

Repubblica e Cantone Ticino
Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 43 20
fax +41 91 814 44 35
e-mail can-sc@ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Signore
Tatiana Lurati Grassi e Gina La Mantia
e cofirmatari
Deputati al Gran Consiglio

Interrogazione 8 marzo 2018 n. 32.18

È migliorata la situazione della parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale?

Signore deputate,
signori deputati,

ci riferiamo alla vostra interrogazione dell'8 marzo 2018, festa della donna, con la quale ponete al Governo una serie di interrogativi relativi alla parità salariale all'interno dell'Amministrazione pubblica.

Rispondiamo di seguito alle puntuali domande.

- 1. Il Consiglio di Stato quando intende procedere a un'ulteriore e dettagliata analisi, visto che l'ultima risale a oramai 4 anni fa, prima dell'aggancio al nuovo modello retributivo in base ad una valutazione analitica delle funzioni, entrato in vigore all'inizio di quest'anno?**

Secondo le disposizioni transitorie della nuova Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti, art. 41, l'aggancio dei dipendenti cantonali al nuovo modello retributivo avviene in tre fasi, la prima svoltasi il 1. gennaio 2018, la seconda prevista il 1. settembre 2018 per i docenti e la terza prevista il 1. gennaio 2019. Sarà quindi possibile, ed è nostra intenzione, effettuare una nuova analisi quando tutti i dipendenti saranno a regime nella nuova legge. Si annota che il Governo ha richiesto ad una società di consulenza specializzata e neutrale una verifica in merito al sistema di valutazione analitica, adottato per procedere alla classificazione delle funzioni nel nuovo modello salariale, per rapporto al rispetto dei principi di parità di trattamento tra donne e uomini, con particolare riferimento alle funzioni ricoperte prevalentemente da personale femminile rispetto a quelle caratterizzate da una presenza predominante maschile; i risultati dell'analisi sono stati soddisfacenti e non sono emersi indizi di un sistema di valutazione discriminante.

- 2. Quali misure sono state applicate in seguito all'analisi dei dati del 2014? Che risultati hanno dato?**

Richiamando la nostra risposta del 7 maggio 2014 all'interrogazione del 28 febbraio 2014, presentata dalla deputata Nadia Ghisolfi, ricordiamo che i risultati scaturiti da Logib nel 2014 non hanno evidenziato differenze significative fra i salari applicati all'interno dell'Amministrazione cantonale in funzione del genere. Si era allora concluso che il sistema salariale presso l'Amministrazione cantonale tutelasse la parità di trattamento tra donna e uomo. Non essendo affiorate aree specifiche di miglioramento, sono state mantenute nel loro complesso le correnti modalità di gestione.

3. In particolare, vista la risposta all'interrogazione 28 febbraio 2014 n. 48.14 del 7 maggio 2014, quali i risultati in relazione all'accesso alla carriera?

Riprendendo quanto espresso al punto 2, si osserva che le disposizioni concernenti l'accesso alla carriera (assunzione) sono disciplinate dal Regolamento dei dipendenti dello Stato (RDST) dell'11 luglio 2017 all'art. 51 cpv. 4, che definisce le modalità di computo dell'esperienza pregressa al momento dell'assunzione nell'Amministrazione cantonale. Per quanto attiene alle evoluzioni di carriera retributiva, esse sono regolate dal RDST all'art. 54 che prevede per le funzioni menzionate i requisiti da rispettare, tra cui in particolare l'esperienza professionale pregressa e le valutazioni in termini di rendimento e comportamento.

Riportiamo la seguente evoluzione dal 2005 del numero di funzionari dirigenti e della relativa ripartizione tra donne e uomini:

Funzionari dirigenti	12.2005	12.2010	12.2015	12.2016	12.2017
Impiegati, magistrati, direttori istituti scolastici	362	352	342	344	344
Di cui donne	27	34	50	51	61
% donne	7.5 %	9.7 %	14.6 %	14.8 %	17.8 %

4. Quali ulteriori misure intende portare avanti il Consiglio di Stato per incoraggiare il rispetto della parità salariale tra gli enti parastatali?

Nel mese di settembre 2016 il Canton Ticino ha sottoscritto la carta per la parità salariale nel settore pubblico affermando la volontà di applicare il principio costituzionale del *"diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore"*. Al fine di concretizzare gli impegni dichiarati nella carta, il Cantone Ticino prevede l'istituzione di un gruppo di lavoro composto da alcuni rappresentanti dei Servizi e Uffici coinvolti nella garanzia della parità salariale (Delegata per le pari opportunità, Sezione delle risorse umane, Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche, ecc.). Tale gruppo si occuperà di definire quali misure intraprendere nel settore pubblico e tra gli enti parastatali per promuovere il rispetto della parità salariale e monitorarne l'andamento.

5. Come intende il Consiglio di Stato far rispettare il principio della parità salariale, fissata nell'art. 5 della Legge sulle commesse pubbliche e nell'art. 6 del rispettivo regolamento di applicazione, nei vari contratti di prestazione e nell'ambito delle commesse pubbliche?

A seguito dell'importante modifica della Legge sulle commesse pubbliche (LCPubb), adottata il 10 aprile 2017 dal Gran Consiglio, il Dipartimento del territorio ha proposto una revisione del Regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del concordato intercantonale sugli appalti pubblici del 12 settembre 2006 (RLCPubb/CIAP). La procedura di consultazione esterna è terminata nel mese di aprile. Essa prevede, tra altre, una modifica dell'art. 39 cpv. 3 per cui l'offerente è tenuto a provare il rispetto della parità uomo-donna fornendo un'autocertificazione con l'inoltro dell'offerta¹. Sono inoltre previste sanzioni penali e amministrative (art. 45 LCPubb), fra le quali anche la sospensione dalle commesse pubbliche, in caso di falsa attestazione.

¹ Art. 39, cpv. 3 RLCPubb/CIAP, testo attualmente in consultazione esterna: *"Deve essere prodotta anche l'autocertificazione, quale documento di portata giuridica accresciuta ai sensi dell'art. 110 cpv. 4 del Codice penale, del rispetto della parità di trattamento tra uomo e donna"*.

Per quanto concerne l'ambito dei contratti di prestazione, i quali non sempre sottostanno alla LCPubb, il Governo non ha adottato particolari norme o direttive che prevedono la verifica della parità salariale presso gli enti che operano su mandato del Cantone.

Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a circa 3 ore lavorative.

Vogliate gradire, signore deputate e signori deputati, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:



Claudio Zali

Il Cancelliere:



Arnoldo Coduri