

Rapporto di maggioranza

numero

7839 R1

data

18 gennaio 2022

competenza

CANCELLERIA DELLO STATO

**della Commissione Costituzione e leggi
sulla mozione 16 settembre 2019 presentata da Raoul Ghisletta e
cofirmatari "30% almeno! Un passo avanti concreto nella parità tra
donna e uomo ai vertici delle aziende/enti cantonali,
dell'Amministrazione cantonale e nelle commissioni"**

(vedi messaggio 1° luglio 2020 n. 7839)

1. LA MOZIONE

La mozione presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari si prefigge come obiettivo di vedere aumentare le cosiddette quote rosa in seno alle aziende/enti cantonali, all'Amministrazione cantonale e nelle commissioni, in quanto, a loro giudizio, le donne apparirebbero discriminate nell'accesso alle posizioni dirigenziali in generale.

I mozionanti, ritenendo che vi siano pregiudizi di genere nell'accesso a queste cariche da parte delle donne, pensano che per aumentare la presenza femminile in queste posizioni si debba imporre – anche, o soprattutto, nel settore pubblico – la presenza di almeno il 30% di quote rosa. Il settore pubblico, a loro avviso, non fa abbastanza in tal senso e non riscontrando nell'operato dello Stato un approccio puntuale nel capire quale sia lo strumento migliore per raggiungere questo obiettivo e usarlo, permane l'idea che solo attraverso l'assicurazione per legge di un 30% per le donne si possa effettivamente raggiungere la parità di genere.

In questo senso e in maniera specifica i mozionanti chiedono che il Consiglio di Stato agisca per un'equa rappresentanza di genere a molteplici livelli, ovvero:

- consigli di amministrazione e di direzione delle aziende e degli enti cantonali;
- consigli di amministrazione e di direzione di aziende a importante partecipazione cantonale;
- consigli di amministrazione e di direzione di enti sussidiati in modo importante dal Cantone;
- funzionari dirigenti nell'Amministrazione cantonale;
- commissioni nominate dal Consiglio di Stato.

2. IL MESSAGGIO N. 7839 DEL CONSIGLIO DI STATO DEL 1° LUGLIO 2020

Il rapporto del Consiglio di Stato espone la situazione completa e attuale della presenza femminile negli enti cantonali, nelle aziende con importante partecipazione cantonale e nelle commissioni consultive, come da richiesta del mozionante e cofirmatari. Quello che ne emerge è una "fotografia" della situazione attuale – che verrà approfondita in seguito - con un accento importante sia sulle politiche intraprese finora dallo Stato, sia sui

miglioramenti che ne sono conseguiti. Il tutto senza imporre quote *ad hoc* per un genere, ma in maniera propositiva, incentivando e promuovendo una diversificazione, basata sempre sulla meritocrazia, ma chiaramente con un occhio attento al raggiungimento degli obiettivi della parità tra uomo e donna fissati sia dalla [Legge federale sulla parità dei sessi](#) (LPar) sia dalla [Costituzione cantonale](#).

3. ANALISI DELLA SITUAZIONE NEL CANTON TICINO IN SEGUITO ALL'APPROFONDIMENTO DEL CONSIGLIO DI STATO

La Costituzione cantonale - come ben sottolineato nel rapporto di minoranza della deputata Daria Lepori - prevede:

- art. 4 ("Scopo") cpv. 3: «*il Cantone promuove le pari opportunità per i cittadini*».
- art. 7 ("Uguaglianza") cpv. 2: «*Donne e uomini sono uguali davanti alla legge*» e cpv. 3: «*Per lavoro di pari valore donne e uomini ricevono retribuzione uguale*».

In base all'art. 4, e come emerge dall'analisi fatta dal Consiglio di Stato al proprio interno così come richiesto dai mozionanti, non traspare alcun dato che possa farci supporre che il Governo, stia andando contro la Costituzione cantonale o che non stia attuando politiche che cerchino di migliorare la situazione di pari opportunità.

Anche in base all'art. 7 della Costituzione cantonale è difficile solo pensare che il Governo non ritenga uomini e donne uguali in base al salario, in quanto la [Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti](#) (LStip) non fa differenze di genere, ma semmai attribuisce la classe salariale in base al ruolo che viene assunto, alla competenza e agli anni di esperienza pregressa.

Infatti, in maniera chiara e trasparente – si rimanda al messaggio per i dati effettivi ente per ente – il Governo esplicita i tre pilastri, che danno corpo e sostanza agli art. 4 e 7 della Costituzione cantonale, su cui fonda la politica interna per migliorare la situazione:

Scala stipendi e parità salariale

- *Presenza di una scala stipendi e di regolamenti che integrano il principio dell'uguaglianza in diversi ambiti, tra i quali ad esempio l'assegnazione del salario iniziale, l'attribuzione di aumenti e il riconoscimento dell'esperienza pregressa (si vedano la legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 23 gennaio 2017 (LStip) e il regolamento dei dipendenti dello Stato dell'11 luglio 2017 (RDSt)).*
- *Verifica della parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale attraverso il software Logib, messo a disposizione dalla Confederazione, che permette di svolgere un test per controllare autonomamente la parità salariale¹.*

Flessibilizzazione delle condizioni lavorative e del tempo di lavoro

- *Possibilità di lavorare a tempo parziale e in lavoro ripartito (job sharing) (art. 1b lett. g e art. 10 della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD); art. 12 cpv. 1-4 RDSt).*
- *Abrogazione, dal 1° marzo 2018, della norma che prevedeva un grado di occupazione minimo dell'80% per l'accesso ad una funzione dirigenziale (precedente art. 10 cpv. 3 LORD).*

¹ Per maggiori informazioni vedasi: [mozione n. 937 del 5 novembre 2012](#), [messaggio n. 6758 del 5 marzo 2013](#), [interrogazione n. 48.14 del 28 febbraio 2014](#) e [risposta del 7 maggio 2014 all'interrogazione n. 48.14](#).

Rapporto di maggioranza n. 7839 R1 del 20 gennaio 2022

- *Orario flessibile in entrata e in uscita per tutti i funzionari e le funzionarie (Direttiva sulla gestione delle presenze e delle assenze degli impiegati dello Stato del 1° luglio 2014).*
- *Progetto del telelavoro per il quale è previsto il passaggio dalla fase sperimentale a quella di attuazione definitiva.*
- *Introduzione, a partire dal dicembre 2019, della codirezione per le posizioni di direttore e direttrice delle scuole al fine di favorire la presenza di donne negli organi dirigenziali degli istituti scolastici.*

Congedi

- *Aumento del congedo per malattia dei figli in età inferiore ai quindici anni, da tre ad un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno, con presentazione di un certificato medico a partire dal quarto evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di tre giorni (art. 46 cpv. 1 lett. 1 LORD), entrato in vigore il 1° marzo 2018).*
- *Aumento del congedo per i padri per la nascita dei figli da cinque a dieci giorni lavorativi art. 46 cpv. 1 lett. 1 LORD), entrato in vigore il 1° marzo 2018).*
- *Il congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di nove mesi, successivo al congedo maternità di sedici settimane può essere preso sia dalla madre sia dal padre art. 47 cpv. 3-4 LORD).*

Strutture per la conciliazione tra famiglia e lavoro

- *Apertura il 2 febbraio 2009 a Bellinzona dell'asilo nido dell'amministrazione cantonale "Castello dei bimbi", gestito dall'Associazione Famiglie Diurne Sopraceneri.*
- *Stipulazione di una convenzione per riservare posti per i propri dipendenti tra l'amministrazione cantonale, l'Ospedale Regionale di Mendrisio Beata Vergine (OBV) e il Servizio Autoambulanza Mendrisiotto (SAM) con "Filonido", aperto nel mese di maggio 2018 a Mendrisio e gestito dall'associazione Bianconiglio.*

Grazie a queste politiche, riguardanti soprattutto le misure di conciliabilità famiglia/lavoro e una maggiore flessibilità circa le condizioni lavorative presso l'Amministrazione cantonale, è stato possibile aumentare dal 2005 al 2019 la percentuale di presenza femminile nelle posizioni quadro (dal 7.5% al 20.8%), con 8 nuove nomine nelle posizioni dirigenziali tutte (!) attribuite a donne. L'ultima nomina femminile, in ordine cronologico, è avvenuta presso l'Amministrazione cantonale in data 15 settembre 2021.

Questo cambiamento culturale non è stato solo frutto del corso del tempo e delle rivendicazioni promosse da più parti, ma è dovuto anche a politiche mirate volte a favorire la conciliabilità esposta poc'anzi; ovvero, introducendo politiche fiscali indirizzate verso un potenziamento della rete di asili nido, delle mense e di una maggiore capillarità dei doposcuola quale supporto alla vita familiare. Tali incentivi permettono alle madri di mantenere un ruolo nel mondo lavorativo e, qualora lo vogliano, grazie alle competenze acquisite, di progredire nella gerarchia accedendo a ruoli dirigenziali.

Per quanto riguarda la partecipazione delle donne in commissioni, gruppi di lavoro ed enti di nomina del Consiglio di Stato, la rappresentanza dell'uno o dell'altro sesso deve essere, nella misura del possibile, di almeno il 30% (art. 4. cpv. 3 del [Regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato](#)). Per le commissioni e gli enti partecipati dal Cantone che hanno un interesse politico preponderante, la composizione avviene in base alla rappresentanza politica in Consiglio di Stato (art. 4 cpv. 4 del regolamento citato). In questi casi la proposta concernente le singole designazioni avviene per il tramite dei diversi partiti rappresentati in Governo. La

decisione di nomina spetta poi a quest'ultimo sulla base della proposta del partito di riferimento. Il ruolo dei partiti è dunque rilevante. Sono infatti i partiti che, fatte le proprie riflessioni e ponderate le differenti variabili (competenza, età, genere, eccetera) indica la persona (o le persone) che ritiene maggiormente adatta a ricoprire tale ruolo. Compete quindi anche ai partiti fare in modo che nelle loro valutazioni interne sia dato peso alla scelta di profili femminili-con profili adatti al ruolo.

Certo, il tema non è nuovo. Da anni si parla di *governance* delle partecipate sia sul piano comunale² sia a livello cantonale. Resta il fatto che non si può imporre ai partiti chi scegliere in termini di genere, quanto semmai esortarli ad avere maggiore sensibilità di scelta al riguardo.

Il Consiglio di Stato ha promosso una campagna di sensibilizzazione a partire dal 2015 per incentivare la rappresentanza femminile. Salutiamo positivamente questa iniziativa e riteniamo che la questione debba continuare a essere incentivata nell'ambito di una scelta meritocratica scevra da stereotipi di genere sia verso la donna che verso l'uomo.

La campagna di sensibilizzazione messa in atto a partire dal 2015 e rilanciata nel 2019 con il rinnovo delle commissioni, dei gruppi di lavoro e delle rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato si è incentrata sui seguenti aspetti:

- procedere con un'analisi approfondita della presenza femminile e maschile all'interno delle commissioni e dei gruppi di lavoro (cosa che è stata evidentemente fatta visto i dati contenuti nel messaggio del Consiglio di Stato);
- informare la cittadinanza e i funzionari e le funzionarie del Governo sull'importanza di una diversità di genere all'interno di tali organismi attraverso dei comunicati stampa e l'elaborazione di un'infografica;
- trasmettere una comunicazione ai coordinatori dipartimentali con l'invito a considerare la dimensione di genere nelle nuove nomine;
- elaborare una "banca dati delle esperte" sulla quale le donne interessate possono iscriversi e mettersi a disposizione per partecipare all'interno di tali gruppi di lavoro (banca dati aggiornata nel 2019).

Imporre dunque al Consiglio di Stato di fare quello che già fa, sancendo però l'obbligatorietà nel riservare il 30% di quote rosa nelle aziende/enti cantonali, nell'Amministrazione cantonale, nelle commissioni e nei gruppi di lavoro, non appare una scelta equilibrata. È invece necessario mantenere un costante monitoraggio in merito all'evoluzione della situazione per quanto concerne l'accesso delle donne a posizioni dirigenziali nell'Amministrazione cantonale, nei gruppi di lavoro, nelle commissioni e nelle partecipate. Solo in questo modo si potranno calibrare al meglio normative volte a una vera parità di genere, dove uomo e donna siano posti davvero sul medesimo piano senza che vi sia una facilitazione di un genere rispetto all'altro.

4. CONCLUSIONI

Come sottolineato a più riprese nel presente rapporto, nel regolamento varato dal Governo (e di sua esclusiva competenza) è già espressamente citato che «*la rappresentanza di*

² <https://www.laregione.ch/cantone/luganese/1494595/citta-plr-quando-lugano-governance>.

uno o dell'altro sesso deve essere, nella misura del possibile, di almeno il 30%» (art. 4 cpv. 3).

La maggioranza della Commissione Costituzione e leggi, condivide parzialmente le conclusioni del messaggio n. 7839 del Consiglio di Stato.

Va infatti detto che dal monitoraggio in atto emerge sì un miglioramento della situazione, ma traspare altresì una mancanza di dati in merito all'evoluzione della rappresentanza femminile in seno all'Amministrazione cantonale, ai gruppi di lavoro, alle commissioni e agli enti di nomina cantonale. La maggioranza della Commissione ritiene che solo con dati puntuali, chiari e precisi si possa essere più oggettivi e incisivi nell'attuazione o nella scelta di correttivi riguardanti le politiche di parità di genere.

Considerato quanto precede, riteniamo necessario disporre di un monitoraggio costante della questione – per capire se effettivamente vi è un problema nella scelta derivante dal genere – sulla base di un rapporto annuale elaborato dalla Delegata per le pari opportunità.

In questo senso la maggioranza della Commissione Costituzione e leggi invita a respingere la mozione così come proposta ed esorta il Consiglio di Stato ad allestire, per il tramite della Delegata per le pari opportunità, un rapporto decennale da sottoporre all'Ufficio presidenziale del Gran Consiglio o inserendolo nel Rendiconto del Consiglio di Stato. In particolare, il citato rapporto dovrà focalizzarsi sull'evoluzione della presenza femminile e maschile nelle posizioni dirigenziali all'interno dei gruppi di lavoro, delle commissioni e delle partecipate dello Stato, fornendo i relativi dati in maniera dettagliata ed esaustiva. Per quanto concerne le nomine in posizioni dirigenziali presso l'Amministrazione cantonale, il rapporto dovrà fornire un'indicazione relativa alla partecipazione ai concorsi secondo il genere (percentuale rispetto al totale dei partecipanti) e quante donne arrivano nella rosa dei finalisti. In relazione ai gruppi di lavoro, alle commissioni e alle partecipate, occorrerà evidenziare le nomine avvenute in base alla rappresentazione politica in Consiglio di Stato (conformemente all'art. 4 cpv. 4 del regolamento citato in precedenza), sulla base di una proposta dei partiti politici. Inoltre, nel caso in cui la scelta di membri di gruppi di lavoro e commissioni è svolta in base a un preavviso di un'associazione di categoria o di enti esterni, bisognerà rilevare le proposte secondo un'equa rappresentanza.

Per la maggioranza della Commissione Costituzione e leggi:

Lara Filippini, relatrice

Aldi - Buzzini - Censi - Genini - Käppeli -

Ris - Terraneo - Viscardi (con riserva)