

Messaggio

numero	data	Dipartimento
7766	4 dicembre 2019	EDUCAZIONE, CULTURA E SPORT
Concerne		

Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 25 giugno 2019 presentata da Angelica Lepori Sergi e cofirmatari “Condizioni di lavoro delle donne nella scuola”

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

con l'atto parlamentare qui in esame i mozionanti, esponendo considerazioni di cui se necessario si dirà in seguito, propongono cinque misure a favore delle donne insegnanti. In particolare:

1. fare in modo che le persone che lavorano nella scuola a tempo parziale possano avere una dotazione oraria di ore riservate alle altre attività professionali non formative proporzionali al tempo di lavoro;
2. il ripristino della possibilità di scegliere liberamente il momento del rientro dal congedo maternità;
3. la messa in atto nelle scuole di servizi ad hoc per la cura e custodia dei bambini durante le attività professionali non legate all'insegnamento (plenum, riunioni, corsi di formazione, ecc.) e il potenziamento di posti negli asili nido (studiare eventualmente la possibilità di realizzare in alcune grosse sedi o in comparti scolastici importanti - ad esempio la zona di Bellinzona dove sorge il Liceo, la SCC e le SAM - di asili nido di sede);
4. l'introduzione della possibilità di avere forme di co-direzione con due o più persone che lavorano a tempo parziale condividendo la posizione;
5. studiare la possibilità di introdurre correttivi nella legge sugli stipendi affinché congedi maternità e compiti di cura indispensabili non siano penalizzanti dal punto di vista della carriera salariale.

Con il presente rapporto prendiamo posizione sui singoli provvedimenti proposti, non senza sottolineare preliminarmente che alla sempre più evidente femminizzazione della scuola, dovuta certamente a una serie di concause, non è estraneo il fatto che, in termini generali, l'insegnamento risulta oggi essere probabilmente tra le attività lavorative più conciliabili con il ruolo di genitore.

1. Dotazione oraria per le attività non formative proporzionale al grado di occupazione come docente

La prima proposta, che è stata pensata per le donne insegnanti, ma che inevitabilmente si riferisce a tutti i/le docenti che esercitano questa professione a tempo parziale, intende ridurre proporzionalmente le ore lavorative prestate da queste persone non passate in classe a dipendenza del grado di occupazione.

A questo proposito si ricorda che, a differenza degli impiegati, il cui grado di occupazione è calcolato sulle ore lorde prestate giusta l'art. 69 cpv. 1 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD), i docenti hanno un impiego calcolato sulle ore-lezione nette prestate giusta l'art. 79 della medesima legge. Se per gli impiegati un tempo intero è pari a 42 ore lavorative lorde, usualmente rendicontate tramite timbratura, a dipendenza dell'ordine scolastico le ore-lezione (o unità didattiche) dei docenti vanno da 32 (alla scuola dell'infanzia con refezione) a 24 (nel maggior numero di discipline nelle scuole medie superiori). Al di fuori di questo tempo d'insegnamento netto, tuttavia, i docenti giusta l'art. 78 LORD sono tenuti ad eseguire tutte le attività preliminari e collaterali alla docenza (preparazione delle lezioni o delle attività, correzioni ecc.), alla formazione continua, alla conduzione delle classi e dell'istituto (partecipazione ai consigli di classe e ai collegi docenti ecc.), nonché alle relazioni con le diverse componenti della scuola (incontri con allievi e genitori ecc.). Questo tempo esterno a quello dedicato alle lezioni è difficilmente quantificabile, varia da ordine scolastico a ordine scolastico, da istituto a istituto, da docente a docente e da periodo a periodo. Esso non viene né rendicontato né controllato, salvo per quel che riguarda le assenze agli incontri previsti, e in gran parte è organizzato liberamente dal singolo docente.

Gli insegnanti sono trattati quanto al loro tempo di lavoro come dei professionisti dell'educazione, sulla base della loro prestazione lavorativa principale, la docenza. Immaginare di introdurre una dotazione oraria per le attività al di fuori delle lezioni o attività in classe significa andare verso una netta funzionalizzazione del docente, che a questo punto, come l'impiegato, avrebbe un orario calcolato in ore lorde prestate, in parte per insegnare e in parte per svolgere altre mansioni connesse con questa prestazione principale. Significa anche introdurre un sistema di rendicontazione che né la nostra scuola né altre scuole svizzere conoscono.

Se è senz'altro vero che l'onere esterno all'insegnamento netto non risulta strettamente proporzionato al grado di insegnamento, anche in numerosi altri confronti all'interno del corpo insegnante si possono riscontrare differenze inerenti all'onere. Si pensi, ad esempio, al caso di due docenti di scuola media, uno di matematica e uno di geografia, che per avere un tempo pieno devono gestire rispettivamente 5 o 12 sezioni, perché ogni sezione ha settimanalmente 5 ore-lezione di matematica e 2 ore-lezione di geografia.

Una dotazione oraria per le attività non formative non risolverebbe in ogni caso il problema soggiacente alla proposta, perché anche se il tempo esterno alle lezioni fosse contingentato, ciò non esimerebbe il o la docente a tempo parziale dal preparare con cura le lezioni, dal correggere, dal presenziare ai consigli di classe e/o ai collegi dei docenti durante i quali la sua presenza è opportuna e richiesta, di incontrare quando necessario allievi e genitori ecc. Per queste ragioni non è possibile dar seguito al provvedimento richiesto.

2. Ripristino della possibilità di scegliere liberamente il momento del rientro dal congedo maternità

Il congedo maternità per le docenti, a livello di legge, è diverso dal congedo maternità per le funzionarie. In effetti l'art. 47 cpv. 3 LORD indica che la dipendente può beneficiare in

caso di parto di un congedo non pagato totale o parziale per un massimo di 9 mesi, estensibile per la docente fino al termine dell'anno scolastico. Questo vuole dire che se il figlio nasce ad esempio il 10 dicembre, il congedo non pagato può avere una durata non di 9 ma di 20 mesi. Questa scelta è da leggere nella volontà di assicurare alla scuola una insegnante stabile, senza un rientro a metà anno scolastico. Un rientro incerto durante l'anno o un rientro in primavera mette la continuità didattica in difficoltà. Se un simile rientro non è certo, l'assunzione non può mai avvenire nella forma dell'incarico, ma solo della supplenza; questo limita la disponibilità di insegnanti qualificati. Se il rientro è previsto in primavera, ma poi non avviene per libera scelta della docente, la scuola può trovarsi a dover ricercare il supplente del supplente, dato che il primo ha trovato altre occupazioni.

L'art. 30 cpv. 5 del Regolamento dei dipendenti dello Stato del 11 luglio 2017 regola questa situazione, indicando che se la docente chiede un congedo non pagato questo è di regola concesso per tutto l'anno scolastico. In altri termini, se le 16 settimane di congedo pagato per una docente nominata al 100% terminano il 1° settembre (o in altra data durante l'anno), vi sono le seguenti possibilità: rientro al 100%, congedo non pagato totale per tutto l'anno scolastico oppure rientro a tempo parziale (ad esempio 10 o 15 ore su un tempo pieno con l'impegno di mantenere questo grado d'occupazione per tutto l'anno scolastico). Non è invece possibile chiedere un congedo non pagato ad esempio fino a marzo, e poi rientrare. In questo modo la scuola ha buona certezza sul periodo di non insegnamento della docente titolare e di conseguenza può cercare un supplente o oppure un incaricato dando a questa persona sicurezza sulla durata dell'impiego.

Il regolamento rende comunque possibile delle eccezioni; esse sono applicate, ad esempio, nelle scuole speciali, dove la direzione scolastica indica che per i ragazzi è importante avere la titolare il più possibile.

Per queste ragioni non è possibile dar seguito al provvedimento richiesto.

3. Servizi di custodia per figli degli insegnanti e posti ad hoc agli asili nido

La terza proposta si concentra sulla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e custodia dei figli degli/le insegnanti durante le attività professionali non legate all'insegnamento, al potenziamento di posti presso gli asili nido dedicati ai figli degli/le insegnanti e allo studio della possibilità di realizzare presso alcune grosse realtà scolastiche degli asili nido dedicati. Lo scrivente Consiglio accoglie di principio con favore l'idea, che necessita comunque di un preliminare sondaggio delle esigenze effettive degli e delle insegnanti, nonché un rapporto sull'effettiva fattibilità dei servizi e potenziamenti ipotizzati. In tal senso andrà valutato se il bisogno di conciliabilità si esprime solo nelle attività professionali non legate all'insegnamento o piuttosto anche nel periodo dell'insegnamento.

Va altresì precisato che il settore dei nidi dell'infanzia e dei centri extrascolastici è cresciuto molto in questi anni giungendo a 60 nidi e 29 centri extrascolastici autorizzati, mentre una decina di nuove strutture aprirà verosimilmente nel prossimo biennio. In tal senso andrà valutato parimenti, in un'ottica di monitoraggio dell'evoluzione della domanda e dell'offerta di posti, la possibilità di collaborare con le strutture esistenti, in modo da offrire una risposta adeguata e coordinata su tutto il territorio, sfruttare possibili sinergie, garantire il soddisfacimento dei criteri qualitativi posti dalla Legge per le famiglie, nonché valutare gli aspetti di sostenibilità finanziaria. In caso di creazione di nuovi servizi d'accoglienza per i bambini dei docenti, andrebbe pure valutata l'opportunità di estendere tali servizi anche ad altri cittadini del territorio della scuola, in modo da ottimizzare l'utilizzo

del servizio (ritenuto per altro come la non esclusività del nido sia un criterio per beneficiare dei sussidi in base alla legge per le famiglie).

Nei prossimi mesi si procederà a valutare le opzioni proposte ed il grado di bisogno espresso, per capire se e in quali situazioni i provvedimenti indicati possano essere attuati purché ne sussistano le premesse organizzative e purché incontrino un bisogno effettivo e sufficiente a cui dare riscontro, bisogno non soddisfatto tramite altre soluzioni territoriali già esistenti o in corso di creazione.

4. Introduzione della possibilità di forme di co-direzione

La partecipazione ai bandi di concorso di direttore/direttrice delle scuole cantonali da parecchi anni risulta assai limitata, a volte (anche se raramente) nessun candidato è ritenuto idoneo. Pure da considerare è la circostanza secondo cui la massiccia presenza di insegnanti donne (nel settore medio oggi rappresentano il 63%) con un contratto a tempo parziale potrebbe essere un ostacolo alla partecipazione ad un concorso che richiede un tempo pieno.

Il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport ritiene possibile studiare la possibilità di suddividere la responsabilità di una direzione scolastica tra due persone (co-direzione), nella consapevolezza che si tratta di una gestione comune di una singola funzione e non della sua suddivisione tra due persone a tempo parziale. Benché la soluzione contrattuale necessiti ancora di approfondimenti, alcuni principi funzionali alla buona gestione di una scuola compatibili con questa forma di job sharing sono ritenuti indispensabili. Tra questi:

- i/le due candidati/e dovranno concorrere assieme per un unico posto in condivisione, in altre parole dovranno proporsi assieme per un unico contratto;
- la suddivisione del tempo dedicato alla funzione sarà nella misura di due persone al 50%, questo anche per poter garantire il rapporto di nomina per ambedue (non ammesso dalla LORD sotto il metà tempo);
- il salario globale sarà rapportato alla quota parte del tempo dedicato alla funzione di direttore, l'eventuale parte supplementare sarà commisurata al salario di docente;
- in caso di partenza di uno/a dei/le due persone incaricate della co-direzione, la continuazione dell'esperienza potrà essere rimessa in forse anche per chi resta, a meno che la sostituzione del/lla partente abbia il consenso del/lla collega e del datore di lavoro.

In occasione di prossimi bandi di concorso si aprirà quindi a questa possibilità di gestione in comune di una direzione scolastica e nei prossimi anni potremo fare delle esperienze in questo ambito.

5. Correttivi affinché congedi maternità e compiti di cura indispensabili non siano penalizzanti dal punto di vista della carriera salariale per le donne

La proposta parte dalla constatazione secondo cui la nuova scala salariale introdotta nel 2018 ha prodotto per i docenti un allungamento degli anni necessari per arrivare al massimo del salario, rilievo senz'altro corretto, benché il confronto con il sistema previgente deve considerare che, se le classi salariali precedenti avevano meno scatti, il percorso salariale prevedeva comunque anche il passaggio di classe.

La realtà risulta essere comunque un po' più articolata. Se il nuovo sistema si presenta con una sola classe salariale con 19-21 scatti a dipendenza dell'ordine scolastico in cui il docente insegna (i docenti non partono mai dal minimo della rispettiva classe salariale), va pur detto che quasi tutti i docenti con la nuova scala partono da stipendi iniziali più alti rispetto al sistema precedente. Fr. 5'451.- annui in più per la scuola dell'infanzia con refezione, fr. 1'567.- in più per la scuola elementare, fr. 2'730.- in più per la scuola media, fr. 878.- in più per le scuole medie superiori, fr. 583.- in più per le scuole professionali di base a tempo pieno, fr. 2'453.- in più per le scuole professionali di base duali. La differenza cumulata tra il vecchio sistema e quello nuovo (somma delle diverse differenze salariali annuali) è quasi sempre positiva (e non di rado di parecchio) con l'applicazione della nuova scala.

Immaginare dei bonus per congedi maternità o impegni di cura indispensabili (concessione dello scatto anche se non si è insegnato ma ci si è dedicati ai figli o a persone dipendenti) è ipotizzabile, ma il riconoscimento di un simile diritto deve necessariamente essere circoscritto, siccome si userebbe uno strumento della politica salariale per ragioni diverse dal riconoscimento di meriti professionali, e deve coinvolgere tutti i dipendenti cantonali e non solo i docenti. Fino ad ora una richiesta di questo tipo non è mai stata avanzata nel quadro degli incontri ai "tavoli tecnici" o durante gli incontri regolari tra sindacati e Consiglio di Stato; qualora lo fosse andrebbe studiato un modello utile a rispondere all'obiettivo qui ricordato senza al contempo porre altri problemi sul fronte del rispetto del principio generale della parità di trattamento.

In conclusione, con le considerazioni espresse sulle singole proposte contenute nella mozione si invita il Gran Consiglio a ritenere l'atto parlamentare evaso.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Christian Vitta

Il Cancelliere, Arnoldo Coduri

MOZIONE

Condizioni di lavoro delle donne nella scuola

del 25 giugno 2019

Nelle scuole ticinesi, in tutti gli ordini scolastici, le donne sono in maggioranza. Se è pur vero che nelle scuole non esistono tendenzialmente discriminazioni salariali dirette, è anche vero che le condizioni di lavoro delle docenti non sono esenti da problematiche per altro sottolineate anche dalle associazioni magistrali.

In particolare le donne lavorano spesso a tempo parziale, una condizione che riguarda le ore di insegnamento, ma non le altre ore di lavoro (riunioni, formazioni, ecc.) che sono identiche per tutti i tempi di lavoro. Una situazione che rende la gestione del tempo di lavoro e di vita a volte molto complicata, tenendo conto che spesso le riunioni si tengono quando le scuole e i servizi di accoglienza dei bambini sono chiuse.

Inoltre diverse docenti hanno denunciato una modifica nell'applicazione della legge relativa alla possibilità di rientro flessibile dal congedo maternità. Una regolamentazione che complica la vita delle neomamme costringendole di fatto a prolungare il congedo non pagato fino alla fine dell'anno scolastico.

Infine la proporzione di donne fra i quadri dirigenti è decisamente inferiore a quella delle docenti, dimostrando che anche nella scuola il famoso soffitto di vetro è ancora molto molto basso...questo soprattutto perché, contrariamente a quanto avviene nella maggioranza degli altri cantoni della Svizzera, non è possibile condividere il posto di direzione tra due o più persone con forme di lavoro tipo job-sharing.

Infine non dobbiamo dimenticare che la nuova scala salariale, introdotta due anni orsono, ha aumentato in modo cospicuo gli anni di lavoro necessari per raggiungere il massimo salariale della propria classe di stipendio. Una misura che, non vi sono dubbi, penalizza per ragioni evidenti le donne che interrompono la propria attività per maternità (una o più volte nel corso della loro carriera). Se a questo aggiungiamo che sovente, come è capitato negli ultimi decenni, gli scatti salariali sono sovente bloccati, appare evidente che per le donne completare una carriera salariale è praticamente impossibile.

Alla luce di queste considerazioni chiediamo al Consiglio di Stato di:

1. fare in modo che le persone che lavorano nella scuola a tempo parziale possano avere una dotazione oraria di ore riservate alle altre attività professionali non formative proporzionali al tempo di lavoro;
2. il ripristino della possibilità di scegliere liberamente il momento del rientro dal congedo maternità;
3. la messa in atto nelle scuole di servizi ad hoc per la cura e custodia dei bambini durante le attività professionali non legate all'insegnamento (plenum, riunioni, corsi di formazione, ecc.) e il potenziamento di posti negli asili nido (studiare eventualmente la possibilità di realizzare in alcune grosse sedi o in comparti scolastici importanti - ad esempio la zona di Bellinzona dove sorge il Liceo, la SCC e le SAM - di asili nido di sede);
4. l'introduzione della possibilità di avere forme di co-direzione con due o più persone che lavorano a tempo parziale condividendo la posizione;
5. studiare la possibilità di introdurre correttivi nella legge sugli stipendi affinché congedi maternità e compiti di cura indispensabili non siano penalizzanti dal punto di vista della carriera salariale.

Per MPS-POP-Ind.

Angelica Lepori Sergi

Arigoni Zürcher - Pronzini