

INTERROGAZIONE

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

Da più di 36 anni, la parità salariale fra uomo e donna è sancita dalla Costituzione Federale. Purtroppo, è una triste verità, nella realtà dei fatti questo principio non è ancora rispettato. In Ticino la differenza salariale fra uomo e donna è ancora del 16.4 %. Questa situazione, che perdura da lungo tempo, è inaccettabile.

A fronte di questa situazione, il settore pubblico, sia a livello federale, cantonale o comunale, deve continuare a mostrare il buon esempio, con costanza. In questo senso, la Confederazione ha elaborato una Carta per la parità salariale nel settore pubblico. Il Canton Ticino, insieme alla Confederazione e a ben 10 Cantoni, ha firmato questo impegno il 6 settembre 2016. Ci fa molto piacere constatare che il nostro Cantone sia da annoverare fra i primi firmatari! Con questa firma il nostro Cantone dà un segnale forte per far rispettare la Legge Federale sull'uguaglianza fra uomo e donna nel settore pubblico e para-pubblico.

Firmando questa carta il nostro Cantone si è impegnato a sensibilizzare la parità salariale fra le proprie collaboratrici e i propri collaboratori, realizzare all'interno dell'amministrazione pubblica un'analisi regolare del rispetto della parità salariale attraverso il software "Logib", ma anche ad incoraggiare gli enti parastatali a effettuare verifiche regolari della parità salariale per mezzo di uno standard riconosciuto e a far rispettare, nel quadro delle commesse pubbliche e/o dei sussidi, la parità salariale introducendo dei meccanismi di controllo.

Negli scorsi anni diversi atti parlamentari di nostre colleghe (Interrogazioni no. 48.14 di Nadia Ghisolfi, Interrogazione no. 63.15 di Pelin Kandemir Bordoli) hanno già trattato la questione. Con il messaggio no. 6758 Il Consiglio di Stato ha deciso di accogliere la mozione del 5 novembre 2012 di Nadia Ghisolfi e cofirmatarie che chiedeva di "Verificare la parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale attraverso lo strumento gratuito "Logib".

Dal documento "Egalité salariale dans l'administration publique"¹, risulta che l'ultima analisi effettuata nel nostro Cantone risale al 2014.

Facendo uso delle facoltà di cui l'art. 142 LGC/CdS, chiediamo al Consiglio di Stato:

1. Quando intende procedere ad 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?
2. Quali misure sono state applicate in seguito **all'analisi dei dati del 2014**? Che risultati hanno dato?
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?

¹ Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, "Egalité salariale dans l'administration publique", p. 33

4. Quali ulteriori misure intende portare avanti il Consiglio di Stato per incoraggiare il rispetto della parità salariale tra gli enti parastatali?
5. Come intende il Consiglio di Stato far rispettare il principio della parità salariale, fissata nell'art. 5 della Legge sulle Commesse pubbliche² e nell'art. 6 del rispettivo regolamento d'applicazione³, nei vari contratti di prestazione e nell'ambito delle commesse pubbliche?

Bellinzona, 8 marzo 2018

Tatiana Lurati Grassi e Gina La Mantia

Gianrico Corti, Massimiliano Ay, Sara Beretta Piccoli, Pelin Kandemir Bordoli, Milena Garobbio, Raoul Ghisletta, Sabrina Gendotti, Amanda Rückert, Graziano Crugnola, Nadia Ghisolfi, Tiziano Galeazzi, Alex Pedrazzini, Matteo Quadranti, Maurizio Agustoni, Carlo Lepori, Nicola Pini, Jacques Ducry, Daniela Pugno-Ghirlanda

² https://www3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/vid/07_22

³ https://www3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/vid/07_37