

Maddalena Ermotti-Lepori, Daniela Baroni, Enrica Bianchi, Francesca Bordoni, Giovanna Bordoni, Luana Casella, Melitta Jalkanen Keller, Raffaella Martinelli, Deborah Moccetti, Alessandra Nosedà, Maruska Ortelli, Simonetta Perucchi, Laura Tarchini, Giovanna Viscardi, Cristina Zanini Barzaghi.

Lugano, 9 febbraio 2013

Lodevole Municipio di Lugano
C/o Cancelleria Comunale
6900 Lugano

MOZIONE: LA CITTA' DI LUGANO DIVENTI UN DATORE DI LAVORO PIONIERE NEL CAMPO DELLA CONCILIABILITA' LAVORO-FAMIGLIA

Nel recente dibattito sul tema delle mense, i contrari hanno osservato che spetta ai datori di lavoro favorire la conciliazione lavoro-famiglia, in particolare offrendo la possibilità di lavorare a tempo parziale e gli orari flessibili. Nel comune di Lugano, per contro, l'orario di lavoro è in generale rigido, ad esempio gli impiegati lavorano, tutti, dalle 7:30 alle 12:00 e poi dalle 13:30 alle 17:00. La pausa pranzo, come ognuno vede, è troppo breve per chi voglia rientrare a domicilio, e troppo lunga per chi si ferma a pranzare fuori. Ma non vi è solo il problema di rendere flessibile l'orario di lavoro, necessità particolarmente sentita dai genitori, ma anche il tema del lavoro a tempo parziale. Infatti, molti genitori, mamme e papà, lavorerebbero volentieri a tempo parziale, ad esempio al 70 o all'80 %, in particolare nei primi anni di vita dei bambini, ma ciò si rivela nei fatti molto difficile da ottenere. In particolare, nei lavori di responsabilità, si ritiene a torto che il dipendente che non lavora al 100 % sia poco produttivo, mentre in generale è vero il contrario.

L'opuscolo "GENITORI AL LAVORO. LE AZIENDE RISPONDONO", pubblicato nel 2012 a cura della Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi, con prefazione di Laura Sadis, mostra come una politica orientata alle pari opportunità sia vantaggiosa anche per le aziende, e sottolinea come dal 2009 l'Ufficio Federale Uguaglianza mette a disposizione delle aziende (anche delle unità amministrative di cantoni e comuni) aiuti finanziari per la promozione, appunto, delle pari opportunità.

Le pari opportunità nella vita professionale garantiscono a donne e uomini la possibilità di accedere a tutti i settori, a tutte le professioni e a tutti i livelli gerarchici e di sviluppare adeguatamente le proprie capacità. Donne e uomini non subiscono alcuna discriminazione dovuta al sesso e hanno l'opportunità di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni familiari.

Molti sono i benefici segnalati dalle aziende ticinesi contattate. Quasi tutte segnalano la fidelizzazione del personale. Sono poi indicati quali fattori positivi conseguenti: un buon clima di lavoro, un turnover ridotto,

- soddisfazione dei dipendenti: meno assenteismo, meno stress, più produttività
- fidelizzazione all'azienda
- crescita professionale per entrambi, con maggior impegno femminile
- possibilità di conciliare lavoro-famiglia per entrambi i genitori
- diminuzione delle assenze e maggior concentrazione nel lavoro grazie alla possibilità di far capo ai servizi di cura per i figli
- progresso e promozione dell'immagine dell'azienda

minore stress e un minor numero di assenze.

Con la presente mozione, generica, si chiede una modifica del ROD in modo che:

- a) Sia possibile per tutti ottenere una riduzione del proprio tempo di lavoro (e del proprio salario), in particolare nei primi anni di vita dei figli, pattuendo sin dall'inizio l'eventuale ripristino del tempo di lavoro originario, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.
- b) Il tempo parziale sia esteso anche alle funzioni dirigenti.
- c) Sia ampliata la possibilità per i genitori di ottenere un congedo parentale, al termine del congedo maternità, per stare qualche mese in più a casa con il proprio figlio/a: tale congedo può essere finanziato in parte dal dipendente stesso, in parte, almeno per i bassi salari, dal datore di lavoro.
- d) Dove compatibile con le esigenze del Comune, siano studiati dei contratti di lavoro su base annua, per tener conto delle vacanze dei figli.
- e) Sia possibile introdurre il job-sharing tra due dipendenti che si suddividono un posto di lavoro a tempo pieno.
- f) Il comune offra anche dei tempi di lavoro parziali inferiori al 50 %.
- g) All'interno dell'amministrazione sia individuata una nuova funzione, il/la delegato/a alla maternità/paternità, che abbia il compito di aiutare quei dipendenti comunali, genitori e futuri genitori, in particolare per quanto riguarda la negoziazione del proprio tempo di lavoro.

Maddalena Ermotti-Lepori, Daniela Baroni, Enrica Bianchi, Francesca Bordoni, Giovanna Bordoni, Luana Casella, Melitta Jalkanen Keller, Raffaella Martinelli, Deborah Moccetti, Alessandra Nosedà, Maruska Ortelli, Simonetta Perucchi, Laura Tarchini, Giovanna Viscardi, Cristina Zanini Barzaghi.

Allegato: riassunto opuscolo citato



Genitori al lavoro, le aziende rispondono

Opuscolo rivolto alle aziende che operano in Ticino

a cura della Commissione del Consiglio di Stato per le pari opportunità tra i sessi

Conciliare vita professionale e familiare è diventata un'esigenza sempre più avvertita, non solo da parte dei genitori, madri e padri, ma anche dalle aziende, interessate a mantenere nel proprio organico collaboratrici formate, evitando di perdere risorse di valore.

Alcune aziende svizzere si sono già orientate in questo senso, promuovendo percorsi di pari opportunità quali strategia d'impresa sia per ottimizzare i risultati dell'azienda stessa, sia per rimanere attrattive nel mercato del lavoro.

La Commissione consultiva del Consiglio di Stato per le pari opportunità tra i sessi ha ritenuto di contribuire a divulgare queste buone pratiche, con particolare attenzione per alcune aziende ticinesi che adottano già misure in favore delle famiglie. I risultati dell'indagine sono riuniti nell'opuscolo "Genitori al lavoro, le aziende rispondono".

La pubblicazione è suddivisa in tre parti:

- nella prima viene trattata la conciliabilità tra impegni professionali e vita familiare, estendendosi alla carriera femminile
- nella parte centrale vengono riportati i risultati dell'indagine, condotta dal gruppo di lavoro "Conciliabilità" della Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi, presso quelle aziende che hanno ottenuto il Prix Egalité cantonale, indetto da SIC-Ticino
- nell'ultima parte sono illustrate in modo sintetico le misure che potrebbero essere introdotte nelle aziende per promuovere la gestione delle pari opportunità.

Viene inoltre fornita una tabella che illustra le principali misure promosse dalle singole imprese intervistate per promuovere una gestione del personale orientata alle pari opportunità.

Nella famiglia moderna c'è pari coscienza genitoriale e il padre vuole svolgere un ruolo sempre più dinamico e comprimario nella vita dei figli. Questo permette ad entrambi i genitori di impegnarsi nella dualità famiglia-lavoro con uguali obiettivi. Quindi anche la madre, pur dedicandosi alla famiglia, impiega le sue forze per consolidare anche la propria attività professionale, dopo il periodo di investimento formativo.

Le donne nelle aziende sono ancora sottorappresentate in posizioni dirigenziali, anche se diverse testimonianze riportano che la presenza femminile a livello dirigenziale contribuisce concretamente ai buoni risultati dell'azienda.

Le imprese intervistate hanno riconosciuto che l'attuazione della politica delle pari opportunità ha apportato loro un importante beneficio economico-produttivo oltre che di immagine. Rilevano che i team misti generano miglior creatività e produttività e, diventando più attrattive, si assicurano le/i migliori collaboratrici/tori.

L'indagine della Commissione è nata partendo dall'esame di quanto già intrapreso dalle aziende ticinesi vincitrici del Prix Egalité, promosso da SIC-Ticino nel corso di quattro edizioni. Sono stati intervistati direttori/direttrici o responsabili del personale di:

La Posta (Regione Sud), SOS – Soccorso Operaio Svizzero, Credit Suisse, RSI, Studio di ingegneria Sciarini SA, Forbo SA, Raiffeisen Monte Carasso – Giubiasco – Sementina, SUPSI e Chocolat Stella. Aziende molto diverse sia dal punto di vista del numero di dipendenti, sia dell'ambito in cui operano (banche, servizi sociali e formativi, comunicazione, progettazione, industria).

Quali vantaggi porta alle aziende l'attuazione delle pari opportunità?

Primariamente permette di mantenere il know-how aziendale, grazie al livello di formazione e alle competenze acquisite dai dipendenti. Una politica del personale favorevole alla famiglia non solo migliora il clima di lavoro, ma incrementa i profitti aziendali perché motivazione e fiducia diventano i motori propulsivi della competenza. Maternità e paternità possono quindi considerarsi un valore aggiunto anche nello svolgimento dell'attività professionale.

Quali sono i vantaggi per lei/i dipendenti delle aziende intervistate, risultanti dalla tabella allegata all'opuscolo?

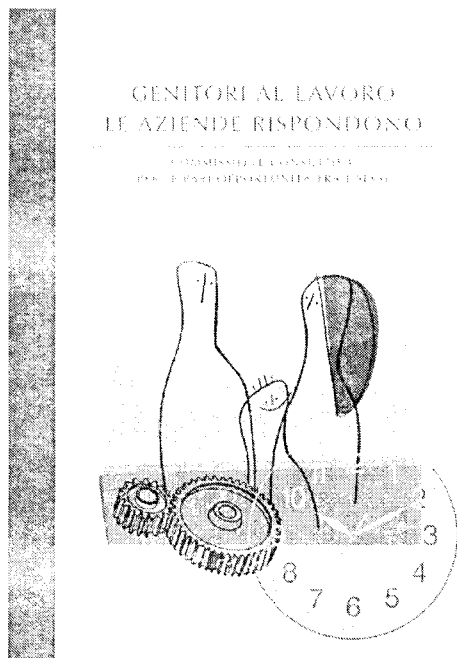
Si possono sintetizzare in: più produttività, meno stress ed assenteismo; fidelizzazione all'azienda; maggior possibilità di conciliare lavoro e famiglia per entrambi i genitori.

È opportuno ricordare che a livello federale la Segreteria di Stato dell'economia, SECO, ha promosso differenti pubblicazioni e studi per promuovere modalità aziendali più adatte alla conciliazione famiglia – lavoro.

In particolare nel 2007 ha pubblicato il Manuale per le PMI "Lavoro e famiglia", dove vengono forniti strumenti operativi all'indirizzo delle aziende per attuare una gestione aziendale orientata alla famiglia, e quindi alla promozione delle pari opportunità.

Anche le aziende cantonali possono usufruire dei sussidi messi a disposizione dall'Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU) che dal 2009 mette a disposizione delle imprese aiuti finanziari federali per la promozione di progetti di pari opportunità all'interno dell'azienda. Per la presentazione di questi progetti l'UFU mette a disposizione alcuni specialisti per consulenze e informazioni.

Nella parte finale della pubblicazione ci sono dettagliate indicazioni per approfondire la tematica e gli strumenti di attuazione.



L'opuscolo può essere richiesto a:
Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della
trasparenza
Residenza governativa
CH-6500 Bellinzona TI
Avv. Marilena Fontaine tel. +41 91 814 43 08
e-mail marilena.fontaine@ti.ch