numero			Bellinzona
2576	mm	1	6 giugno 2018 / 30.18

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

Signor
Lorenzo Jelmini
Deputato al Gran Consiglio

Interrogazione 8 marzo 2018 n. 30.18
8 marzo: occasione anche per ricordare al Governo gli impegni presi con le sue dipendenti!

Signor deputato,

ci riferiamo alla sua interrogazione dell'8 marzo 2018 tramite la quale pone al Governo una serie di quesiti inerenti alle possibilità d'impiego a tempo parziale per le collaboratrici come pure al loro accesso a funzioni dirigenziali.

Di seguito rispondiamo alle domande poste, raggruppandole per tematica, precisando che al quesito n. 1 *(Il Consiglio di Stato ha l'intenzione di modificare questa situazione, e se sì, tramite l'implementazione di quali strumenti o misure?)* la risposta è contenuta ai punti 2, 3, 5 e 6.

Lavoro a tempo parziale

2. **Nello specifico, come intende il Consiglio di Stato promuovere maggiormente il tempo parziale e sostenere le richieste in tal senso?**
3. **Il Consiglio di Stato non ritiene si possa sostenere maggiormente e più concretamente il rientro graduale al lavoro dopo la maternità, e se sì con quali nuovi misure?**

Al fine di contestualizzare adeguatamente la tematica in questione, osserviamo che a livello di impiegati a fine 2017, su 5042 dipendenti, 2136 erano donne, di cui 1057 a tempo parziale, ossia il 49.5% del personale femminile.
Segnaliamo a tale riguardo che annualmente circa un centinaio di dipendenti riducono il grado d'occupazione e circa l'80% di essi è costituito da personale femminile.

Nel merito del rientro graduale al lavoro dopo la maternità, è opportuno rammentare le opzioni previste dalla LORD e adottate da buona parte delle collaboratrici a conclusione del congedo maternità o adozione. La dipendente può infatti beneficiare di un successivo congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi, a cui sovente segue la richiesta, ai sensi dell'art. 50 LORD, di un ulteriore congedo non pagato parziale o totale. In tale ambito a volte, dopo il congedo, subentra la richiesta di riduzione del grado d'occupazione.
Evidenziamo che la combinazione di queste possibilità permette di andare incontro alle necessità delle collaboratrici.
Prendendo a titolo d'esempio 80 impiegate in gravidanza nel 2014: 33 hanno beneficiato di un congedo non pagato post-parto totale per 9 mesi, mentre 43 hanno usufruito dello stesso congedo in modo variabile (durata inferiore ai 9 mesi oppure mantenimento durante il congedo di una parte del grado d'occupazione). Delle 4 restanti collaboratrici, una ha ridotto il grado di

occupazione, una è rientrata alle condizioni di nomina e 2 hanno dimissionato. Delle 76 dipendenti che hanno usufruito del congedo post-parto, 16 hanno ridotto il grado d'occupazione, 4 hanno dimissionato, 23 sono rientrate alle condizioni di nomina, 33 hanno beneficiato di un ulteriore congedo non pagato totale o parziale.
Delle 33 collaboratrici beneficiarie di un ulteriore congedo non pagato, 5 hanno infine dimissionato, 9 hanno ridotto il grado d'occupazione e 19 sono rientrate alle condizioni di nomina.

Il Consiglio di Stato tiene pertanto a sottolineare l'attenzione dell'AC nel favorire, dove possibile, l'impiego a tempo parziale, con particolare riferimento ai rientri da congedi maternità. Esso ritiene, a fronte anche dei dati forniti, che i dispositivi in essere siano adeguati per preservare tali principi, ma è senz'altro aperto a valutare ulteriori opzioni atte a sostenere le richieste di riduzione del grado d'occupazione.

Funzioni dirigenti ricoperte da personale femminile

4. **Quante collaboratrici svolgono funzioni dirigenti, in quale percentuale rispetto ai collaboratori e in quali classi si trovano (classe da 9 a 20)?**
5. **Il Consiglio di Stato ritiene soddisfacente l'attuale distribuzione tra uomini e donne in funzioni dirigenziali? In caso di risposta negativa, non intende intervenire abbinando il grado d'impiego con la possibilità di attuare il telelavoro attualmente allo studio da parte della Sezione risorse umane?**

A fine 2017 l'AC contava 344 funzionari dirigenti (FD), di cui 61 donne (17.73 %).
L'evoluzione del numero di FD negli ultimi anni, come pure la relativa distribuzione tra donne e uomini, è rappresentata nella seguente tabella:

	31.12.2005	31.12.2010	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
impiegati, magistrati, direttori istituti scolastici	362 (27 donne)	352 (34 donne)	342 (50 donne)	344 (51 donne)	344 (61 donne)
% donne	7.46 %	9.66 %	14.62 %	14.83 %	17.73 %

L'attuale distribuzione delle classi retributive relative a funzionarie dirigenti è la seguente:

classe 9	Classe 10	Classe 11	Classe 12	Classe 13	Classe 14	Classi 15 e superiori
1	3	17	17	6	7	10

Osserviamo, come si evince dai dati, che nell'ultimo decennio vi è stata una costante tendenza all'incremento della quota di donne dirigenti. Fermo restando che lo scrivente Consiglio considera positivamente il rafforzamento della quota femminile di funzionari dirigenti, è opportuno sottolineare come nella scelta di un quadro si debba evidentemente tener conto delle necessità di servizio, tra cui anche, a seconda del contesto in cui è inserita la funzione dirigente, il grado d'occupazione necessario per presidiare adeguatamente la posizione e il bisogno di presenza fisica sul posto di lavoro, a prescindere dal genere del/della titolare della funzione e ciò per garantire il compito di conduzione proprio di un ruolo di funzionario dirigente.
La combinazione di strumenti suggerita nell'interrogazione, ossia l'abbinamento del grado d'impiego con l'eventuale possibilità di telelavoro va quindi certamente valutata, ma in modo puntuale e non generalizzato.

Nel merito del telelavoro, risulta attualmente prematuro esprimere delle valutazioni su un impiego per funzioni dirigenti; ciò potrà essere certamente oggetto d'esame dopo aver concluso la fase di test sul telelavoro (che si prevede di avviare nel corso del secondo semestre 2018).

Supervisione sull'applicazione della politica del personale

6. **Sono previsti strumenti (o risorse) di controllo e di verifica sull'appliczione dei principi presenti nella LORD e qui ricordati, a tutale delle dipendenti che desiderano beneficiarne?**

Come evidenziato nel Regolamento dei dipendenti dello Stato, articoli 2 e 3, la gestione del personale nel rispetto dei principi di politica del personale compete in primo luogo ai funzionari dirigenti ai vari livelli. Ai servizi centrali del personale è poi demandato il controllo in generale dell'applicazione delle norme relative alla politica del personale. A ciò si aggiungono i regolari contatti tra il Consiglio di Stato e le Associazioni del personale che possono prendere posizione e presentare proposte su questioni professionali o concernenti l'AC in generale.

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

Voglia gradire, signor deputato, l'espressione della nostra massima stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:

Claudio Zali

Il Cancelliere:

Arnoldo Coduri