

Messaggio

numero

8428

data

22 maggio 2024

competenza

DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA
DIPARTIMENTO DELLA SANITÀ E DELLA SOCIALITÀ

Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 2 maggio 2022 presentata da Fabrizio Sirica, Marco Noi e cofirmatari "Per più vita, migliore produttività, più parità: riduzione dell'orario settimanale di lavoro"

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

la mozione in oggetto chiede di far allestire uno studio empirico sulla possibilità di una settimana lavorativa di 32 ore con salario inalterato.

Nello specifico è chiesto di identificare, all'interno dell'Amministrazione cantonale, un numero significativo di dipendenti che possano, previo loro consenso, prestarsi a questa analisi del loro lavoro alle condizioni sopracitate, che dovrà studiare le conseguenze sulla salute, percepita ed oggettiva, dei dipendenti, la produttività, le ricadute sulla conciliabilità con il lavoro non retribuito e la conciliabilità lavoro/famiglia e, qualora fosse possibile, determinare infine l'impatto ambientale della proposta.

La mozione chiede inoltre di stanziare un credito, da inserire nella Legge per l'innovazione economica, per stimolare la partecipazione a questo studio anche da parte di aziende private.

Considerazioni relative alle imprese

Per quanto concerne la proposta di stanziare un credito nell'ambito della Legge per l'innovazione economica per stimolare la partecipazione a questo studio anche da parte delle imprese si ricorda che, in data 11.12.2023, il Gran Consiglio ha approvato il Messaggio 8295 relativo al sostegno all'innovazione e alla politica economica regionale per il periodo 2024-2027. Il credito stanziato dal Parlamento non prevede misure che ricalcano quanto richiesto dalla mozione in oggetto.

Si evidenzia inoltre che all'interno della riforma cantonale fiscale e sociale, sono già state proposte, oltre alle misure volte a ridurre i costi per le famiglie che fanno riferimento alle strutture di accoglienza per l'infanzia, proprio anche misure di consulenza e supporto alle aziende e alle datrici e ai datori di lavoro che intendono realizzare dei progetti nuovi o degli aggiornamenti degli strumenti già in essere per affinare le regole e le modalità operative finalizzate allo sviluppo della conciliabilità, nonché incentivare dei veri e propri programmi aziendali che rientrano nel quadro più generale della responsabilità sociale delle imprese. Il fondo cantonale a disposizione delle aziende sta portando all'elaborazione di iniziative concrete a favore della conciliabilità lavoro-famiglia.

Messaggio n. 8428 del 22 maggio 2024

Un progetto presentato da un'impresa che vada nella direzione indicata dalla mozione può, di principio, essere quindi sussidiato per quanto riguarda i costi di elaborazione del progetto sperimentale e di monitoraggio della sua efficacia.

A partire dall'entrata in vigore della riforma cantonale fiscale e sociale nel 2019 la crescita dell'offerta di prestazioni di accoglienza e lo sviluppo di progetti volti allo sviluppo della conciliabilità famiglia lavoro è stata molto importante, come lo testimoniano le tre seguenti tabelle.

Tabella 1: evoluzione del numero dei posti sussidiati nei nidi, micro-nidi e centri extrascolastici

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Delta 18-23
Nidi e micro-nidi	1'652	1'721	1'875	2'029	2'078	2'230	+578
Centri extrascolastici	844	964	1'037	1'229	1'312	1'378	+534
Totale	2'496	2'685	2'912	3'258	3'390	3'608	+1'112

Tabella 2: sussidio a carico del fondo a favore delle strutture (nidi, micro-nidi, famiglie diurne, centri extrascolastici) e delle famiglie (dati di cassa in mio di fr.)

	2019	2020	2021	2022	2023	Delta 19-23
Contributi diretti alle strutture	3.1	4.1	5.1	6.8	8.6	+ 5.5
Aiuti soggettivi alle famiglie	3.6	3.8	4.9	6	6.8	+ 3.2
Totale	6.7	7.9	10	12.8	15.4	+ 8.7

Tabella 3: misure di politica aziendale a favore delle famiglie (dati di cassa in mio di fr.)

	2019	2020	2021	2022	2023	Delta 19-23
Misure aziendali	0.48	0.57	0.62	0.73	0.79	0.31

Considerazioni relative all'Amministrazione cantonale

Il tema della conciliabilità lavoro-famiglia sollevato dalla mozione è d'attualità e oggetto di un ampio dibattito a più livelli. Tuttavia, l'implementazione di quanto richiesto, anche se a titolo sperimentale, in una struttura particolare e di grandi dimensioni come l'Amministrazione cantonale pone delle problematiche che esponiamo di seguito.

La selezione di collaboratori e collaboratrici a cui offrire questa agevolazione comporterebbe una discriminazione di trattamento difficilmente sostenibile tra chi è stato prescelto e chi è stato omesso. Risulterebbe infatti difficile spiegare perché una categoria

di dipendenti pubblici possa lavorare 32 ore settimanali mentre altri, per ottenere lo stesso risultato, devono chiedere l'autorizzazione per un congedo non pagato.

Inoltre, l'ipotesi di una riduzione del tempo di lavoro, anche solo temporanea a titolo di prova, porta con sé delle conseguenze, con possibili costi aggiuntivi che possono andare dalla riduzione di una parte del servizio all'assunzione di personale aggiuntivo con statuto temporaneo.

Occorre anche ricordare che spesso queste tematiche sono contestualizzate all'interno del processo di trasformazione in atto a livello tecnologico, in particolare con gli sviluppi nei campi della digitalizzazione e dell'intelligenza artificiale, che possono interessare alcuni ambiti di attività. Si tratta pertanto di elementi che non possono essere esclusi e che andrebbero approfonditi e considerati.

Si ricorda ad ogni modo che l'Amministrazione cantonale è molto attenta alla flessibilità delle condizioni lavorative e alla conciliabilità fra impegni professionali e personali. Negli ultimi anni diverse modifiche legislative sono già state adottate per incrementare la flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare (in ordine di entrata in vigore):

- **2 febbraio 2009:** con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro è stato aperto a Bellinzona l'asilo nido dell'AC "Castello dei bimbi", gestito dall'Associazione Famiglie Diurne Sopraceneri, e a maggio 2018 è stata stipulata una convenzione per riservare posti per le/i figlie/i del personale dello Stato tra l'AC, l'Ospedale Regionale di Mendrisio Beata Vergine (OBV) e il Servizio Autoambulanza Mendrisiotto (SAM) con "Filonido" a Mendrisio, gestito dall'associazione Bianconiglio.
- **1° agosto 2012:** l'introduzione del lavoro ripartito (job sharing) quale speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratrici/ori assumono l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa (art. 10 cpv. 4 LORD).
- **1° agosto 2012:** il congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi, successivo al congedo maternità di 16 settimane può essere preso sia dalla madre sia dal padre (art. 47 cpv. 3-4 LORD).
- **1° luglio 2014:** orario flessibile in entrata e in uscita per tutte/i le/i funzionarie e i funzionari (Direttiva sulla gestione delle presenze e delle assenze degli impiegati dello Stato del 1° luglio 2014).
- **1° marzo 2018:** abrogazione 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° marzo 2018:** il diritto al congedo pagato per malattia figli è stato aumentato da 3 a 5 giorni all'anno e viene concesso per le/i figlie/i in età inferiore ai 15 anni e non più fino ai 10 anni (art. 46 cpv. 1 lett. i LORD).
- **1° marzo 2018:** il diritto al congedo paternità è stato aumentato da 5 a 10 giorni lavorativi (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD). Attraverso il messaggio 26 maggio 2021 n. 8000 "Modifica della legge sull'ordinamento degli impiegati dello stato e dei docenti del 15

Messaggio n. 8428 del 22 maggio 2024

- marzo 1995 (LORD)”, il Governo ha inoltre proposto di adeguare l’ordinamento giuridico dell’Amministrazione cantonale alla normativa federale per quanto concerne il periodo in cui è possibile usufruire del congedo paternità aumentandolo da 30 giorni a 6 mesi (normativa e in vigore retroattivamente al 1° luglio 2021).
- **6 dicembre 2019:** introduzione della codirezione per le posizioni di Direttrice/ore delle scuole al fine di favorire la presenza di donne negli organi dirigenziali degli istituti scolastici.
 - **7 agosto 2020:** entrata in vigore del regolamento sul telelavoro quale forma di lavoro flessibile che si applica a tutte le collaboratrici e i collaboratori ad eccezione dei docenti, del personale in formazione e delle/dei dipendenti con un grado di occupazione inferiore al 50%. Il telelavoro permette una riduzione dei tempi di trasferta e dei costi di trasporto, con impatto sul carico ambientale e traffico stradale, migliora la conciliabilità lavoro-famiglia e aumenta la motivazione delle/dei collaboratrici/ori generata dall’accreciuta responsabilizzazione individuale conferita dal datore di lavoro. Il regolamento sul telelavoro è entrato in vigore ad agosto 2020, ma nei due anni successivi, a causa della situazione sanitaria, il Cantone ha implementato delle disposizioni straordinarie. A partire dal 1° aprile 2022, si è tornati al regime ordinario stabilito dal regolamento sul telelavoro e sarà dunque possibile monitorarne l’implementazione, valutarne i risultati e stabilire eventuali adeguamenti.
 - **29 gennaio 2021:** abrogazione della normativa che prevedeva per le docenti l’obbligo di estendere il congedo non pagato giusta l’art. 47 cpv. 3 della legge sull’ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD), sino al termine dell’anno scolastico (art. 30 cpv. 5 del regolamento dei dipendenti dello Stato dell’11 luglio 2017; RDSt).
 - **1° luglio 2021:** introduzione di 14 settimane di congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia e infortunio (art. 46 cpv. 1 lett. i^{bis} e art. 46 cpv. 6 LORD), quale adeguamento delle normative dell’Amministrazione cantonale a seguito dell’entrata in vigore del nuovo art. 329i del Codice delle obbligazioni (CO).
 - **1° luglio 2021:** introduzione del congedo di assistenza ai familiari con problemi di salute di 10 giorni all’anno (art. 46 cpv. 1 lett. f^{bis} LORD), quale adeguamento delle normative dell’Amministrazione cantonale a seguito dell’entrata in vigore del nuovo art. 329h del Codice delle obbligazioni (CO).

Conclusione

Visto quanto esposto in precedenza, la mozione, così come formulata, non può essere accolta. Ciò nonostante, il Consiglio di Stato continua a seguire da vicino il tema e i dibattiti in corso.

Per quanto riguarda il settore pubblico rileviamo che la portata del tema può interessare più realtà pubbliche. Delle riflessioni che coinvolgono anche altre amministrazioni pubbliche a livello federale, cantonale e comunale sono quindi auspicabili. In questo

Messaggio n. 8428 del 22 maggio 2024

senso, il Consiglio di Stato è pronto a valutare un eventuale progetto sperimentale promosso di concerto con la Confederazione e con altri Cantoni e/o Comuni.

Per quanto concerne le aziende private così come per i partner sovvenzionati dall'ente pubblico attraverso mandati o contratti di prestazione, il Consiglio di Stato è disponibile a valutare l'ipotesi di un'eventuale sperimentazione, con il coinvolgimento delle associazioni economiche e degli enti mantello, in forma e modalità da definire, attingendo al fondo creato con la riforma cantonale fiscale e sociale per quanto riguarda i costi di elaborazione del progetto sperimentale e di monitoraggio della sua efficacia, a condizione che non vi siano costi supplementari per lo Stato.

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