

TESTO DELL'INTERROGAZIONE

8 marzo: occasione anche per ricordare al Governo gli impegni presi con le sue dipendenti!

Le ricorrenze, si sa, servono se aiutano a fare memoria ed è noto che l'8 marzo è l'occasione per ricordare sia le conquiste sociali che le discriminazioni di cui le donne sono state e sono ancora oggetto.

Approfitto allora di questa ricorrenza per sottolineare che troppi proclami e diritti, che hanno trovato forma nelle costituzioni e nelle leggi, non hanno purtroppo trovato concreta traduzione nella realtà. È quanto avviene nell'Amministrazione cantonale.

È risaputo che il Governo cantonale da tempo ha deciso di dare priorità alle questioni finanziarie nella gestione dei suoi collaboratori. Il personale è purtroppo considerato solo come un costo anziché come una risorsa. Peccato! Anche perché la corretta gestione dei conti pubblici non deve per forza e unicamente passare dal contenimento dei costi (taglio sui salari e sulle indennità, blocco degli avanzamenti di carriera, blocco delle assunzioni, ecc.) ma può anche essere perseguita tramite un'attenta gestione delle risorse. Per esempio, è ampiamente dimostrato che il rendimento dei collaboratori aumenta se questi sono motivati, se il loro contributo viene valorizzato e se vengono adeguatamente formati.

Questo purtroppo non avviene con regolarità nella pubblica amministrazione cantonale che dovrebbe tra l'altro fungere da esempio nell'applicazione di buone pratiche di conduzione del personale e promozione delle carriere, per non parlare poi delle carriere femminili. Chi decide di lavorare a tempo parziale, perché desidera dare tempo anche alla famiglia, non viene ritenuta idonea per le funzioni dirigenziali all'interno dell'Amministrazione e questo non aiuta certamente a concretizzare l'importante tema della conciliabilità lavoro famiglia.

A questo proposito, la Riforma cantonale fiscale e sociale (M 7417) promuove misure di conciliazione lavoro e famiglia all'attenzione delle aziende che sono però rimaste lettera morta all'interno dell'Amministrazione cantonale, per la serie "fate ciò che dico ma non quello che faccio". Ci spiace quindi constatare che il Governo stesso propone dei principi importanti, ancorandoli nelle leggi, per poi dimenticarsene o non applicarli neppure all'interno della sua organizzazione. È il caso anche di alcune disposizioni presenti nella Lord, la legge sull'ordinamento dei dipendenti cantonali, la cui applicazione viene sovente ostacolata, malgrado le sollecitazioni dei rappresentanti del personale ed il sostegno della Sezione risorse umane.

Avviene per esempio nel caso dell'art. 1b lett. g LORD che prevede il sostegno dell'impiego a tempo parziale, o ancora con l'art. 1c cpv. 2 lett e LORD che indica come la politica del personale attuata dal Consiglio di Stato deve tendere a garantire le stesse opportunità tra donna e uomo.

A che serve introdurre questi principi se poi nel concreto non vi è nessuna o scarsa intenzione di attuarli? E la loro mancata applicazione ricade quasi interamente sulle collaboratrici. È quanto avvenuto con l'attuazione della nuova legge salariale, che prevede l'allungamento della carriera (da 10/14 anni a 24 anni). Infatti le donne che, nel corso della loro carriera, hanno avuto delle interruzioni per dedicarsi alla cura dei figli, vedono allungarsi ancora di più la loro carriera e nel contempo limitare le opportunità di promozione e di carriera.

A questo si aggiunge la difficoltà a rientrare sul posto di lavoro dopo un periodo di congedo per maternità, soprattutto se c'è la necessità o il desiderio di chiedere un'occupazione parziale. Il rifiuto a questa richiesta il più delle volte non è dettato da difficoltà organizzative ma da cattiva volontà. Ed è un peccato, non solo perché non si permette a una donna di parzialmente riprendere il lavoro secondo le esigenze e i desideri suoi e della sua famiglia, ma anche perché vengono perse delle risorse peraltro già formate.

Occorre forse ricordare che il tempo parziale è una risorsa anche per chi organizza il lavoro: come rendimento ed efficacia e pure per la maggior flessibilità nella gestione del servizio.

Per non parlare dell'altra questione, quella delle opportunità di carriera destinate alle donne, grosso tabù all'interno dell'amministrazione Cantonale. Pochissime infatti sono le donne che ricoprono un ruolo di responsabilità.

Fatte queste poco lusinghiere premesse, mi permetto di chiedere al Consiglio di Stato:

1. ha l'intenzione di modificare questa situazione, e se sì, tramite l'implementazione di quali strumenti o misure?
2. nello specifico, come intende promuovere maggiormente il tempo parziale e sostenere le richieste in tal senso?
3. non ritiene si possa sostenere maggiormente e più concretamente il rientro graduale al lavoro dopo la maternità, e se sì con quali nuove misure?
4. quante collaboratrici svolgono funzioni dirigenti, in quale percentuale rispetto ai collaboratori e in quali classi si trovano (classe da 9 a 20)?
5. ritiene soddisfacente l'attuale distribuzione tra uomini e donne in funzioni dirigenziali? In caso di risposta negativa, non intende intervenire abbinando il grado di impiego con la possibilità di attuare il telelavoro attualmente allo studio da parte della Sezione risorse umane?
6. sono previsti strumenti (o risorse) di controllo e di verifica sull'applicazione dei principi presenti nella LORD e qui ricordati, a tutela delle dipendenti che desiderano beneficiarne?

Lorenzo Jelmini