

Messaggio

numero	data	Dipartimento
7839	1° luglio 2020	CANCELLERIA DELLO STATO
Concerne		

Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 16 settembre 2019 presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari per il Gruppo PS “30% almeno! Un passo avanti concreto nella parità tra donna e uomo ai vertici delle aziende/enti cantonali, dell’Amministrazione cantonale e nelle commissioni”

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

la mozione in oggetto, che trae spunto dal rapporto sociale e ambientale di BancaStato per sottolineare la mancanza di donne nella Direzione e nel Consiglio di amministrazione, chiede al Consiglio di Stato di presentare la situazione completa della presenza femminile negli enti cantonali e nelle aziende con importante partecipazione cantonale, come pure nelle commissioni consultive dello Stato. Essa chiede inoltre al Consiglio di Stato di adottare le necessarie modifiche legislative atte ad assicurare una presenza di almeno il 30% per il sesso svantaggiato.

I. ASPETTI GENERALI LEGATI AL TEMA DELLA PRESENZA FEMMINILE E MASCHILE AI VERTICI DEI SETTORI PUBBLICI E PRIVATI

Il tema di un’equa rappresentanza di genere negli organi dirigenziali e nei consigli di amministrazione è da tempo dibattuto. Annualmente in Svizzera viene svolto un monitoraggio sulla presenza di donne nelle direzioni e nei consigli di amministrazione dei cento maggiori datori di lavoro nei settori pubblico e privato. L’ultimo rapporto Schilling, pubblicato in marzo 2020, mostra che nelle aziende svizzere la diversità di genere sta progredendo grazie ad una presenza crescente di donne nelle direzioni e nei consigli di amministrazione: lo studio mostra infatti che la quota di donne nelle direzioni è aumentata dal 7% nel 2018 al 10% nel 2020, mentre nei consigli di amministrazione si è passati dal 19% al 23%¹. Nell’ambito delle amministrazioni pubbliche la situazione è migliore, con una rappresentanza femminile del 20% tra i quadri superiori (rispetto al 16% nel 2018). Una maggiore presenza di donne nell’ambito delle pubbliche amministrazioni è stata favorita dal fatto che l’ente pubblico, come anche alcuni datori di lavoro nel settore privato, già da tempo ha riconosciuto che la conciliabilità lavoro-famiglia è centrale per attirare manodopera altamente qualificata e per garantire una maggiore mescolanza tra i generi negli organi direttivi.

¹ Il rapporto Schilling è consultabile on-line al seguente indirizzo: www.schillingreport.ch.

Secondo uno studio comparativo della Ernst & Young condotto su 59 paesi sulla rappresentanza femminile in seno alle direzioni societarie, la Svizzera si colloca al 56° posto, mentre la situazione è leggermente migliore riguardo alla quota delle amministratrici, dove il nostro paese occupa il 42° posto².

Con l'obiettivo di promuovere una presenza maggiore di donne ai vertici delle aziende, nel 2019 il Parlamento federale ha approvato la revisione del diritto delle società anonime, la quale introduce dei valori di riferimento per la rappresentanza di ambo i sessi nei consigli d'amministrazione e nelle direzioni di grandi società quotate in borsa. Essi dovranno essere composti rispettivamente da almeno il 30% di donne per quanto concerne i consigli di amministrazione e il 20% di donne nelle direzioni. La società anonima che non rispetta questi valori di riferimento dovrà indicarne i motivi nella relazione sulle retribuzioni e adottare misure per colmare questa lacuna. Questo approccio, cosiddetto "*comply-or-explain*", intende intensificare l'impegno dell'economia per aumentare la percentuale di donne in posizioni quadro.

La mozione chiede al Consiglio di Stato di adottare le necessarie modifiche legislative atte ad assicurare una presenza di almeno il 30% per il sesso svantaggiato. A tal proposito lo scrivente Consiglio di Stato ricorda che il Cantone Ticino ha emanato il regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato. Esso stabilisce l'istituzione, la composizione e i presupposti per far parte di questi consessi. Nel 2012, proprio per incrementare la presenza femminile nelle commissioni, nei gruppi di lavoro e negli enti di nomina governativa, è stata introdotta una norma, la quale indica che "*la rappresentanza di uno o dell'altro sesso deve essere, nella misura del possibile, di almeno il 30%*" (art. 4 cpv. 3 del citato regolamento). Tuttavia, occorre sottolineare che la regola si applica unicamente ai membri la cui nomina compete al Consiglio di Stato. In particolare, si riferisce alla designazione della totalità dei membri delle commissioni e dei gruppi di lavoro cantonali, mentre diversa è la situazione per quanto riguarda la nomina di rappresentanti del Cantone presso enti, stabilita dalle leggi speciali e dagli statuti delle società, delle fondazioni e degli enti interessati. In quest'ultimo caso, il criterio del 30% di presenza femminile e maschile si applica unicamente ai membri designati dal Consiglio di Stato e non alla totalità dei membri che compongono i consigli di amministrazione o di fondazione delle citate organizzazioni.

Nei seguenti capitoli viene proposta un'analisi della presenza femminile e maschile per quanto concerne le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso gli enti di nomina del Consiglio di Stato, oltre che la situazione inerente i funzionari e le funzionarie dirigenti dell'amministrazione cantonale. Tuttavia, lo Stato non dispone delle statistiche inerenti la suddivisione per genere degli altri membri che compongono gli organi direttivi degli enti e delle aziende cantonali (direzioni e consigli di amministrazione o di fondazione). Si sottolinea peraltro che nell'analisi non viene svolta una distinzione tra enti e aziende ad importante partecipazione cantonale da quelli sussidiati in modo importante dal Cantone in quanto il processo di nomina degli organi direttivi segue lo stesso principio, se non diversamente stabilito da un contratto specifico.

² Per maggiori informazioni consultare il comunicato stampa della E&Y del 7 marzo 2016 «[Internationale Studie: Schweiz bei der Entwicklung weiblicher Führungskräfte weit abgeschlagen](#)».

II. RAPPRESENTANZE PRESSO ENTI DI NOMINA DEL CONSIGLIO DI STATO

Consigli di amministrazione delle rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato

Le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato fanno riferimento alle associazioni, fondazioni, società e agli enti in cui il governo è rappresentato³. Complessivamente, la presenza femminile nelle 172 rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato è del 15,2%, con 50 donne su un totale di 329 cariche (stato al 1° marzo 2020). Occorre rilevare che la presenza femminile supera la soglia di riferimento del 30% nei settori legati all'educazione, alla cultura e allo sport (DECS: 33,8%), vi si avvicina nel settore socio-sanitario (DSS: 22,2%), mentre le donne rimangono largamente sottorappresentate nell'ambito dell'economia (DFE: 13%) e del territorio (DT: 3,7%).

Dipartimento	Totale membri			% Presenza femminile
Cancelleria dello Stato (CAN)	0	0	0	-
Dipartimento delle istituzioni (DI)	0	0	0	-
Dipartimento della sanità e della socialità (DSS)	54	42	12	22,2%
Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS)	71	47	24	33,8%
Dipartimento del territorio (DT)	135	130	5	3,7%
Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE)	69	60	9	13,0%
TOTALE	329	279	50	15,2%

Tra le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato occorre distinguere quelle che sono di diritto pubblico da quelle di diritto privato. Per quanto concerne il processo di nomina delle direzioni e dei consigli di amministrazione degli enti di diritto privato, lo Stato può avere un'influenza unicamente nell'ambito della sua partecipazione (a meno che non esista una convenzione nella quale siano specificate delle modalità di nomina differenti). Gli enti di diritto pubblico, al contrario, sottostanno alla legislazione specifica che definisce le modalità di nomina degli organi direttivi e amministrativi. In questi casi lo Stato è coinvolto in maniera più importante e spesso designa la quasi totalità dei seggi nei consigli di amministrazione.

Per questo motivo proponiamo un approfondimento specifico attorno agli enti di diritto pubblico. La presenza femminile nei consigli di amministrazione degli enti e delle aziende cantonali⁴ è del 23% con 14 donne su un totale di 61 cariche (stato al 25 giugno 2020). Tale dato si situa in linea con la media svizzera.

³ Il dettaglio completo delle rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato è regolarmente aggiornato e pubblicato sul sito internet del Cantone, alla seguente pagina: www4.ti.ch/fileadmin/POTERI/CdS/co_rap_cds_ent.pdf.

⁴ Per *enti e aziende cantonali* si intendono gli enti autonomi di diritto pubblico per i quali il Governo o il Gran Consiglio sono competenti della nomina di tutti i membri del consiglio di amministrazione o parte di esso.

Consigli di amministrazione delle aziende e degli enti cantonali	Denominazione	Organo di nomina	Totale membri CdA			% Presenza femminile
Azienda Cantonale dei Rifiuti (ACR)	Consiglio di amministrazione	Gran Consiglio su proposta del Consiglio di Stato	4	4	0	0,0%
Azienda elettrica ticinese (AET)	Consiglio di amministrazione	Consiglio di Stato	7	5	2	28,6%
Banca dello Stato del Cantone Ticino	Consiglio di amministrazione	Consiglio di Stato	7	7	0	0,0%
Ente ospedaliero cantonale (EOC)	Consiglio di amministrazione	Gran Consiglio su proposta del Consiglio di Stato	7	6	1	14,3%
Istituto di Previdenza del Cantone Ticino (IPCT)	Consiglio di amministrazione	Membri stabiliti dal Consiglio di Stato	5	5	0	0,0%
		Totale membri	10	9	1	10,0%
Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)	Consiglio della scuola	Membri stabiliti dal Consiglio di Stato	11	7	4	36,4%
		Totale membri	13	8	5	38,5%
Università della Svizzera italiana (USI)	Consiglio dell'USI	Membri stabiliti dal Consiglio di Stato	11	7	4	36,4%
		Totale membri	13	8	5	38,5%
TOTALE			61	47	14	23,0%
Totale membri designati dal Consiglio di Stato o dal Gran Consiglio			52	41	11	21,2%
Totale membri designati da altre entità			9	6	3	33,3%

Direzioni degli enti cantonali

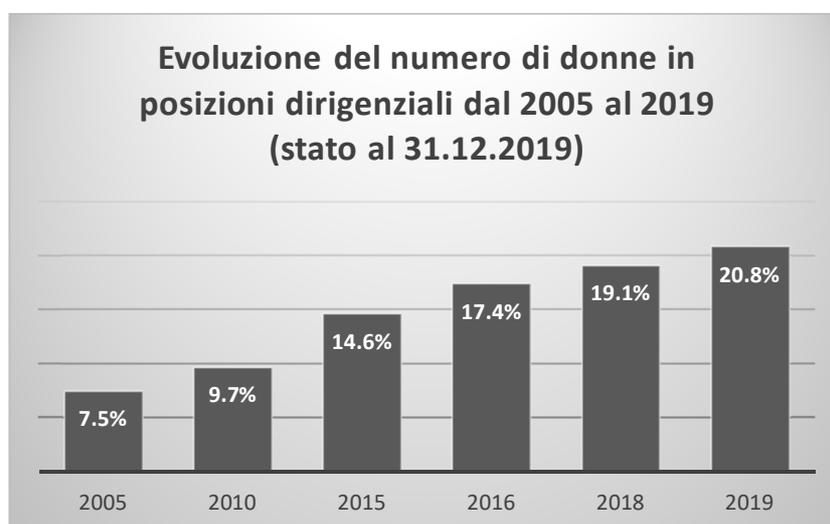
Per quanto riguarda le direzioni degli enti cantonali è già stato sollevato precedentemente il fatto che il valore di riferimento del 30% non si applica, siccome la nomina degli organi direttivi non compete al Consiglio di Stato. Tuttavia, la situazione nei 7 organi di diritto pubblico presenta una percentuale femminile del 18,2%, con 8 donne su un totale di 44 cariche (stato al 25 giugno 2020). Si rileva che tale dato si situa largamente al di sopra della media nazionale, la quale presenta una quota di donne del 10% nel 2020⁵.

⁵ Il rapporto Schilling è consultabile on-line al seguente indirizzo: www.schillingreport.ch.

Direzioni delle aziende e degli enti cantonali	Denominazione	Organo di nomina	Totale membri Direzione	Uomini	Donne	% Presenza femminile
Azienda Cantonale dei Rifiuti (ACR)	Direzione	Consiglio di amministrazione	5	4	1	20,0%
Azienda elettrica ticinese (AET)	Direzione	Consiglio di amministrazione	6	6	0	0,0%
Banca dello Stato del Cantone Ticino	Direzione	Consiglio di amministrazione	5	5	0	0,0%
Ente ospedaliero cantonale (EOC)	Direzione	Consiglio di amministrazione	9	6	3	33,3%
Istituto di Previdenza del Cantone Ticino (IPCT)	Direzione	Consiglio di amministrazione	2	2	0	0,0%
Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)	Direzione	Consiglio della scuola	10	8	2	20,0%
Università della Svizzera italiana (USI)	Direzione	Consiglio dell'USI	7	5	2	28,6%
TOTALE			44	36	8	18,2%

III. FUNZIONARI E FUNZIONARIE DIRIGENTI DELL'AMMINISTRAZIONE CANTONALE

Per quanto riguarda l'amministrazione cantonale ticinese la presenza di donne in posizioni dirigenziali è aumentata costantemente: dal 2005 al 2019 la percentuale di donne con funzioni di quadro è passata dal 7,5% (27 donne su 362 funzionarie e funzionari dirigenziali) al 20,8% (78 donne su 375 funzionarie e funzionari dirigenziali). Si sottolinea peraltro che dal 2018 al 2019 vi sono state complessivamente 8 nuove nomine a posizioni dirigenziali e che tutte queste sono state attribuite a donne (6 funzionarie e 2 direttrici scolastiche).



Tale situazione è il risultato di una politica delle risorse umane volta a favorire le pari opportunità, nei diversi settori e livelli gerarchici, mediante l'adozione di misure che promuovono la conciliabilità lavoro-famiglia, la parità salariale e la flessibilizzazione delle condizioni lavorative. A titolo di esempio ne elenchiamo alcune delle più significative:

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 salariale⁶.

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).
- 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. i 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. l 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

⁶ Per maggiori informazioni vedasi: [Mozione 937 del 5 novembre 2012](#), [Messaggio n. 6758 del 5 marzo 2013](#), [Interrogazione n. 48.14 del 28 febbraio 2014](#), [Risposta del 7 maggio 2014 all'interrogazione n. 48.14](#).

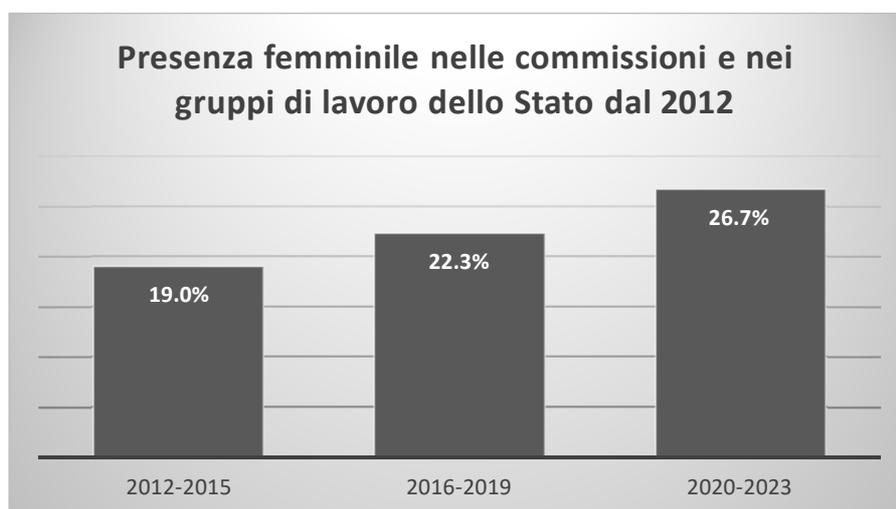
il Servizio Autoambulanza Mendrisiotto (SAM) con “Filonido”, aperto nel mese di maggio 2018 a Mendrisio e gestito dall’associazione Bianconiglio.

Le misure di conciliabilità famiglia-lavoro e di flessibilizzazione delle condizioni lavorative, hanno portato negli anni ad un costante miglioramento della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali. Il raggiungimento di un’equa rappresentanza di donne e uomini nelle funzioni dirigenziali dell’amministrazione cantonale, e più generalmente nelle direzioni degli enti e delle aziende, non è dettata unicamente dalla presenza di un valore di riferimento, ma è il risultato di un cambiamento culturale che va accompagnato da misure concrete che favoriscono la conciliabilità tra sfera professionale e vita privata. In tal senso, le misure introdotte dalla riforma fiscale e sociale di potenziamento degli asili-nido, delle mense e dei doposcuola e di riduzione delle rette a carico delle famiglie, costituiscono ulteriori investimenti volti a mantenere le madri sul mercato del lavoro e a permettere una conciliabilità lavoro-famiglia anche per le lavoratrici in posizioni dirigenziali.

IV. COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO NOMINATI DAL CONSIGLIO DI STATO

La presenza femminile e maschile nelle commissioni e nei gruppi di lavoro nominati dal Consiglio di Stato è monitorata dalla Cancelleria dello Stato. Nel 2015, la Cancelleria dello Stato, su incarico del Consiglio di Stato, ha lanciato una campagna di sensibilizzazione per promuovere una maggiore partecipazione femminile in questi organismi. In particolare, la campagna si è concentrata attorno ai seguenti aspetti: procedere ad un’analisi approfondita della presenza femminile e maschile all’interno delle commissioni e dei gruppi di lavoro; informare la cittadinanza e i funzionari e le funzionarie del governo attorno all’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 potevano iscriversi e mettersi a disposizione per partecipare all’interno di tali gruppi di lavoro. Quest’ultimo aspetto è stato necessario affinché fosse possibile identificare dei profili femminili anche negli ambiti e settori in cui tradizionalmente le donne sono sottorappresentate, quali ad esempio la tecnica, l’ingegneria, l’ambiente, l’agricoltura e, seppur in misura minore, l’economia. Nel 2019, la campagna è stata riproposta inviando nuovamente una comunicazione ai coordinatori dipartimentali con i dati aggiornati e con l’invito a considerare la dimensione di genere nelle nuove nomine, oltre che digitalizzare la “banca dati delle esperte” disponibile sul sito internet dell’amministrazione cantonale⁷. Queste campagne hanno favorito un miglioramento della presenza femminile in tali organi, la quale è aumentata dal 19%, nel periodo di nomina 2012-2015, al 26,7% nel periodo 2020-2023 (stato al 1° marzo 2020).

⁷ Possibilità di iscriversi alla banca dati on-line: www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/presenza-femminile/formulario.



Per quanto concerne la situazione attuale è utile sottolineare che in oltre la metà dei consessi considerati (62 commissioni o gruppi di lavoro su 101 complessivi) la percentuale di presenza femminile è inferiore al 30% e fra i dipartimenti rimangono differenze significative⁸. Il Dipartimento della sanità e della socialità e il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport superano la soglia del 30%, il Dipartimento delle istituzioni e la Cancelleria dello Stato si avvicinano al valore di riferimento, mentre la presenza femminile è nettamente più bassa per quanto riguarda il Dipartimento delle finanze e dell'economia e il Dipartimento del territorio. Occorre ricordare che la presenza maschile e femminile nelle commissioni e nei gruppi di lavoro riflette la composizione della società attuale nella quale le scelte formative e professionali sono ancora fortemente influenzate dal genere. Tuttavia, seppur ancora sottorappresentate, le donne iniziano ad aumentare anche nei settori tradizionalmente considerati maschili, come nella tecnica, nell'ingegneria e nella finanza. Questo comporterà una loro maggiore presenza anche nelle commissioni e nei gruppi di lavoro che si occupano di queste tematiche.

Dipartimento	Totale membri	♂	♀	% Presenza femminile
Cancelleria dello Stato (CAN)	83	61	22	26,5%
Dipartimento delle istituzioni (DI)	311	219	92	29,6%
Dipartimento della sanità e della socialità (DSS)	199	133	66	33,2%
Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS)	77	44	33	42,9%
Dipartimento del territorio (DT)	208	182	26	12,5%
Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE)	159	121	38	23,9%
Totale	1037	760	277	26,7%

⁸ Il dettaglio completo delle commissioni e dei gruppi di lavoro è regolarmente aggiornato e pubblicato sul sito internet del Cantone, alla seguente pagina: www4.ti.ch/fileadmin/POTERI/CdS/Commissione_cds.pdf.

V. CONCLUSIONI

I dati qui proposti e il posizionamento della Svizzera sul piano internazionale, mostrano che l'equilibrio di genere nelle direzioni e nei consigli di amministrazione non è ancora realizzato. L'introduzione di valori di riferimento per la presenza femminile negli organi direttivi non è sufficiente per favorire una maggiore equità di genere in tali consessi. Un'equa presenza di uomini e donne va accompagnata da misure specifiche che sostengono le carriere al femminile, fortemente ostacolate da condizioni quadro sociali e professionali, che hanno un impatto differente sul genere, soprattutto al momento dell'arrivo dei figli. In particolare occorre promuovere le carriere al femminile attraverso misure quali il sostegno alla conciliabilità lavoro-famiglia rivolto ad entrambi i genitori, il superamento del lavoro a tempo parziale quale caratteristica tipica dell'impiego femminile, la promozione di un equo accesso alla formazione continua, il superamento del soffitto di vetro (segregazione verticale) e la promozione di scelte formative e professionali meno condizionate dagli stereotipi di genere (segregazione orizzontale). Inoltre, è importante che le aziende inseriscano nei propri obiettivi strategici anche quello della diversità di genere ai vertici delle relative direzioni e dei consigli di amministrazione. Si tratta di far entrare nella cultura aziendale una maggiore attenzione alla diversità e all'inclusione.

Il Consiglio di Stato condivide la preoccupazione esplicitata dai firmatari della mozione in quanto l'equilibrio tra donne e uomini nelle direzioni e nei consigli di amministrazione rappresenta un atout per le aziende stesse e per la società in generale. Esso rappresenta inoltre uno degli elementi che contribuiscono al raggiungimento di una parità effettiva tra uomo e donna previsto dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale: *“Uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore”*.

L'attuale base legale prevista nel regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato, sancisce un valore di riferimento per la presenza di entrambi i sessi, ammettendo sufficiente flessibilità soprattutto in quei settori dove tutt'ora rimane difficile individuare dei profili femminili. Per questo motivo il Consiglio di Stato non ritiene necessaria l'adozione di specifiche modifiche legislative. Si ritiene tuttavia indispensabile mettere in atto delle misure di sensibilizzazione volte al miglioramento della presenza femminile, in particolare:

- **Rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato:** incitare i servizi coinvolti nel proporre delle candidature femminili al momento del rinnovo delle cariche inerenti i consigli di amministrazione, di fondazione o i comitati associativi di tali organismi. La designazione delle rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato deve rispettare il principio dell'equità di genere e i Dipartimenti o servizi coinvolti nelle nomine dovranno, a parità di competenze, favorire le candidature femminili. L'obiettivo previsto dalla legge è quello di raggiungere una rappresentanza di entrambi i sessi di almeno il 30%. Il Consiglio di Stato intende peraltro monitorare gli effetti di queste misure di sensibilizzazione e a tal scopo pubblicherà regolarmente la statistica sulla presenza di uomini e donne. La Cancelleria dello Stato è incaricata di svolgere tale analisi su base annuale e di pubblicare i dati sul sito internet del Servizio per le pari opportunità.
- **Direzioni degli enti cantonali, delle aziende ad importante partecipazione cantonale o degli enti sussidiati in modo importante dal Cantone:** informare tali organismi sull'importanza della diversità di genere negli organi direttivi e sugli effetti benefici che quest'ultima può apportare agli enti e alle aziende. Sensibilizzare in questo modo gli enti e le aziende ad una maggiore equità di genere e a favorire, nelle future nomine, le candidature femminili a parità di competenze. Inoltre, il Governo intende sensibilizzare

questi organismi ad inserire nei propri obiettivi strategici anche quello della diversità di genere ai vertici delle relative direzioni e dei consigli di amministrazione, in quanto il raggiungimento di una maggiore equità uomo-donna sarà possibile unicamente se le aziende stesse fanno entrare nella propria cultura organizzativa anche una dimensione legata alla diversità e all'inclusione.

- **Funzionari e funzionarie dell'amministrazione cantonale:** il Governo non intende adottare specifici provvedimenti in quanto le misure di conciliabilità famiglia-lavoro e di flessibilizzazione delle condizioni lavorative, hanno portato negli anni ad un costante miglioramento della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.
- **Commissioni e gruppi di lavoro del Consiglio di Stato:** il Governo continuerà con il monitoraggio, in atto già da oltre otto anni, e con la sensibilizzazione proattiva alle persone incaricate di nominare i nuovi membri di questi consessi. Il Governo intende inoltre alimentare ulteriormente la "banca dati delle esperte" in modo da disporre di profili femminili, soprattutto in quei settori tradizionalmente considerati maschili.

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

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Norman Gobbi
Il Cancelliere, Arnoldo Coduri

Annessa: Mozione 16 settembre 2019

MOZIONE

30% almeno! Un passo avanti concreto nella parità tra donna e uomo ai vertici delle aziende/enti cantonali, dell'Amministrazione cantonale e nelle commissioni

del 16 settembre 2019

Premessa

Il Rapporto sociale e ambientale 2018 di BancaStato conferma l'enorme ritardo della parità dei sessi in Ticino: nessuna donna nel Consiglio d'amministrazione, nessuna donna nella direzione generale, 2 donne su 62 sono membri di direzione. In sintesi: situazione disperata!

Anche nell'Amministrazione cantonale la quota di donne tra i funzionari dirigenti rimane molto debole, pur segnando una lenta progressione, come indicato di recente dal Consiglio di Stato (risposta all'interrogazione 31.18):

Funzionari dirigenti	12.2005	12.2010	12.2015	12.2016	12.2017
Impiegati, magistrati, direttori istituti scolastici	362	352	342	344	344
Di cui donne	27	34	50	51	61
% donne	7.5%	9.7%	14.6%	14.8%	17.8%

Chiediamo al Consiglio di Stato di presentare al Parlamento la situazione completa nelle aziende/enti cantonali e nelle aziende con importante partecipazione cantonale, come pure nelle commissioni consultive dello Stato.

Proposta della mozione

Premettendo che il cambiamento nella parità tra sessi è una questione urgente da affrontare per il futuro della nostra società, e questo senza pregiudizi ideologici sugli strumenti, chiediamo al Consiglio di Stato di presentare al Parlamento un messaggio che introduca le necessarie modifiche legislative atte ad assicurare una presenza di almeno il 30% per il sesso svantaggiato:

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

Esempi in tal senso esistono nel Canton Basilea Città dal 2014 per quanto riguarda i CdA di enti/aziende pubbliche (norma approvata in votazione popolare dal 57%) e nella Città di Zurigo dal 2013 per quanto riguarda i quadri dell'amministrazione comunale.

Per il Gruppo PS

Raoul Ghisletta

Bang - Biscossa - Durisch - La Mantia - Lepori -

Lurati Grassi - Pugno Ghirlanda - Riget - Sirica