

INIZIATIVA PARLAMENTARE

presentata nella forma elaborata da Raffaella Martinelli Peter e cofirmatari per la modifica della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) (modifica degli art. 10 cpv. 2 e 3, 46 cpv. 1 e introduzione del nuovo art. 48a)

del 23 febbraio 2015

«Emerge un bisogno, sempre più diffuso nella nostra società, di conciliare meglio, indipendentemente dal sesso, percorso professionale ed esigenze familiari. Evidentemente non esiste un modello unico di conciliabilità tra lavoro e famiglia, applicabile da ogni organizzazione aziendale. Spetta ad ogni impresa individuare un modello praticabile e la strategia per raggiungerlo, in un giusto equilibrio per uscirne tutti vincenti. Studi dimostrano, ad esempio, che le imprese che hanno promosso un rapporto equilibrato fra vita professionale e sfera privata hanno ottenuto un riscontro positivo in termini di minori assenze, di fidelizzazione del personale e quindi di mantenimento di competenze cresciute in azienda, che sono il vero atout competitivo».¹

Quanto espresso dalla Consigliera di Stato Laura Sadis riferendosi alle imprese private, vale a maggior ragione per l'Ente pubblico che, nella sua qualità di datore di lavoro, deve essere un modello per l'economia privata.

La creazione delle premesse affinché i genitori possano conciliare al meglio l'attività lavorativa e la vita familiare è un tassello fondamentale non solo per raggiungere l'obiettivo della parità tra donna e uomo (sancita dalla Costituzione federale e cantonale) ma anche per sostenere le famiglie (genitori e figli) e per impiegare al meglio il potenziale delle persone qualificate presenti sul nostro territorio. Il Cantone, incaricato dalla Costituzione di implementare una politica di sostegno alle famiglie, deve farsi promotore, quale datore di lavoro, e offrire ai propri dipendenti delle condizioni quadro favorevoli alla conciliabilità. Occorre quindi migliorare l'attuale assetto, apportando le necessarie modifiche in linea con quanto avviene a livello della Confederazione e negli altri Cantoni.

Le misure che permettono di migliorare la conciliabilità sono molteplici, riguardano tempi parziali, orari di lavoro flessibili, job-sharing, telelavoro, congedo paternità, congedo parentale, e altro ancora. Con questo atto parlamentare si intende mettere l'accento su alcuni aspetti importanti, in particolare il tempo parziale e il congedo paternità.

Proposte di modifica della LORD

1. Modifica art. 10 cpv. 2 e 3 (tempi parziali)

Con questa modifica si intende introdurre dei criteri oggettivi per valutare la possibilità di occupare un determinato posto di lavoro a tempo parziale. Si tratta di analizzare l'idoneità della singola posizione sulla base di criteri quali il tipo di funzione, l'ambito d'attività, le competenze decisionali, il volume di lavoro e l'organizzazione del lavoro (necessità di presenza costante, possibilità di sostituzione, flusso delle informazioni). Per procedere a questa analisi l'Amministrazione cantonale dovrà dotarsi dei necessari strumenti: una guida e/o delle check-list che diano le indicazioni necessarie per prendere in considerazione tutti gli aspetti rilevanti. Quale esempio possiamo citare il Canton Berna che, oltre a promuovere il tempo parziale tramite apposite pagine nella website dell'Amministrazione cantonale, ha

¹Laura Sadis, Consigliera di Stato, Direttrice DFE; in: Genitori al lavoro, le aziende rispondono, Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi, aprile 2012

formulato delle raccomandazioni e una check-list che permette di valutare la “fattibilità” di un tasso di occupazione parziale per una concreta posizione².

Con questa modifica si chiede inoltre di abrogare l'attuale cpv. 3 che fissa all'80% la soglia minima del grado di occupazione per funzionari dirigenti. Riteniamo che anche per questi funzionari occorre fare una valutazione concreta sulla base dei criteri oggettivi sopra descritti, senza inserire, a priori, una soglia minima. Certamente, per i funzionari dirigenti, gli aspetti relativi alla necessità di presenza e altre caratteristiche legate alla funzione dirigenziale avranno un determinato peso nella valutazione, fatto questo che permetterà di tenere conto in modo appropriato delle peculiarità di questa posizione.

2. Modifica art. 46 cpv. 1 lett. i) (congedo per malattia figli)

Attualmente l'art. 46 cpv. 1 lettera i) della LORD prevede un congedo per un massimo di 3 giorni lavorativi all'anno per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni. L'art. 36 della Legge sul lavoro prevede che i lavoratori con responsabilità familiari, cioè lavoratori che devono occuparsi della cura dei figli fino all'età di 15 anni (art. 36 cpv. 1), hanno diritto ad un permesso, fino a 3 giorni, per curare i figli malati (art. 36 cpv. 3). Nel manuale della SECO relativo alla Legge sul lavoro si indica in modo esplicito che si tratta di 3 giorni lavorativi per ogni caso di malattia, e non di 3 giorni all'anno³. Con la presente iniziativa chiediamo di adattare la LORD alla normativa federale. Rileviamo che i Cantoni di ZG, ZH, SZ, NE, GL, GE, FR, BE prevedono 3 o più giorni per evento.

3. Modifica art. 46 cpv. 1 lett. l) (congedo paternità)

Dal primo luglio 2005, in caso di maternità le donne percepiscono per 14 settimane un'indennità che copre l'80% del reddito da lavoro (16 sono le settimane previste dalla LORD). Il congedo paternità non è invece disciplinato da alcuna legge federale. Alcune aziende ed enti pubblici concedono tuttavia, di propria iniziativa, un congedo di paternità di qualche giorno o settimana. Secondo la Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF), dal punto di vista della politica familiare, gli attuali congedi non bastano per sostenere le famiglie nella prima fase dopo il parto. Con questa modifica si intende aumentare i giorni di congedo paternità dagli attuali 5 giorni a 10 giorni così come previsto anche per il personale della Confederazione (art. 40 cpv. 3 lett. b Ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale, O-OPers). A livello cantonale Basilea città, Ginevra, Jura e Vallese prevedono un congedo paternità di 10 o più giorni. A livello di Comuni Aarau, Berna, Ginevra, Lucerna, Losanna, Zugo, Zurigo e Bellinzona prevedono un congedo paternità di 10 o più giorni.

4. Art. 48a (riduzione del tasso di occupazione dopo la nascita o l'adozione di un figlio)

L'art. 60a dell'Ordinanza sul personale federale prevede il diritto per i genitori, alla nascita o all'adozione di un figlio, di ridurre il tasso di occupazione del 20%; diritto da far valere entro i 12 mesi dalla nascita o dall'adozione. Questa possibilità permette ai genitori di riorganizzare la vita familiare e la vita professionale in modo da trovare l'equilibrio necessario per far fronte alla nuova situazione. Il Cantone si è sempre mostrato attento riguardo alle novità introdotte nella legislazione del personale federale. Con questa iniziativa chiediamo di riprendere questo aspetto e di inserirlo nella LORD.

²<http://www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/anstellungsbedingungen/arbeitszeit/Jobsharing-Teilzeit.html>

³cfr. Indicazioni relative alla Legge sul lavoro e alle ordinanze 1 e 2, Segreteria di Stato dell'economia (SECO), Berna, pag. 036 - 2

Visto quanto sopra esposto, si propone la seguente modifica degli art. 10 cpv. 2 e 3, 46 cpv. 1 e l'introduzione del nuovo art. 48a della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD):

<p>4. Grado d'occupazione</p>	<p>Art. 10 cpv. 2 e 3</p> <p>²Il Cantone favorisce l'impiego a tempo parziale, con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamenti). La nomina a orario parziale, se richiesta, deve essere concessa quando le esigenze di servizio lo permettono; alle stesse condizioni l'autorità di nomina può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio. (seconda frase del cpv. 2 spostata al cpv. 3)</p> <p>³La nomina a orario parziale, se richiesta, deve essere concessa quando le esigenze di servizio lo permettono; alle stesse condizioni l'autorità di nomina può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio. Nell'ambito della valutazione delle esigenze di servizio, l'autorità di nomina deve esaminare l'idoneità della singola posizione ad essere occupata a tempo parziale, sulla base di criteri oggettivi quali il tipo di funzione, l'ambito d'attività, le competenze decisionali, il volume di lavoro e l'organizzazione del lavoro. A tale scopo il Cantone si dota dei necessari strumenti di valutazione.</p> <p>³Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell'80%; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi giustificati.</p>
<p>D. Congedi pagati</p>	<p>Art. 46 cpv. 1 lett. i) e l)</p> <p>¹I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:</p> <p>...</p> <p>i) per malattia dei figli in età inferiore ai 415 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi per ogni evento all'anno;</p> <p>l) per nascite di figli 510 giorni lavorativi (congedo paternità);</p>
<p>F^{bis}. Riduzione del tasso di occupazione dopo la nascita o l'adozione di un figlio</p>	<p>Art. 48a (nuovo)</p> <p>¹Alla nascita o all'adozione di un figlio, sia il padre che la madre, hanno diritto ad una riduzione del tasso di occupazione del 20%. Il nuovo tasso di occupazione non può tuttavia essere inferiore al 50%.</p> <p>²Il diritto alla riduzione del tasso di occupazione deve essere fatto valere entro 12 mesi dalla nascita o dall'adozione.</p>

Raffaella Martinelli Peter
 Bonacina-Rossi - Cozzaglio -
 Garobbio - Kandemir Bordoli