli strumenti per discutere il tema” e che la presentazione di uno specifico messaggio sia per tanto non necessaria.

### 3. QUADRO NORMATIVO E POLITICO

L'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale, sancisce il principio dell'eguaglianza, di diritto e di fatto, fra uomo e donna, per quanto concerne famiglia, istruzione e lavoro.

In particolare, sancisce che “uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore”. La Costituzione della Repubblica e Cantone Ticino pure sancisce il principio della parità fra uomo e donna e in particolare, al capoverso 2, che “Donne e uomini sono uguali davanti alla legge” e, al capoverso 3, che “Per lavoro di pari valore donne e uomini ricevono retribuzione uguale”.

Il principio della parità fra i sessi è pure articolato nella Legge federale sulla parità dei sessi (di seguito LPar) del 24 marzo del 1995, che sancisce le norme nell'ambito dei rapporti di lavoro volte a promuovere l'uguaglianza effettiva fra donna e uomo (anche, ma non unicamente, salariale).

Con la revisione del 14 dicembre 2018 (entrata in vigore il 1° luglio del 2020), inoltre, la LPar impone alle aziende con più di 100 dipendenti (fatto salvo alcune eccezioni) di eseguire un'analisi della parità salariale e definisce il metodo e le modalità di verifica di questa analisi, con l'obiettivo di far valere il diritto costituzionale a un salario uguale fra uomo e donna a fronte di un lavoro di pari valore.

La LPar impone pure l'obbligo di informazione sui risultati della suddetta analisi da parte delle aziende verso i lavoratori e verso gli azionisti (per le società quotate in borsa). I datori di lavoro del settore pubblico sono infine tenuti a pubblicare i risultati delle singole analisi della parità salariale e delle relative verifiche.

In merito ai testi emanati dalle organizzazioni sovranazionali citiamo qui brevemente gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, che contengono diversi punti incentrati sull'uguaglianza di genere, e la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), testi questi ratificati dalla Svizzera.

Nel settembre 2016, la Confederazione ha varato la Carta per la parità salariale nel settore pubblico, di cui il Cantone Ticino è stato tra i primi firmatari.

Infine, la Strategia Parità 2030 adottata dal Consiglio federale nell'aprile del 2021 indica il seguente obiettivo per il 2030:

“Donne e uomini partecipano con le stesse opportunità alla vita economica, familiare e sociale, fruiscono per tutta la vita della stessa sicurezza sociale e realizzano le loro aspirazioni in un ambiente improntato al rispetto e privo di discriminazioni e violenza”.

#### **4. IL PIANO D'AZIONE CANTONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

È anche alla luce di queste premesse che il Consiglio di Stato, tramite il messaggio n. 7492 del 30 gennaio 2018 (sulla mozione 14 dicembre 2015 presentata da Milena Garobbio e cofirmatarie/i “Adozione di un piano d'azione cantonale per la parità”), ha deciso di dotarsi di un documento programmatico sulle pari opportunità, dando incarico al Gruppo di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità di elaborare un Piano di azione cantonale.

Nella sua seduta del 27 aprile 2022 il Consiglio di Stato ha approvato il Piano di azione cantonale per le pari opportunità.

Come indicato nello stesso documento esso è da intendersi come “uno strumento strategico per attuare il mandato costituzionale di promozione dell'uguaglianza di diritto e di fatto”. Inoltre, “il Piano di azione fornisce degli indirizzi strategici che orientano l'attività del Cantone, dei Comuni, del settore para-pubblico e dell'economia più in generale, settori all'interno dei quali le entità sono incoraggiate ad adottare ulteriori misure e rafforzare quelle già in atto”.

Il Piano cantonale di azione per le pari opportunità ruota intorno a tre principali ambiti:

- 1) pari opportunità nella sfera professionale;
- 2) pari opportunità nel contesto formativo;
- 3) pari opportunità nel settore pubblico e para-pubblico.

Esso propone obiettivi e misure per promuovere le pari opportunità in Ticino negli anni 2022 e 2023. L'implementazione di queste misure è in parte già avvenuta nel 2021, in fase di allestimento dello stesso piano.

Nel contesto di questi ambiti (sfera professionale, contesto formativo, settore pubblico e para-pubblico) vengono identificati 21 misure, 54 azioni concrete e 79 indicatori volti a monitorare lo stato di avanzamento delle pari opportunità. Nel primo trimestre di ogni anno civile viene pubblicato l'aggiornamento degli indicatori, mentre nella prima metà del 2024 sarà elaborato un rapporto sul raggiungimento degli obiettivi.

#### **5. L'ANALISI DELLA PARITÀ SALARIALE**

Come già evidenziato, con l'entrata in vigore della modifica della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) il 1° luglio 2020 è previsto l'obbligo per i datori di lavoro con più di 100 dipendenti di condurre un'analisi interna della parità salariale e di comunicarne i risultati (entro giugno 2023).

Nel 2014 l'Amministrazione cantonale aveva già svolto una prima analisi della parità salariale attraverso lo strumento standardizzato Logib, messo a disposizione dalla Confederazione. Analisi ripetuta nel 2021, a seguito dell'entrata in vigore dell'obbligo previsto dalla LPar. Il risultato del rapporto, validato dal Controllo cantonale delle finanze in qualità di organo esterno di revisione accreditato dalla Confederazione, indica che nell'amministrazione cantonale le donne guadagnano mediamente l'1,9% in meno degli

uomini (divario che si riduce all'1,2% non considerando le indennità per picchetti, lavoro notturno e festivo).

## 6. OSSERVAZIONI DELLA MINORANZA COMMISSIONE

Come attestano i passi intrapresi negli ultimi anni dal Cantone, dalla Confederazione, dagli Organismi internazionali, come pure la sempre maggiore attenzione nella politica e nell'opinione pubblica per questo tema, quelle della parità di genere e delle pari opportunità sono a giusta ragione percepite come delle conquiste sociali che, nonostante gli importanti progressi fatti negli ultimi decenni, mancano ancora di una piena e completa realizzazione.

### 6.1 Piano d'azione cantonale per le pari opportunità

Lo stesso Piano d'azione cantonale per le pari opportunità argomenta così la sua necessità:

“A seguito dell'introduzione del suffragio femminile a livello federale nel 1971 (1969 sul piano cantonale in Ticino), dell'articolo costituzionale sull'uguaglianza nel 1981 e dell'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar) nel 1996, molti progressi sono stati compiuti in relazione alla parità tra donna e uomo nel nostro Paese, senza tuttavia giungere alla piena realizzazione della parità di diritto e di fatto come sancito nell'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale”.

Elenchiamo, concretamente, a titolo di esempio, alcuni dati riportati dallo stesso Piano d'azione cantonale, che evidenziano, nonostante i progressi compiuti nel corso degli anni, come siano attualmente ancora vigenti importanti sotto-rappresentazioni di genere in vari organi/settori, limitandoci solo agli enti pubblici e para-pubblici.

- La presenza femminile nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato si attesta per gli anni 2020-2023 al 26,7%.
- La Presenza femminile nelle posizioni dirigenziali dello Stato si attestava nel 2021 (ultimo dato) al 21%.
- La presenza femminile nei Consigli d'amministrazione degli Enti Pubblici si attestava nel 2022 al 31,7%, nelle direzioni degli stessi al 23,1%.

Alla luce di quanto esposto, nel merito della prima richiesta formulata dalla mozione, ovvero quella che il Consiglio di Stato rediga annualmente un messaggio da sottoporre per discussione al Gran Consiglio, inerente all'avanzamento del Piano d'azione cantonale per le pari opportunità, la minoranza della Commissione ritiene sia da accogliere positivamente.

La presenza ancora parziale di una concreta e riscontrabile parità di opportunità fra uomini e donne, rappresenta una mancata realizzazione di diritti sanciti dalle nostre Costituzioni (federale e cantonale) che riguarda direttamente la metà della popolazione cantonale. La minoranza della Commissione ritiene che questo sia pertanto un tema fondamentale di discussione, che deve coinvolgere tutti i livelli dello Stato, come pure l'economia e la società civile. Chinarsi regolarmente, a cadenza annuale, su questo tema, è sicuramente

un compito che il Parlamento deve poter assumere, sia come referente ultimo per il funzionamento dell'amministrazione cantonale, che come organo Legislativo chiamato a definire le norme di funzionamento della società nel suo complesso.

## 6.2 Analisi della parità salariale

I risultati dell'ultima analisi della parità salariale all'interno dell'amministrazione cantonale indicano come all'interno della stessa le donne guadagnano mediamente l'1.9% in meno degli uomini. Come evidenziato dal Consiglio di Stato nella sua risposta all'interrogazione n. 26/22 dell'11.02.2022 di Tamara Merlo e Maura Mossi Nembrini "sul risultato incidono le indennità per picchetti, lavoro notturno e festivi che sono versate per attività in cui gli uomini sono maggiormente rappresentati (in particolare per quanto concerne gli operai e gli agenti di polizia). L'inclusione di queste indennità incide per lo 0.7% (sul valore complessivo dell'1.9%)".

Il Consiglio di Stato evidenzia pure che questo risultato "si attesta al di sotto della soglia di tolleranza del 5% prevista dalla Confederazione e significa che non è stata individuata alcuna disparità salariale sistematica".

Se questi dati vanno senz'altro salutati positivamente, nel merito della richiesta della mozione, ovvero quella di fornire l'analisi della parità salariale riferita ad ogni singolo Dipartimento, la minoranza della Commissione ritiene che l'implementazione di questa proposta possa apportare un beneficio conoscitivo utile. Da un lato essa permetterebbe di individuare eventuali settori critici che richiedono maggiori sforzi; dall'altro di conoscere quali settori hanno invece compiuto i maggiori progressi ed individuare possibili "best practice" da implementare in forma generalizzata.

## 6.3 Proposta alternativa

Nell'ambito dei lavori commissionali è stata esplorata la possibilità di riformulare le richieste della mozione, al fine di redigere un rapporto sostenuto dalla maggioranza della Commissione che accogliesse parzialmente le richieste della mozione in oggetto.

Segnatamente, in relazione alla prima richiesta della mozione, è stata avanzata la proposta di informare annualmente il Parlamento sullo stato di avanzamento del Piano di azione cantonale per le pari opportunità attraverso un rapporto di bilancio intermedio del Consiglio di Stato, trasmesso alle deputate e ai deputati.

Tale proposta prevedeva inoltre che il o la Presidente del Gran Consiglio, una volta ricevuto il rapporto di bilancio intermedio, lo comunicasse ai deputati e alle deputate, inserendo la tematica nelle comunicazioni ad inizio seduta. Ciò avrebbe permesso al Parlamento di prendere atto della documentazione trasmessa e di formulare le eventuali richieste di approfondimento, senza la necessità di un messaggio specifico da parte del Consiglio di Stato. La proposta non ha raccolto il consenso della maggioranza della Commissione.

## **7. CONCLUSIONI**

Alla luce di quanto esposto la minoranza della Commissione Costituzione e leggi invita il Gran Consiglio ad accogliere la mozione in oggetto.

Per la minoranza della Commissione Costituzione e leggi:

Roberta Passardi, relatrice

Boscolo - Gendotti - Ghisolfi - Lepori - Petralli