

# Rapporto

numero	data	Dipartimento
<b>7183 R</b>	21 novembre 2017	FINANZE E ECONOMIA
Concerne		

**della Commissione della gestione e delle finanze  
sull'iniziativa parlamentare 23 febbraio 2015 presentata nella forma  
elaborata da Raffaella Martinelli Peter e cofirmatari (ripresa da Milena  
Garobbio) riguardante 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)  
(v. messaggio 20 aprile 2016 n. 7183)**

*“Le pari opportunità tra donna e uomo sono ben più di un obiettivo: sono una precondizione per vincere sfide quali la riduzione della povertà, la promozione di uno sviluppo sostenibile e la costruzione di un buon governo”. Kofi Annan*

## 1. OGGETTO DELL'INIZIATIVA PARLAMENTARE

L'iniziativa parlamentare chiede che il Cantone si faccia promotore - quale datore di lavoro - di una politica di sostegno alla conciliabilità tra vita professionale e familiare, attraverso una serie di misure concrete quali:

- la promozione del tempo parziale;
- la concessione di un congedo pagato per malattia dei figli fino all'età di 15 anni e fino a 3 giorni lavorativi per ogni caso di malattia;
- un congedo paternità pagato di 10 giorni;
- il diritto per il genitore alla nascita o all'adozione di un figlio di ridurre il proprio tasso di occupazione del 20% (entro 12 mesi dalla nascita o dall'adozione e con il nuovo tasso di occupazione che non potrà essere inferiore al 50%);
- l'abrogazione della soglia minima dell'80% per l'occupazione di funzioni dirigenziali.

## 2. POSIZIONE DEL CONSIGLIO DI STATO

All'inizio della sua risposta, il Consiglio di Stato si definisce “da sempre sensibile alla tematica oggetto dell'iniziativa” e afferma di attuare da tempo “una politica del personale orientata a favorire la conciliabilità tra lavoro e famiglia.” Ciononostante, propone di accogliere solo parzialmente l'iniziativa.

Per quanto concerne il tempo parziale - basandosi sul tasso del 70% di donne che già oggi sono occupate all'interno dell'Amministrazione pubblica con un tasso del 80% o inferiore quale risultato concreto della propria politica - il Governo ritiene che vi siano già sufficienti strumenti per la sua promozione, a partire dai testi legislativi, passando per la

possibilità concreta di un orario flessibile all'interno della giornata, per l'accresciuta sensibilità nell'ambito del diversity management nelle formazioni dei funzionari dirigenti e, infine, per il congedo non pagato di 9 mesi per i neo-genitori.

Considerando il Ticino - con i suoi attuali 5 giorni - nella media del resto dei Cantoni, il Consiglio di Stato propone di respingere l'estensione del congedo paternità a 10 giorni. Allo stesso modo, il diritto ad un congedo non pagato di 9 mesi - con l'ulteriore possibilità di un congedo fino ad un massimo di 3 anni - viene ritenuto tanto valido da rendere superfluo sancire il diritto post nascita di una riduzione del proprio tasso di lavoro del 20%. Anche la soglia limite dell'80% di occupazione per ogni funzionario dirigente attualmente in vigore è ritenuta sufficiente, soprattutto in ragione del fatto che tale tasso è minimo e contempla la possibilità di deroghe.

Viene invece parzialmente accolto quanto auspicato dall'iniziativa parlamentare nell'ambito del congedo pagato per malattia dei figli: il Consiglio di Stato propone infatti un'estensione da 3 a 5 giorni l'anno, con al contempo un alleggerimento della prassi (richiesta di un certificato medico solo a partire dal quarto evento o in caso di singolo evento che duri più di tre giorni) e un innalzamento dell'età limite del figlio (da 10 a 15 anni) per il quale beneficiare di tale congedo.

### **3. CONSIDERAZIONI COMMISSIONALI**

La Commissione gestione e finanze apprezza sia gli intenti che gli sforzi intrapresi dal Consiglio di Stato e di conseguenza dall'Amministrazione cantonale e dalla Sezione delle Risorse Umane per favorire una reale - e non solo formale - parità di genere, così come - e soprattutto - un'equilibrata possibilità di conciliare vita familiare e professionale: una sfida, questa, che tocca sempre più da vicino in particolare le giovani generazioni e le famiglie meno abbienti costrette a ricorrere a due salari. In questo senso, le misure intraprese dal Cantone sono buone e ne fanno sicuramente un datore di lavoro sensibile, attrattivo ed esemplare (nel senso di modello verso il settore privato), oltre che teso a un continuo miglioramento.

#### **3.1 Congedo per malattia figli**

In questo senso, la Commissione condivide e sostiene la proposta del Consiglio di Stato di estendere sensibilmente e semplificare la possibilità di ottenere un congedo per la malattia dei figli. Se attualmente l'art. 46 cpv. 1 lettera i della LRD prevede un congedo per un massimo di 3 giorni lavorativi all'anno per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, il Consiglio di Stato, accogliendo parzialmente la richiesta dell'iniziativa, propone infatti un'estensione da 3 a 5 giorni l'anno, con al contempo un alleggerimento della prassi e della burocrazia (richiesta di un certificato medico solo a partire dal quarto evento o in caso di singolo evento che duri più di tre giorni) e un innalzamento dell'età limite del figlio (da 10 a 15 anni) per il quale beneficiare di tale congedo.

#### **3.2 Congedo paternità**

Al contempo, la Commissione ritiene opportuno dare seguito anche alla richiesta di estendere da 5 a 10 giorni il congedo paternità per i collaboratori dell'Amministrazione cantonale, adeguandosi a quanto disciplinato per i collaboratori della Confederazione e per sostenere le giovani famiglie nella prima fase dopo il parto, come peraltro suggerito dalla *Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari* (COFF).

Una proposta che, oltre a non avere incidenze finanziarie dirette, permette di raggiungere diversi vantaggi, il primo dei quali di affrontare come nucleo familiare il nuovo equilibrio che immancabilmente viene a crearsi all'arrivo di un nuovo nato: a differenza del congedo di maternità, il congedo paternità è percepito in maniera flessibile entro un anno dalla nascita del bambino e permette non solo di evitare di lasciare sole le madri dopo la nascita - quando devono assumersi la responsabilità del neonato nonostante debbano ancora recuperare da eventuali difficoltà legate al parto, o fare i conti con la mancanza di sonno - e di ridurre il rischio di depressione post-parto, che tocca una donna su dieci, ma anche e soprattutto di facilitare il rientro nel mondo del lavoro delle mamme una volta scaduto il periodo di maternità.

Un'opportunità importante anche per gli uomini, anche loro alle prese con il problema di conciliare lavoro e famiglia e, di conseguenza, la necessità di aggiornare le condizioni quadro: i giovani padri di oggi desiderano infatti assumersi maggiori responsabilità nella vita familiare e, a specchio, la società esige sempre di più questo approccio. È indubbio che la fase della nascita è un momento decisivo per l'impostazione del legame tra padre e figlio, come anche per la rapida acquisizione delle necessarie competenze per accudire il proprio figlio. Figlio che - ricordiamolo appoggiandoci sulla Convenzione dell'ONU sui diritti del fanciullo - ha sin dall'inizio bisogno di entrambi i genitori.

Il congedo paternità, inoltre, rafforza i modelli familiari egalitari e moderni, aumenta la soddisfazione circa la relazione e rende la coppia più stabile, poiché entrambi i genitori condividono sia la vita professionale (per ambizione o per necessità) che l'esperienza familiare, il che potrebbe anche contribuire a contrastare la contrazione del tasso di natalità.

Infine, la Commissione ritiene l'aumento da 5 a 10 giorni, che ricordiamo essere la prassi a livello di Confederazione, equilibrato e ragionevole anche a fronte di richieste più estese: vale infatti qui la pena sottolineare come sia pendente, a livello federale, un'iniziativa popolare per l'introduzione generale di un congedo paternità di 20 giorni, prassi peraltro recentemente introdotta in un Comune ticinese.

### **3.3 Flessibilità nelle funzioni dirigenziali**

Un altro aspetto sollevato dall'iniziativa parlamentare è quello dell'abrogazione della soglia minima dell'80% per l'occupazione di funzioni dirigenziali, che il Consiglio di Stato come detto respinge argomentando che la normativa permette già una deroga.

La Commissione gestione e finanze ritiene che questa soglia debba essere sfumata in ragione del fatto che il Gran Consiglio, nell'approvazione della nuova *Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti* (LStip), ha posto particolarmente l'accento sulla necessità di una rapida implementazione di una vera e propria gestione per obiettivi, approvando ben 4 emendamenti in tal senso, nella stessa LStip come anche nella *Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti* (Lord). Una gestione per obiettivi che, evidentemente, fornisce la base sulla quale il funzionario dirigente deve orientare il proprio lavoro e, di conseguenza, essere valutato, dall'alto come dal basso, indipendentemente dalla percentuale di lavoro passato in ufficio. Detto in soldoni, orientamento alla conduzione e ai risultati piuttosto che il semplice presenzialismo. Certo, l'importanza della presenza e del contatto con i collaboratori non può essere negata e sottovalutata per un funzionario dirigente, ma neppure considerata come l'unico metro di conduzione e valutazione, o l'unica ragione di rispetto, capacità e autorevolezza. Sono peraltro molti gli esempi nel settore privato che mostrano come non per forza un tempo parziale equivalga a minore efficienza ed efficacia dirigenziale: si vedano ad esempio Arpad Cseh, Senior Investment Director di UBS, lavora al 50%, oppure Kay Henderson, Strategy and Business development executive alla IBM, lavora 3 giorni alla settimana.

Ad attirare l'attenzione della Commissione gestione e finanze è però stata un'altra constatazione numerica: se la percentuale di donne nell'Amministrazione cantonale a fine 2016 (cfr. Rendiconto 2016) sul totale di 5019 dipendenti è del 42% (nel 2005 le donne erano il 37%), la loro presenza nelle 254 funzioni dirigenti è limitata al 15%, vale a dire 39 donne (nel 2005 erano solo il 7.46%). Se da un lato si apprezza lo sforzo effettuato in termini di programmazione di carriera e l'effettivo aumento constatato (senz'altro dovuto a diversi fattori, come una maggiore sensibilità da parte del datore di lavoro, ma anche una maggiore percentuale di donne condotte - per volontà e per necessità - a sostenere un'attività lavorativa), la discrepanza tra la presenza femminile da un lato nella pubblica amministrazione e dall'altro nelle funzioni dirigenziali è a mente della Commissione evidente e poco incoraggiante.

Si veda anche, in questo senso, la foto della cerimonia di consegna dei certificati «Condurre e dirigere» (Certificate of Advanced Studies - CAS) ai partecipanti della formazione per funzionari dirigenti dell'Amministrazione Cantonale, in cui non vi è nessuna donna.



Fonte: comunicato stampa del 23 febbraio 2017, <http://www4.ti.ch/sala-stampa/comunicati-stampa/cartella-stampa/?idCartella=152652>.

Diverse cause possono concorrere al realizzarsi di tali situazioni e le opinioni possono divergere, ma un punto è chiaro: le donne postulano meno a posti dirigenziali. Ad affermarlo lo stesso Consiglio di Stato, rispondendo all'interrogazione n. 23.15 del 23 febbraio 2015 di Pelin Kandemir Bordoli: su un totale di 1'844 candidature relative ai concorsi per funzionari dirigenti, solo 409 (quindi il 22%) sono profili femminili. Percentuale peraltro rispettata nelle assunzioni: su un totale di 121 assunti, 26 (ovvero il 21.5%) sono donne. Se da un lato tali dati, divulgati in risposta ad un recente atto parlamentare,

dissipano fortunatamente qualsiasi dubbio relativo a discriminazioni in sede di nomina e confermano assunzioni oggettive e orientate unicamente a competenze e profili, risulta altrettanto chiaro che occorre togliere i limiti formali alla presentazione di candidature femminili, come può appunto essere la soglia dell'80% di presenza in ufficio, non solo per lanciare un segnale o ridurre la densità normativa (già ora, comunque, delle deroghe sono possibili), ma soprattutto per permettere - laddove è possibile o necessario - un'occupazione a una percentuale inferiore o un *job-sharing* (dunque l'occupazione di una funzione dirigenziale con due profili complementari al 50%; facoltà peraltro già permessa per i funzionari). Appare infatti evidente che, fino a quando le normative impongono (sebbene con eccezioni) l'80%, altre forme di lavoro difficilmente saranno discusse e approfondite. Evidentemente spetta e spetterà sempre all'autorità di nomina e ai funzionari dirigenti superiori, nell'ambito della valutazione delle esigenze di servizio - che devono restare predominanti rispetto alle volontà dei collaboratori - esaminare l'idoneità della singola posizione ad essere occupata a tempo parziale o in condivisione, sulla base di criteri oggettivi quali il tipo di funzione, l'ambito d'attività, le competenze decisionali, il volume di lavoro, la necessità di presenza, l'organizzazione e la mole di lavoro e personale.

Inutile qui ribadire l'importanza, anche per un funzionario dirigente, di fissare con il datore di lavoro modalità di lavoro flessibili: si attendono in questo senso le risultanze del Gruppo di lavoro istituito dal Consiglio di Stato in risposta alla mozione Pini-Ferrara (e cofirmatari) *"Meno traffico e costi, più sviluppo, qualità di vita e migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia grazie al telelavoro"* del 21 marzo 2016.

#### **4. CONCLUSIONI**

La Commissione gestione e finanze ringrazia il Consiglio di Stato e chi - in particolare Dipartimento finanze ed economia e Sezione delle risorse umane - negli anni ha saputo aggiornare la politica del personale per avvicinarsi sempre di più ad un'amministrazione moderna, agile, attrattiva, attenta ai progressi tecnologici come al fattore umano. Proprio per questo, si propone sì di accogliere solo parzialmente l'iniziativa parlamentare, come suggerito dal Consiglio di Stato con la proposta di modifica dell'articolo 46 cpv. 1 lett. I (congedo per malattia figli), ma estendo l'approvazione dell'iniziativa anche all'aumento del congedo paternità da 5 a 10 giorni (art. 46 cpv. 1. lett. I) e all'abrogazione - ai sensi dei considerandi - della soglia minima dell'80% per l'occupazione di funzioni dirigenziali (art. 10 cpv. 3). Si invita pertanto il Gran Consiglio ad approvare il decreto legislativo allegato al presente rapporto.

Per la Commissione gestione e finanze:

Nicola Pini, relatore

Bacchetta-Cattori - Badasci - Caprara -  
Caverzasio - Dadò - De Rosa - Denti -  
Durisch - Farinelli - Frapolli - Garobbio -  
Garzoli - Guerra - Kandemir Bordoli -  
Quadranti

Disegno di

## **LEGGE**

**sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995;  
modifica**

Il Gran Consiglio  
della Repubblica e Cantone Ticino

- vista l'iniziativa parlamentare elaborata 23 febbraio 2015 presentata da Raffaella Martinelli Peter e cofirmatari (ripresa da Milena Garobbio);
- visto il messaggio 20 aprile 2016 n. 7183 del Consiglio di Stato;
- visto il rapporto 21 novembre 2017 n. 7183R della Commissione della gestione e delle finanze,

### **d e c r e t a :**

#### **I.**

La legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 è modificata come segue:

#### **Art. 10 cpv. 3**

~~<sup>3</sup>Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell'80%; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi giustificati.~~

#### **Art. 46 cpv. 1 lett. i) e l)**

- i) per malattia dei figli in età inferiore ai 15 anni, al massimo 5 giorni lavorativi all'anno, con presentazione di un certificato medico a partire dal 4° evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di 3 giorni;
- l) per nascite di figli 10 giorni lavorativi (congedo paternità);

#### **II.**

<sup>1</sup>Trascorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum questa modifica di legge è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi.

<sup>2</sup>Il Consiglio di Stato ne fissa la data di entrata in vigore.