



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Direttiva

**Controlli del rispetto della parità salariale tra donna e uomo
nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione**

Editore

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna
ebg@ebg.admin.ch
www.parita-svizzera.ch

Indice

1. Oggetto e scopo della direttiva	3
2. Basi legali e obiettivo dei controlli.....	3
3. Mandato di controllo dell'UFU.....	3
4. Oggetto dei controlli	4
5. Strumento di controllo	4
6. Svolgimento dei controlli.....	5
6.1 Informazione sul controllo	5
6.2 Rilevazione dei dati.....	5
6.2.1 Questionario 1:	5
6.2.2 Questionario 2:	5
6.2.3 Svolgimento dell'analisi della parità salariale	6
6.3 Esito e conclusione del controllo	6
6.4 Provvedimenti e sanzioni	6
7. Obbligo di cooperazione, termini ed emolumenti.....	7
7.1 Obbligo di cooperazione dell'offerente	7
7.2 Termini.....	7
7.3 Valori indicativi per l'assegnazione dei termini	7
7.4 Valori indicativi per la concessione di una proroga.....	8
7.5 Emolumenti.....	8
8. Protezione dei dati.....	8
8.1 Protezione e sicurezza dei dati	8
8.2 Trasmissione dei dati	8
9. Scambio di informazioni tra Confederazione, Cantoni e Comuni	9
10. Maggiori informazioni e indirizzi di contatto	9

1. Oggetto e scopo della direttiva

La presente direttiva stabilisce le basi per i controlli del rispetto della parità salariale eseguiti dall’Ufficio federale per l’uguaglianza fra donna e uomo (UFU) nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione. Informa in particolare i committenti e gli offerenti di questo settore sui dettagli dei controlli. Assicura inoltre la trasparenza dei controlli dell’UFU e garantisce la parità di trattamento degli offerenti da controllare.

2. Basi legali e obiettivo dei controlli

Conformemente all’articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale¹ (Cost.), uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore. Questo principio costituzionale si applica anche al settore degli acquisti pubblici della Confederazione: in virtù della legge federale del 21 giugno 2019² sugli appalti pubblici (LAPub), per le prestazioni che devono essere fornite in Svizzera, i committenti che sottostanno alla LAPub³ aggiudicano le commesse pubbliche soltanto a offerenti che garantiscono l’adempimento di determinati criteri sociali ed ecologici secondo la medesima legge. Rientrano fra questi criteri, segnatamente, le disposizioni in materia di tutela dei lavoratori e le condizioni di lavoro determinanti nel luogo della prestazione, nonché le disposizioni sulla parità salariale tra donna e uomo (art. 12 cpv. 1 LAPub). L’osservanza delle disposizioni sul pari trattamento salariale di donne e uomini è una delle condizioni di partecipazione alla gara di appalto il cui mancato adempimento può portare all’esclusione dalla procedura o alla revoca dell’aggiudicazione (art. 44 LAPub) oppure a sanzioni (art. 45 LAPub) (cfr. n. 6.4).

L’obiettivo dei requisiti summenzionati è di salvaguardare le conquiste sociali, mantenere la pace del lavoro e prevenire effetti indesiderati sulla politica sociale e distorsioni della concorrenza. Chi osserva le disposizioni stabilite dalla legge non deve essere svantaggiato rispetto a chi, invece, non vi si attiene. Vanno evitate distorsioni della concorrenza a scapito degli offerenti che rispettano la parità salariale.

Un committente che sottostà alla LAPub deve quindi garantire che nessuna commessa pubblica venga aggiudicata a un offerente che non rispetta il pari trattamento salariale di donne e uomini. Nel quadro di una procedura di acquisto, il committente può pertanto richiedere agli offerenti le prove necessarie a tal fine (art. 12 cpv. 5 LAPub; combinato disposto dell’art. 4 cpv. 4 OAPub e dell’allegato 3 n. 1 lett. b OAPub). Il committente ha inoltre il diritto di controllare o far controllare il rispetto del pari trattamento salariale di donne e uomini. Può delegare l’esecuzione di questi controlli all’UFU. Conformemente all’articolo 4 capoverso 1 dell’ordinanza del 12 febbraio 2020⁴ sugli appalti pubblici (OAPub), l’UFU definisce i dettagli dei controlli in una direttiva. L’UFU adempie a questo mandato con la presente direttiva.

3. Mandato di controllo dell’UFU

- I. Per conto dei committenti che sottostanno alla LAPub, l’UFU esegue sugli offerenti controlli a campione del rispetto della parità salariale tra donna e uomo (cfr. n. 2).
- II. Nel preventivo con piano integrato dei compiti e delle finanze, la Confederazione stabilisce il numero dei controlli a campione da eseguire ogni anno.
- III. Nei suoi controlli, l’UFU applica il principio dei quattro occhi (doppio controllo). Secondo questo principio, ciascun controllo è supervisionato da un esperto esterno specializzato in parità salariale (di seguito: esperto esterno).

¹ RS 101

² RS 172.056.1

³ Questi committenti sono definiti nell’articolo 4 LAPub.

⁴ RS 172.056.11

- IV. Gli esperti esterni operano sulla base di un contratto stipulato con l'UFU e svolgono compiti chiaramente definiti all'interno del processo di controllo (cfr. n. 6). Operano sempre con professionalità e si impegnano a rispettare i principi di integrità, obiettività e riservatezza.

4. Oggetto dei controlli

- I. Gli offerenti da controllare sono selezionati tra quelli che, nel quadro di una procedura di acquisto, si sono aggiudicati una commessa dai committenti secondo l'articolo 4 LAPub.
- II. La selezione è effettuata su proposta del committente o dell'UFU.
- III. L'UFU formula le sue proposte sulla base dei rischi o in modo aleatorio. Nelle sue attività di controllo basate sui rischi, l'UFU tiene conto in particolare dei seguenti criteri:
 - risultati dell'analisi della parità salariale secondo l'autodichiarazione dell'offerente relativa all'osservanza della parità salariale tra donna e uomo nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione;
 - entità delle differenze salariali per settore secondo la rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) dell'Ufficio federale di statistica (UST);
 - entità del divario retributivo specifico al genere e non spiegabile per settore, regione, classi di grandezza delle aziende, secondo l'analisi della scomposizione dei dati RSS effettuata su incarico dell'UST;
 - frequenza, durata e volume delle commesse nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione.
- IV. L'unità aziendale rilevante per i controlli è costituita dall'unità giuridica indipendente più bassa. Per «unità giuridica indipendente» s'intende un'unità aziendale con una forma societaria giuridicamente autonoma (p. es. SA o Sagl, ma anche una società affiliata). Non fanno parte di questa categoria le sedi produttive, le filiali, le succursali, le unità di business ecc., purché non abbiano una struttura societaria giuridicamente autonoma.
- V. Il committente trasmette all'UFU la documentazione necessaria per l'esecuzione del controllo, in particolare l'autodichiarazione dell'offerente relativa all'osservanza della parità salariale tra donna e uomo nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione, corredata di eventuali allegati⁵.

5. Strumento di controllo

Per i controlli nel settore degli acquisti pubblici, l'UFU si avvale dello strumento standardizzato della Confederazione per le analisi della parità salariale (Logib), che si fonda su un metodo scientifico e conforme al diritto. L'UFU mette a disposizione informazioni dettagliate su Logib⁶. L'uso di questo strumento di controllo permette di garantire la parità di trattamento di tutti gli offerenti e la massima certezza del diritto possibile.

Ai controlli eseguiti dall'UFU nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione si applica un valore limite. Se risulta che il valore limite è superato, la condizione di partecipazione costituita dal rispetto della

⁵ Cfr. art. 4 cpv. 1 OAPub.

⁶ Cfr. in merito la «Dichiarazione di conformità – Strumento di analisi standardizzato (Logib). Prova della scientificità e della conformità al diritto del metodo per l'analisi della parità salariale» del 4 marzo 2020, consultabile sul sito www.parita-svizzera.ch > Servizi – Strumento di analisi standardizzato: Logib > Documentazione.

parità salariale tra donna e uomo, richiesta per l'aggiudicazione di commesse per le prestazioni che devono essere fornite in Svizzera, è considerata non adempiuta (combinato disposto dell'art. 12 cpv. 1 LAPub e dell'art. 4 cpv. 1 OAPub).

6. Svolgimento dei controlli

6.1 Informazione sul controllo

- I. L'UFU informa per scritto l'offerente sul previsto controllo del rispetto della parità salariale tra donna e uomo.
- II. L'UFU lo informa altresì della collaborazione con un esperto esterno.

6.2 Rilevazione dei dati

6.2.1 Questionario 1:

- I. Oltre all'informazione scritta di cui al numero 6.1, l'offerente sottoposto a controllo riceve il questionario 1. I dati e i documenti ivi richiesti servono a pianificare e a stabilire le prossime tappe della procedura di controllo. L'offerente è inoltre invitato a designare la persona di contatto cui rivolgersi per eventuali chiarimenti e il destinatario dei risultati del controllo.

Possono essere richiesti in particolare i seguenti dati e documenti:

- organigramma dell'offerente;
 - panoramica delle classi di funzione e di stipendio, delle valutazioni delle funzioni, delle classificazioni interne, delle fasce salariali ed eventuali ulteriori informazioni sulla determinazione dei salari;
 - indicazioni sulla fissazione e sul versamento di uno stipendio mensile variabile;
 - indicazioni sulla concessione di indennità;
 - indicazioni sulla concessione di una tredicesima o quattordicesima (o altra) mensilità;
 - indicazioni sulla concessione di bonus e altri pagamenti straordinari a cadenza semestrale/annuale oppure di componenti salariali;
 - contratti di lavoro modello.
- II. L'offerente è tenuto a compilare integralmente, firmare e ritornare all'UFU, entro il termine stabilito (cfr. n. 7.2), il questionario 1 corredata di tutti gli allegati necessari.
 - III. L'esperto esterno incaricato si rivolge alla persona di contatto designata dall'offerente nel questionario 1 per eventuali chiarimenti e per stabilire le prossime tappe della procedura di controllo.

6.2.2 Questionario 2:

- I. In una tappa successiva, la persona di contatto designata dall'offerente sottoposto a controllo riceve il questionario 2 in cui vanno immessi tutti i dati necessari per l'analisi della parità salariale (le cosiddette «serie di dati»).

Possono essere richiesti in particolare i seguenti dati e documenti:

- mese di riferimento;
- numero di dipendenti nel mese di riferimento;

- numero di dipendenti donne e dipendenti uomini nel mese di riferimento;
 - indicazioni su rapporti di lavoro particolari (p. es. apprendisti, praticanti, espatriati, beneficiari AI);
 - indicazioni sull'orario di lavoro settimanale abituale;
 - indicazioni su singole componenti salariali;
 - indicazioni e spiegazioni sulla rilevazione delle caratteristiche relative al posto di lavoro.
- II. L'offerente è tenuto a compilare integralmente, firmare e ritornare all'UFU, entro il termine stabilito (cfr. n. 7.2), il questionario 2 corredata di tutti gli allegati necessari.
- III. Le indicazioni fornite dall'offerente nel questionario 2 sono vincolanti per le prossime tappe della procedura di controllo e possono essere modificate a posteriori soltanto in casi eccezionali giustificati.

6.2.3 Svolgimento dell'analisi della parità salariale

- I. L'esperto esterno verifica che tutti i documenti, le indicazioni e le serie di dati forniti siano completi e corretti sotto il profilo materiale. Chiede eventuali chiarimenti alla persona di contatto designata dall'offerente.
- II. Se l'esperto esterno e l'UFU sono concordi nel ritenere che i dati forniti siano di qualità sufficiente, l'esperto esterno procede all'analisi della parità salariale e redige un rapporto nel quale riporta l'intera procedura di controllo, il risultato dell'analisi e altre informazioni rilevanti.
- III. L'UFU esamina in seguito la procedura e il risultato dell'analisi della parità salariale, così come il rapporto dell'esperto esterno (princípio dei quattro occhi, cfr. n. 3 III).

6.3 Esito e conclusione del controllo

- I. Se dall'analisi della parità salariale effettuata con lo strumento standardizzato della Confederazione (Logib) risulta che il valore limite è superato, la condizione di partecipazione costituita dal rispetto della parità salariale tra donna e uomo, richiesta per l'aggiudicazione di commesse per le prestazioni che devono essere fornite in Svizzera, è considerata non adempiuta (combinato disposto dell'art. 12 cpv. 1 LAPub e dell'art. 4 cpv. 1 OAPub).
- II. L'UFU informa il committente, la segreteria della Conferenza degli acquisti della Confederazione (CA) e l'offerente sull'esito del controllo.
- III. Se il controllo non può essere eseguito perché la qualità dei dati è insufficiente, l'UFU ne informa il committente, la segreteria della CA e l'offerente.

6.4 Provvedimenti e sanzioni

Se dal controllo emerge che l'offerente controllato non adempie la condizione di partecipazione costituita dal rispetto della parità salariale tra donna e uomo, il committente può disporre provvedimenti (art. 44 LAPub) oppure infliggere sanzioni (art. 45 LAPub).

Il committente comunica alla CA una decisione di esclusione secondo l'articolo 45 capoverso 1 LAPub passata in giudicato. La CA tiene un elenco non pubblico degli offerenti e dei subappaltatori sanzionati, con l'indicazione dei motivi e della durata dell'esclusione dalle commesse pubbliche (art. 45 cpv. 3 LAPub).

7. Obbligo di cooperazione, termini ed emolumenti

7.1 Obbligo di cooperazione dell'offerente

Secondo l'articolo 13 capoverso 1 lettera c della legge federale del 20 dicembre 1968⁷ sulla procedura amministrativa (PA), l'offerente da controllare è tenuto a cooperare nell'ambito della procedura amministrativa in questione. In virtù di quest'obbligo deve fornire all'autorità le informazioni e i dati necessari per i controlli in modo completo, corretto ed entro i termini stabiliti. Concretamente, l'obbligo di cooperazione vincola le parti a collaborare per stabilire i fatti del caso. Si estende a tutti i tipi di accertamento dei fatti, ad esempio la richiesta di rispondere a determinate domande o la richiesta di presentare determinati documenti.

L'articolo 44 capoverso 1 lettera f LAPub disciplina in modo chiaro il procedimento da seguire se un offerente si oppone ai controlli ordinati nei suoi confronti. Conformemente al messaggio concernente la revisione totale della LAPub, «gli offerenti sono tenuti a collaborare ai controlli. Se rifiutano o vanificano tali controlli possono essere esclusi dalla procedura di aggiudicazione»⁸. Se un offerente non ottempera ai propri obblighi di cooperazione o si oppone ai controlli nonostante un primo sollecito dell'UFU, quest'ultimo ne informa immediatamente il committente. In tal caso il committente può escludere un offerente dalla procedura, radiarlo da un elenco o revocare l'aggiudicazione (cfr. n. 6.4).

7.2 Termini

I controlli del rispetto della parità salariale tra donna e uomo sono considerati una procedura amministrativa. In qualità di autorità amministrativa competente, l'UFU ne stabilisce i termini. Nell'esecuzione dei controlli va osservato l'imperativo di celerità⁹ garantito dalla Costituzione federale, un principio strettamente legato ai termini previsti dal diritto procedurale.

L'UFU ha stimato l'onere, in termini di tempo, necessario per il disbrigo delle pratiche relative ai controlli degli offerenti e stabilito congrui valori indicativi per il compimento di un atto o la presentazione di documenti (cfr. n. 7.3).

Secondo l'articolo 22 capoverso 2 PA, il termine stabilito dall'autorità può essere prorogato per motivi sufficienti, se la parte ne fa domanda prima della scadenza. L'UFU ha stabilito congrui valori indicativi per la concessione di una proroga (cfr. n. 7.4).

7.3 Valori indicativi per l'assegnazione dei termini

Fase procedurale	Valore indicativo
Compilazione del questionario 1	2 settimane
Compilazione del questionario 2 / Dati	2 settimane
Risposta a domande di chiarimento semplici	2 - 3 giorni lavorativi
Risposta a domande di chiarimento complesse	2 settimane

⁷ RS 172.021

⁸ FF 2017 1697

⁹ Art. 29 cpv. 1 Cost.

7.4 Valori indicativi per la concessione di una proroga

Fase procedurale	Valore indicativo	Proroga del termine
Compilazione del questionario 1	2 settimane	2 settimane in più
Compilazione del questionario 2 / Dati	2 settimane	4 settimane in più
Rilevazione a posteriori dei dati sulla formazione	4 settimane	8 settimane in più
Risposta a domande di chiarimento semplici	2 - 3 giorni lavorativi	2 settimane in più
Risposta a domande di chiarimento complesse	2 settimane	4 settimane in più

7.5 Emolumenti

Per i controlli che esegue, l'UFU non riscuote emolumenti dagli offerenti da controllare.

8. Protezione dei dati

8.1 Protezione e sicurezza dei dati

La protezione e la sicurezza dei dati sono garantite conformemente alle disposizioni del diritto svizzero sulla protezione dei dati. I dipendenti dell'UFU sottostanno al segreto d'ufficio, al segreto professionale e al segreto d'affari. Gli esperti esterni interpellati dall'UFU per i controlli sono tenuti per contratto a mantenere il segreto e a garantire la protezione e la sicurezza dei dati; in caso contrario si applica la pena convenzionale prevista.

I dati trattati sono conservati in uno spazio protetto all'interno del sistema di gestione elettronica degli affari della Confederazione. L'accesso è consentito esclusivamente ai dipendenti dell'UFU incaricati dell'esecuzione dei controlli e all'esperto esterno interpellato per un determinato controllo.

8.2 Trasmissione dei dati

- I. Lo scambio di dati tra l'UFU e il committente avviene all'interno dell'infrastruttura di rete sicura dell'Amministrazione federale svizzera¹⁰.
- II. Lo scambio di dati tra l'UFU o tra l'esperto esterno e l'offerente da controllare è protetto da password e avviene per il tramite di server sicuri in Svizzera¹¹.
- III. Lo scambio di dati tra l'UFU e l'esperto esterno avviene attraverso uno *sharepoint* sicuro dell'Amministrazione federale svizzera¹².

¹⁰ Maggiori informazioni: Ufficio federale dell'informatica e della telecomunicazione (UFIT).

¹¹ Maggiori informazioni: UFIT.

¹² Maggiori informazioni: UFIT.

9. Scambio di informazioni tra Confederazione, Cantoni e Comuni

Oltre all'UFU che opera a livello federale, anche le unità amministrative dei Cantoni e dei Comuni effettuano controlli della parità salariale nel settore degli acquisti pubblici. Per evitare ridondanze, previa dichiarazione di consenso da parte dell'offerente i dati sui controlli in corso e su quelli conclusi con successo possono essere scambiati reciprocamente tra le diverse unità amministrative.

10. Maggiori informazioni e indirizzi di contatto

Maggiori informazioni e ulteriore documentazione sui controlli della parità salariale nel settore degli acquisti pubblici della Confederazione sono reperibili sul sito dell'UFU (www.parita-svizzera.ch) e sulla «Piattaforma delle conoscenze sugli appalti pubblici sostenibili (PAP)» della CA (www.woeb.swiss).

Le domande che emergono nell'ambito di un controllo possono essere rivolte alla persona incaricata dell'UFU.

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Schwarztorstrasse 51, 3003 Berna
ebg@ebg.admin.ch
www.parita-svizzera.ch