

Progetto 21-028

Progetto pilota per l'introduzione dei controlli della parità salariale nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino

1. Scopo del progetto

La Costituzione federale sancisce il diritto di donna e uomo ad un salario uguale per un lavoro di uguale valore (art. 8 cpv. 3). Questo diritto viene concretizzato nella legge federale sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1), la quale vieta esplicitamente la discriminazione salariale (art. 3 cpv. 2). Questo significa che datori e datrici di lavoro sono tenuti/e a rispettare il principio della parità salariale. Alla luce di tali norme, nel settembre 2016 la Confederazione ha varato la Carta per la parità salariale nel settore pubblico. 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 tal scopo nel 2021 il Cantone Ticino ha avviato un progetto pilota per promuovere la parità salariale introducendo dei meccanismi di controllo nel quadro delle commesse pubbliche, progetto che ha contribuito e contribuirà anche in futuro al consolidamento degli obiettivi prefissati, ovvero il rafforzamento delle conquiste sociali e della pace sul lavoro, come pure la prevenzione di distorsioni della concorrenza.

2. Partner del progetto

Il progetto è coordinato dal **Servizio per le pari opportunità**, centro di competenza del Cantone Ticino per le questioni legate alla parità di genere, ed è realizzato in collaborazione con l'**Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche (UVCP)**, autorità di vigilanza delegata in materia di commesse pubbliche e servizio preposto a condurre le istruttorie qualora siano riscontrate violazioni alla LCPubb, e il **Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb)**.

I controlli della parità salariale sono stati svolti da un organo di controllo esterno, la blu beratung gmbh, Berna, alla quale il Cantone Ticino ha conferito un mandato per il biennio 2022-2023.

3. Risultati ottenuti

Il progetto pilota ha avuto una durata di due anni e mezzo (dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2023) durante i quali sono state messe a punto le procedure per i controlli e lo svolgimento dei controlli stessi su un totale di **12 aziende**. Tutte e 12 le aziende controllate (6 nel 2022 e 6 nel 2023) hanno dimostrato il rispetto della parità salariale tra donne e uomini e saranno dunque, di principio, esenti da future verifiche per un periodo di 4 anni.

Visti i buoni risultati raggiunti il progetto proseguirà anche nel prossimo biennio (2024-2025) con un nuovo progetto pilota sulle piccole e medie imprese con meno di 100 impiegati/e.

I punti di forza e gli aspetti di miglioramento del progetto sono indicati di seguito:

- **Punti di forza:** attraverso l'implementazione dei controlli della parità salariale, il Cantone Ticino non solo si allinea con quanto prescritto dalle norme in vigore concernenti il divieto di discriminazione salariale, ma mostra inoltre come il settore pubblico può dare il buon esempio nell'ambito dei principi costituzionali, evitando distorsioni della concorrenza tra le aziende che partecipano alle commesse pubbliche.
- **Aspetti di miglioramento:** l'estrazione campionaria aleatoria è stata effettuata su tutte le aziende con almeno 100 impiegati/e che hanno ottenuto una commessa pubblica dalla Repubblica e Cantone Ticino nell'anno precedente al controllo. Il Cantone Ticino non ha introdotto dei parametri restrittivi per l'estrazione e questo ha fatto sì che sono state sorteggiate anche le aziende il cui valore della commessa pubblica aggiudicata era esiguo, aziende con un numero di donne o uomini troppo esiguo per l'applicazione del modulo 1 di Logib, o ancora aziende il cui domicilio non era nel Cantone Ticino. Inoltre, la collaborazione con le aziende non è sempre risultata essere di facile gestione. Il fatto di aver già eseguito in passato un controllo sulla parità salariale tramite lo strumento standardizzato della Confederazione Logib, ai sensi degli artt. 13a - 13i LPar, ha talvolta creato una certa confusione e una non accettazione di ulteriori controlli da parte dell'ente cantonale. È stato pertanto necessario chiarire nel dettaglio le basi legali soggiacenti i controlli.

4. Raccomandazioni per progetti analoghi

Il progetto pilota ha potuto contare sulle esperienze svolte in altri Cantoni e pertanto si basava su una procedura già consolidata. Si sottolineano tuttavia i seguenti aspetti di miglioramento:

- *Procedura di campionamento basata sul rischio:* il Consiglio di Stato del Cantone Ticino ha deciso per il momento di svolgere un'estrazione aleatoria delle aziende sottoposte al controllo. Si potrebbe tuttavia prendere in considerazione il fatto di effettuare una procedura di campionamento basata sul rischio, al fine di coinvolgere i settori maggiormente esposti alla disparità salariale. Alcuni Cantoni hanno già delle esperienze in questo senso e potrebbero fungere da modello.
- *Organo di controllo:* il costo dei controlli in proporzione al numero di controlli effettuati è da ritenersi considerevole per un Cantone piccolo e con budget ristretti come il Cantone Ticino. In futuro il Cantone Ticino valuterà la possibilità di nominare un organo di controllo interno e quindi di disporre personale qualificato e certificato per poter svolgere autonomamente i controlli della parità salariale, riducendone così i costi.

5. Materiale, offerte e informazioni

Trattandosi di una procedura di controllo interna, il progetto non ha sviluppato particolari materiali. Tuttavia, le modalità per lo svolgimento dei controlli della parità salariale nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino sono state definite 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](#). Maggiori informazioni in relazione allo svolgimento dei controlli possono essere consultate nella relativa [scheda informativa](#) indirizzata alle aziende e a tutte le persone interessate.

6. Persone di contatto

Cancelleria dello Stato

Rachele Santoro, Delegata per le pari opportunità

tel. +41 91 814 43 08 / e-mail: pariopportunita@ti.ch

Cancelleria dello Stato

Eliana Albanese, giurista

tel. +41 91 814 31 86 / e-mail: eliana.albanese@ti.ch

Bellinzona, 10 gennaio 2023

Con il sostegno di:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Aiuti finanziari