



MUNICIPIO

Preavviso del Municipio alla Mozione no. 4024 del 19 novembre 2019, degli On.li Raoul Ghisletta (PS), Simona Buri (PS), Nina Pusterla (PS), Carlo Zoppi (PS), Tessa Prati (PS) e Antonio Bassi (PS), dal titolo "30% almeno nella pubblica amministrazione locale: facciamo un primo passo avanti verso la parità tra donna e uomo anche a Lugano!"

Lodevole
Commissione delle Petizioni
del Consiglio Comunale
della Città di Lugano

Lugano, 5 marzo 2020

Onorevoli Signore e Signori,

conformemente all'art. 40 cpv. 6 del Regolamento comunale formuliamo le nostre osservazioni sulla mozione no. 4024 del 19 novembre 2019 dal titolo "30% almeno nella pubblica amministrazione locale: facciamo un primo passo avanti verso la parità tra donna e uomo anche a Lugano".

La parità di genere è un tema importante sempre al centro del dibattito politico e sociale. Il 2019 è stato un anno particolarmente attento al tema grazie soprattutto alla giornata di sciopero nazionale delle donne.

Uno dei temi della parità di genere è legato al numero di donne nelle posizioni dirigenziali nelle aziende e nel settore pubblico. I mozionanti, partendo dalla statistica delle posizioni dirigenziali dei Consigli di Amministrazione degli enti parastatali sul territorio di Lugano e dell'amministrazione cittadina, chiedono di introdurre un minimo del 30% di donne. Si tratta quindi di introdurre le quote rosa.

A sostegno della mozione portano i seguenti argomenti:

- la quota rosa è uno strumento efficace che permette di aggirare possibili ostacoli legati alla mentalità e ai pregiudizi e quindi di incrementare la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali perseguendo concretamente la parità di genere;
- la quota rosa permette anche al genere maschile di riflettere sul tema della conciliazione vita privata - vita professionale e sulla presa a carico dei compiti famigliari;
- l'esempio positivo della Città di Berna, della Città di Zurigo e del Canton Basilea Città;

- la situazione presso l'amministrazione della Città di Lugano (16% funzionarie dirigenti) e dei CdA delle SA e degli enti luganesi (5 donne su 31 consiglieri pari al 16%).

Oltre a questi argomenti, se ne possono aggiungere altri, riconducibili al dibattito politico, quali:

- le quote rosa accelerano il processo d'implementazione del principio costituzionale (art. 8 cpv. 3) secondo il quale "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";
- un approccio al lavoro differente da parte delle donne, che potrebbe permettere di confrontare punti di vista, visioni e esperienze diverse a beneficio della qualità delle soluzioni.

Sempre con riferimento al dibattito politico, i principali argomenti contro le quote rosa, sono invece i seguenti:

- le assunzioni devono essere fatte per capacità e competenze e non seguendo il genere;
- favorire le donne per motivo di genere nel processo di selezione, è un principio contrario alla valorizzazione delle stesse donne;
- rischio di discriminare in senso contrario;
- la diversificazione dei profili in un CdA è importante ma principalmente in ambito delle competenze manageriali, della formazione e delle competenze specialistiche;
- le quote non portano all'aumento di talenti femminili nei quadri intermedi (prerequisito per accedere a cariche dirigenziali);
- è preferibile lasciare che le aziende raggiungano progressivamente l'obiettivo facendo leva sull'invecchiamento demografico che porterà a un ricambio generazionale anche a livello dirigenziale.

La richiesta di una maggior presenza femminile a livello dirigenziale è legittima e ha certamente degli aspetti positivi, in quanto permette di integrare sensibilità, esperienze, visioni e punti di vista differenti. Il tema è quindi piuttosto nel decidere quale sia lo strumento migliore per raggiungere questo obiettivo.

Presso l'amministrazione della Città di Lugano il Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori prevede i seguenti principi:

- *art. 1b cpv. 2, lett. d: assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;*
- *art. 1b cpv. 3: il Municipio favorisce l'impiego a tempo parziale e/o il lavoro ripartito (job sharing), con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamenti).*

Tali norme sono state adottate dal Consiglio Comunale il 15 settembre 2014, accogliendo la mozione no. 3720, e sono entrate in vigore dall'8 febbraio 2015.

Inoltre, nel tempo, sono stati fatti passi avanti sulla conciliabilità vita privata e vita professionale. Riprendendo la lista citata dai mozionanti riferita a Christine Filtner, segretaria centrale e donne e parità del sindacato VPOD, osserviamo che:

- concorsi redatti con linguaggio epiceno (neutrale dal profilo del genere): i concorsi vengono sempre redatti considerando i due generi o in modo neutrale;
- verifica regolare sui processi di assunzione e promozione: i collaboratori delle Risorse Umane svolgono i colloqui di lavoro sulla base di un'intervista strutturata focalizzata sull'esperienza, capacità e competenze senza distinzione di genere;
- rafforzamento delle strutture per la presa a carico dei bambini: vi è la possibilità di sconti per le collaboratrici e i collaboratori che portano i figli presso gli asili nido dell'ente autonomo LIS.

Oltre a questi elementi sono stati introdotti l'orario flessibile (2017) e il telelavoro (2019).

Si tratta di misure che agiscono sulla conciliabilità lavoro-famiglia e che migliorano le condizioni quadro che, indirettamente e in prospettiva futura, possono favorire un incremento di donne nelle posizioni dirigenziali.

Certamente si potrà fare di più, in particolare nell'ambito della sensibilizzazione e formazione dei quadri dirigenti, nell'offerta di formazione continua, nell'attenta analisi delle posizioni dirigenziali che andranno a liberarsi e nella messa a concorso a tempo parziale o in modalità job sharing di posizioni di quadri intermedi e quadri dirigenti.

Concretamente, la quota di donne in posizioni dirigenziali presso la Città di Lugano (con funzioni a partire da fascia XVII) è passata dal 9.8% del 2010 al 15.7% nel 2019 (vedi risposta all'interpellanza no. 4012 del 24 settembre 2019). Una tendenza quindi positiva seppur lenta; lentezza da imputare anche al basso turnover e quindi alle possibilità concrete di assumere dirigenti.

La mozione, nella sua richiesta di assicurare almeno una quota del 30% per il genere svantaggiato, include anche:

- le commissioni nominate dal Municipio: anche in questo caso l'accento deve essere messo sulle competenze specifiche necessarie all'attività delle commissioni. Inoltre l'auspicio di considerare maggiormente la parità di genere, deve essere rivolto anche ai gruppi rappresentati in Consiglio Comunale che propongono i nominativi per le commissioni;
- i Consigli di Amministrazione e, tra dirigenti/quadri degli enti comunali o di società ad importante partecipazione comunale o di enti sussidiati in modo importante: l'Esecutivo può influire direttamente solo sulle scelte dei membri dei consigli di amministrazione che rappresentano il Municipio e per i quali è competente. Tuttavia non esiste una base legale nella quale può essere iscritto il principio delle quote rosa. Il tema verrà affrontato nell'ambito dell'elaborazione di una normativa relativa alla governance degli enti e società collegate alla Città.

Il Municipio auspica quindi che questi elementi siano considerati nell'ambito dell'analisi, discussione e redazione del rapporto commissionale.

Con ogni ossequio.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco:  Il Segretario: 

Avv. M. Borradori  R. Bregy

Ris. mun. 05/03/2020