



egual21

Sintesi rilevamento fase I

Aprile 2022

Con il progetto quadriennale equal21 il Governo del Cantone dei Grigioni intende migliorare l'uguaglianza tra donne e uomini nell'Amministrazione (senza istituti di diritto pubblico). Il progetto è legato agli obiettivi di Governo «Datore di lavoro attrattivo» e «Promozione di strutture favorevoli alle famiglie».

Gli obiettivi della fase 1 del progetto, iniziata a luglio 2021 e che viene conclusa con il presente rapporto, sono il rilevamento della situazione effettiva nonché una prima sensibilizzazione del personale dirigente. Quale responsabile del progetto, l'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità ha incaricato il servizio specializzato UND¹ di eseguire quanto previsto da questa fase in qualità di specialista in materia.

Mediante l'analisi degli indicatori relativi al personale, un sondaggio rivolto ai responsabili di processo ai livelli Amministrazione generale e servizi, cinque workshop per personale dirigente e un sondaggio online rivolto ai collaboratori sono stati rilevati le condizioni quadro, i processi, i punti di vista di chi ricopre funzioni dirigenziali nonché le esigenze e il grado di soddisfazione dei collaboratori sulle tematiche uguaglianza e conciliabilità tra lavoro e vita privata.

L'analisi degli indicatori relativi al personale mostra che l'Amministrazione cantonale dei Grigioni, con una quota di donne del 36 %, è molto lontana da una rappresentanza dei generi paritaria tra il personale, che con il 49 % è invece raggiunta in ampia misura se si considera l'intero settore pubblico (Confederazione, Cantoni, comuni) in Svizzera. Anche per quanto riguarda le funzioni dirigenziali, il 23 % registrato nei Grigioni è nettamente al di sotto della media. Ai vertici dirigenziali le donne sono a capo di solo quattro dei 39 servizi (una segretaria generale e tre capoufficio). Prendendo in considerazione i modelli di vita emerge che il Cantone è nettamente meno interessante per le madri che per i padri. Ciò è evidente anche per quanto riguarda la ripartizione dei generi nelle classi d'età, dove la quota di donne tra le collaboratrici fino ai 30 anni è ampiamente superiore al 50 % e a partire dalla classe d'età 31-35 si attesta nettamente al di sotto del 50 %.

Anche in merito a una buona conciliabilità tra lavoro e vita privata gli indicatori relativi al personale presentano un quadro simile: la quota di lavoro a tempo parziale, un indicatore importante per una buona conciliabilità, nel Cantone dei Grigioni si attesta complessivamente al 28 %, ciò che è nettamente inferiore al settore pubblico svizzero (42 %). Per quanto riguarda gli uomini, tale indicatore è ancora più basso (13 %, media svizzera nel settore pubblico: 18 %). Se lavorano a tempo parziale, è molto raro che gli uomini presentino un grado di occupazione inferiore all'80 %.

¹www.fachstelle-und.ch

L'analisi delle condizioni quadro e dei processi sulla base di 74 criteri singoli indica che, dal punto di vista del servizio specializzato UND, le premesse per l'attuazione di buoni livelli di conciliabilità e uguaglianza sono da mediamente buone a buone, fatto che si pone in parziale contraddizione con la situazione esposta in precedenza. Ciò è quanto illustra il seguente diagramma a ragnatela, che riporta la valutazione dei singoli criteri in 6 cosiddetti fattori d'influenza su una scala da 0 (promozione della conciliabilità minima) a 3 (promozione della conciliabilità elevata) e la confronta con il benchmark «amministrazione pubblica²» del servizio specializzato UND, il quale contiene solo le cosiddette organizzazioni Best Practice (con il «Label UND»³). Il diagramma a ragnatela mostra poi la valutazione data dai collaboratori, che diverge maggiormente per i fattori d'influenza «luogo» e «denaro».

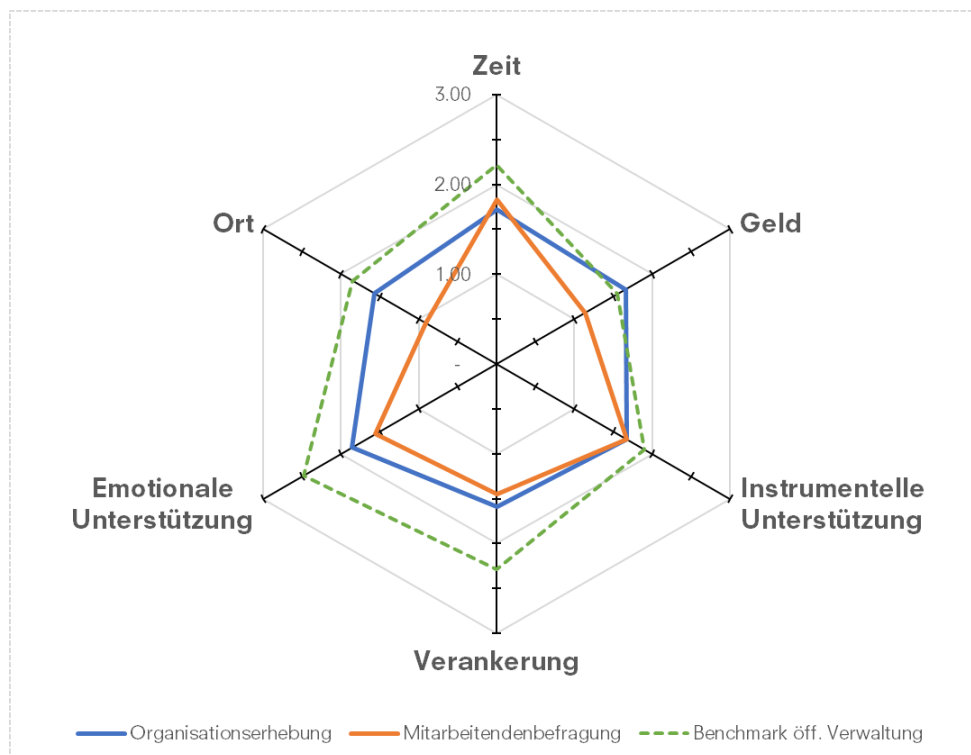


Figura 1: valutazione dei fattori d'influenza (0=valore più basso, 3=valore più elevato, 1,8 Best Practice)

Per quanto riguarda il **fattore d'influenza «orario»**, nell'Amministrazione cantonale dei Grigioni importanti punti di forza sono l'elevata autonomia dei collaboratori in relazione agli orari, aspettative relativamente basse in termini di raggiungibilità al di fuori degli orari di lavoro, buone possibilità di influire sulla pianificazione del lavoro e delle vacanze nonché la possibilità di usufruire di giorni liberi o brevi assenze con poco preavviso. I collaboratori hanno buone possibilità di seguire formazioni e perfezionamenti professionali. Tra le sfide figurano la durata del congedo paternità di sole due settimane, in generale la possibilità di prolungare il congedo per genitorialità e assistenza ai familiari, la mancanza di possibilità o addirittura del diritto di adeguare temporaneamente il grado di occupazione per genitorialità e assistenza ai familiari. In diverse unità organizzative e funzioni, il lavoro a tempo parziale è poco diffuso per ragioni operative ma anche culturali.

² 9 organizzazioni in totale (3 Confederazione, 2 cantonali, 4 cittadine)

³ www.fachstelle-und.ch/unternehmen/praedikar-und

Per quanto riguarda il **fattore d'influenza «luogo»**, tra i punti di forza è possibile menzionare le nuove direttive relative al telelavoro dell'Ufficio del personale e il lavoro mobile flessibile. Una sfida è rappresentata dal fatto che, per ragioni operative, per molti collaboratori il lavoro indipendente dal luogo non è possibile o lo è raramente. In linea di principio, i collaboratori con un grado di occupazione inferiore al 50 % non hanno la possibilità di accedere al lavoro mobile flessibile.

I punti forti in relazione al **fattore d'influenza «denaro»** sono il sistema salariale oggettivo, la buona sicurezza sociale, il supplemento finanziario per i collaboratori che svolgono compiti di cura e di assistenza nonché l'assunzione dei costi di formazione e perfezionamento professionale necessari. Viene considerato una sfida il fatto che molti collaboratori percepiscono il sistema salariale come non trasparente. La durata della continuazione del pagamento in caso di paternità, adozione e assistenza ai familiari è piuttosto bassa. Un contributo per l'assistenza ai bambini complementare alla famiglia non viene (per il momento) versato.

Per quanto riguarda il **fattore d'influenza «sostegno emotivo»**, i punti di forza sono la cultura aziendale, che in linea di principio è caratterizzata da apertura e sostegno, nonché il riguardo nei confronti della situazione di vita dei collaboratori di cui dà prova la maggior parte dei superiori. Quale sfida si riporta il fatto che la genitorialità e l'assistenza ai familiari sono argomenti poco trattati nella quotidianità professionale e che numerosi dirigenti non promuovono attivamente il lavoro a tempo parziale.

Per quanto riguarda il **fattore d'influenza «sostegno strumentale»**, la buona garanzia contrattuale con contratti a tempo indeterminato e la possibilità di ricevere un aiuto competente in caso di discriminazioni sono aspetti da menzionare tra i punti di forza. Tra le sfide vanno citati il fatto che manca un servizio di riferimento ufficiale per le questioni in materia di conciliabilità, le supplenze non vengono sempre risolte bene per ragioni operative e il fatto che non è definito un processo effettivo per la genitorialità con una guida/un promemoria per i superiori e i collaboratori.

Per quanto riguarda il **fattore d'influenza «radicamento»**, il principio stabilito nell'ordinanza sul personale (OCPers; CSC 170.410; art. 1) per promuovere l'uguaglianza e la conciliabilità va menzionato tra i punti positivi. La selezione del personale segue un approccio multiprospettico e garantisce in ampia misura le pari opportunità. Per i posti vacanti vengono accertate le opzioni di lavoro a tempo parziale prima della pubblicazione dell'annuncio, se possibile con un margine di manovra corrispondente (minimo tra l'80 % e il 100 %). Le sfide sono rappresentate dalla mancanza di offerte di formazione per il personale dirigente sulle tematiche uguaglianza e conciliabilità nonché selezione e sviluppo del personale senza pregiudizi. La comunicazione interna ed esterna sulle offerte di supporto che promuovono l'uguaglianza e la conciliabilità è piuttosto scarsa e le offerte sono di conseguenza poco note. Attualmente, né a livello di Ufficio del personale né a livello di servizi avviene un controllo sistematico della conciliabilità e dell'uguaglianza. Di conseguenza, tra le altre cose vengono a malapena definiti obiettivi impliciti o espliciti per una rappresentanza equilibrata dei generi.

Esistono diversi potenziali per migliorare l'uguaglianza, promuovere la conciliabilità tra lavoro e vita privata e quindi per aumentare l'attrattiva quale datore di lavoro. Tra tali potenziali rientrano un diritto a vacanze più elevato, graduato secondo l'anzianità di servizio, più congedi (pagati o non pagati) per genitori e persone che prestano assistenza ai familiari, la possibilità per questi gruppi di far valere il diritto di adeguare temporaneamente o a tempo

indeterminato il grado di occupazione. Inoltre è possibile aumentare la sensibilità dei superiori per quanto riguarda le sfide in termini di conciliabilità alle quali sono confrontati i collaboratori e per quanto riguarda la promozione del lavoro a tempo parziale. A tale scopo si possono offrire corsi di formazione regolari del personale dirigente sui temi uguaglianza e conciliabilità. È possibile istituire un controlling con indicatori relativi alla rappresentanza di genere e quote di lavoro a tempo parziale, con misure e obiettivi chiari laddove necessario. Per fornire un migliore sostegno ai collaboratori è possibile creare un apposito servizio di riferimento dedicato alla conciliabilità che comunica le offerte sia verso l'interno sia verso l'esterno e che illustra esempi di best practice. Un'ulteriore possibilità è la creazione di reti per genitori e persone che prestano assistenza ai familiari. Una gestione interdipartimentale dei talenti può servire a un migliore sfruttamento dei potenziali interni per l'occupazione di posti dirigenziali. Il lavoro mobile può essere ulteriormente promosso.

Nella prossima fase del progetto è previsto che un gruppo di lavoro interdipartimentale elabori obiettivi e misure da attuare ai diversi livelli amministrazione generale, servizi e personale dirigente.

Il rapporto completo è disponibile su www.staql.gr.ch/equal21.