

## TESTO DELL'INTERROGAZIONE

### Congedi maternità/paternità - rischi di mobbing nell'Amministrazione cantonale e nella Magistratura

La legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) prevede ai suoi art. 1b e 1c gli obiettivi, gli strumenti e i principi di politica del personale. Tra questi e per quel che concerne nello specifico la presente interrogazione, si vuol evidenziare i seguenti punti:

#### Art. 1b

Lo Stato promuove la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi; a tale scopo:

- b) valuta le prestazioni dei propri servizi e controlla periodicamente gli obiettivi, collettivi e individuali, che ha loro posto;
- f) realizza indagini periodiche sul clima di lavoro e sulla soddisfazione dell'utenza.

#### Art. 1c

<sup>1</sup>La politica del personale, definita e attuata dal Consiglio di Stato, è subordinata al rispetto dei compiti istituzionali e alle disponibilità finanziarie dello Stato. Lo Stato impiega il suo personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile, e persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione al cittadino.

<sup>2</sup>Essa tende in particolare a:

- b) considerare le esigenze dei collaboratori, promovendo nel contempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità e la polivalenza;
- c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;
- e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;
- g) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro.

Nell'ambito del personale dipendente presso le autorità giudiziarie l'applicazione della LORD è di competenza, ex art 17a LORD, dell'autorità di nomina (il Tribunale di appello, il Ministero pubblico e le altre Magistrature permanenti) che può avvalersi della collaborazione del Dipartimento delle istituzioni o anche delegare le loro competenze in settori specifici a tale Dipartimento, dovendosi comunque attenere ai regolamenti e alle direttive sulla gestione del personale emanati dal Consiglio di Stato; il Consiglio della magistratura vigila sull'osservanza di quest'obbligo.

Venendo alla protezione delle donne in gravidanza e post gravidanza, nonché ai congedi pagati e non, si rinvia essenzialmente agli artt. 45, 46 e 47 LORD

#### Art. 46 Congedi pagati

<sup>1</sup>I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

- f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno;
- i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno;
- l) per nascite di figli 5 giorni lavorativi;

#### Art. 47 Congedo maternità, parentale e allattamento

<sup>1</sup>In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.

<sup>2</sup>Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto; nell'ambito di questo congedo, 2 settimane al massimo possono essere effettuate prima del parto.

<sup>3</sup>La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi, estensibile per le docenti fino al termine dell'anno scolastico.

<sup>4</sup>Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre.

Il Regolamento dei dipendenti precisa poi agli artt. 32, 36 e 40 i dettagli relativi alla concessione o meno di congedi pagati e non pagati, risp. la procedura da seguire. In generale per i congedi pagati la richiesta deve essere inoltrata tempestivamente al proprio funzionario dirigente (art. 32 cpv.2) che, per gli impiegati, formulano un preavviso al Servizio centrale (32 cpv.4). Anche per i docenti di regola vi sono due istanze, una di preavviso (il direttore), e l'altra decisionale (art. 32 cpv. 4 e 5). Per i congedi non pagati l'art. 40 prevede che, per gli impiegati, la concessione di congedi non pagati è decisa dal funzionario dirigente (cpv. 1). Per quelli superiori a 3 mesi consecutivi, la decisione spetta al Direttore della rispettiva divisione o al Segretario generale (cpv. 2). L'art. 41 regola l'iter per i docenti e l'art. 42 le norme comuni tra le quali figurano ad esempio che la concessione è subordinata alle esigenze di servizio e/o agli interessi dell'Amministrazione; che l'eventuale congedo non pagato giusta l'art. 47 cpv. 3 LORD, inizia a decorrere dal termine del congedo maternità. Il posticipo di tale congedo è concesso per il consumo di diritti maturati, che decadrebbero nel corso del congedo.

Per i casi delle impiegate nelle autorità giudiziarie non pare così evidente il "doppio grado" di decisione.

Ciò premesso, sembrerebbe che vi siano stati alcuni casi in seno all'amministrazione e/o alla magistratura (in senso lato) in cui o il funzionario/magistrato dirigente non pareva essere compiutamente informato delle normative in vigore o le ignorava o le interpretava "à la carte" suscitando timore di ripercussioni e/o mobbing nell'impiegata che postulava per un congedo maternità.

Per questi motivi e al fine di assicurare le donne dipendenti dell'amministrazione e delle autorità giudiziarie, nonché nell'ambito della valutazione periodica del clima di lavoro e di rispetto dei principi e dei diritti della LORD, si chiede al Consiglio di Stato:

1. Ci sono delle linee guida, delle circolari trasmesse ai funzionari/magistrati dirigenti che illustrino i termini, le condizioni e le modalità per la concessione dei congedi pagati e non?
2. I funzionari/magistrati dirigenti sono compiutamente informati sui diritti delle impiegate circa il congedo maternità e post-maternità di 9 mesi?
3. Sono previste sanzioni/misure disciplinari per i funzionari/magistrati dirigenti che dovessero violare intenzionalmente i diritti delle impiegate?
4. In piccoli uffici, dove il funzionario/magistrato dirigente è al contempo il capo diretto dell'impiegata che chiede congedo e colui che emette la decisione/decreto di concessione o diniego del congedo, come viene risolto il potenziale conflitto d'interesse e il rischio di potenziali ritorsioni in caso di ricorso contro una eventuale decisione di diniego del congedo?
5. La Sezione delle risorse umane è al corrente, direttamente o indirettamente di casi in cui siano stati segnalati o siano state realizzate delle violazioni nel contesto della concessione o meno di congedi maternità? In caso affermativo quanti casi sono noti e come si è intervenuti? In caso negativo perché non si è intervenuti?

Matteo Quadranti,  
Beretta Piccoli - Bosia Mirra - Ferrara Micocci -  
Garobbio - Ghisletta - Gianella - Kandemir Bordoli -  
Käppeli - Maggi - Pini