



Municipio  
Via Municipio 13  
CH-6850 Mendrisio  
  
058 688 31 10  
cancelleria@mendrisio.ch  
mendrisio.ch  
MD/fm

Municipio, 6850 Mendrisio

Gentili Signore e  
Egregi Signori  
Consiglieri/e comunali  
Françoise Gehring, Grazia Bianchi,  
Giancarlo Nava, Daniele Stanga,  
Andrea Ghisletta, Alessia Bervini

31 agosto 2016

**Risposta  
del Municipio di Mendrisio**

Interrogazione del 27 giugno 2016

Titolo **Mendrisio è un datore di lavoro gender-friendly?**

In risposta alla sua interrogazione, il Municipio si pregia osservare quanto segue:

**1. Come si caratterizza la composizione del personale dal profilo della rappresentanza di genere?**

In data 30 giugno 2016, i dipendenti comunali erano 409. Nel conteggio delle risorse, sono stati considerati i dipendenti nominati ai sensi del ROD, i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia, i giovani in formazione, i dipendenti assunti con un contratto di diritto privato a tempo determinato e indeterminato.

Di questi, 197 sono donne e 212 sono uomini.

**2. Come si caratterizza la composizione del personale dal profilo del tempo parziale in relazione al genere?**

I collaboratori a tempo parziale sono in totale 142. Di questi 126 sono donne e 16 sono uomini.

### 3. Quante donne sono presenti nei quadri dirigenziali all'interno dell'amministrazione?

I quadri dirigenziali all'interno dell'amministrazione rivestono la funzione minima di Capo Settore. Per "quadro dirigenziale" si intendono quelle figure alle quali è affidata la gestione di un determinato ambito dell'amministrazione, la cui responsabilità è condivisa con il rispettivo Capo Servizio (Direttore).

Le donne che rivestono tale funzione sono attualmente sei su trentuno quadri dirigenti, così suddivisi:

Funzione (art. 27 ROD)	Uomini	Donne
Segretario comunale	1	0
Capotecnico UTC	1	0
Direttore AIM	1	0
Vicesegretario comunale	1	0
Comandante Polizia	1	0
Direttore istituto scolastico	1	0
Conservatore Museo	1	0
Vice Capotecnico UTC	2	0
Capo Dipartimento	4	0
Capo Settore	12	6

Delle sei collaboratrici che rivestono la funzione di Capo Settore, tre svolgono il loro impiego con un grado di occupazione del 100%, una all' 80%, una al 70% e una al 30%.

### 4. Quali misure ha adottato il Comune di Mendrisio per essere un datore di lavoro *gender friendly*?

e

### 5. Quali misure ha adottato il Comune per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro?

Le misure adottate dal comune di Mendrisio per essere un datore di lavoro *gender friendly* nonché per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro sono molteplici. Tra esse, in particolare, si evidenziano misure di tipo legislativo ancorate nel ROD e nelle ordinanze che riguardano il personale, e altre di tipo operativo, che vengono adottate dal Municipio sentito il preavviso dei Servizi e della Commissione per il personale.

Queste sono:

- L'adozione dell'ordinanza sull'orario flessibile, in particolare la modifica del 21 ottobre 2014 inerente le fasce orarie d'impiego obbligatorio; con la modifica è stato posticipato alle 08:45 l'orario d'entrata massimo e anticipato alle 16:30 l'orario d'uscita minimo; l'esigenza di modificare l'orario di entrata e uscita nasce essenzialmente dalle sempre maggiori richieste di deroga all'orario da parte di collaboratori/trici che in quei momenti hanno impegni legati alla conduzione familiare (figli a scuola, attività extrascolastiche, visite mediche, ecc.).

- Massima flessibilità nell'impostazione dei profili orari dei dipendenti part-time nel programma di gestione presenze/assenze.
- Concessione di tre giorni di congedo pagato annui per assistenza e cura ai figli.
- La massima apertura sulle richieste di congedo non pagato al termine del congedo maternità (di 16 settimane) o d'azione (6 settimane).
- La concessione di congedi non pagati dopo la nascita dei figli, per accudirli e permettere l'accompagnamento fino all'inizio della scuola dell'infanzia (3 anni).
- L'introduzione del congedo paternità (art. 50 ROD modifica del 21 marzo 2011).
- La massima disponibilità a pianificare un rientro graduale dopo un periodo di congedo maternità o congedo non pagato.
- Agevolazioni per le gestanti e le puerpere (art. 52 ROD).

**6. Il job-sharing rientra nelle formule dell'organizzazione del lavoro? Se sì quante persone fanno capo a questa possibilità? Se no, il Comune intende favorirla?**

*Il job-sharing è un modello di lavoro in cui due o più collaboratori/trici, si suddividono tra loro un posto di lavoro a tempo pieno, ed evidenzia la disponibilità volontaria, la responsabilità comune e la divisione di un impiego. Un'unica mansione viene ricoperta da due differenti (o più) dipendenti. In caso di assenza di un collaboratore, l'altro garantisce la copertura integrale del lavoro.<sup>(1)</sup>*

Attualmente, all'interno dell'amministrazione, il job-sharing è applicato unicamente in un caso. A seguito della riduzione del grado di occupazione al 50% della responsabile di un ufficio, e grazie a una riorganizzazione del lavoro, il restante 50% è stato assunto da una seconda figura già attiva all'interno del team, a garanzia del servizio all'utenza.

Le attuali condizioni di organizzazione e di gestione dei servizi non necessitano, per ora, di adottare questo sistema di impiego, anche in ragione del fatto che, eccetto casi particolari, il grado di occupazione minimo non può essere inferiore al 50% (art. 10 cvp 1 ROD).

---

(1) Modelli e contratti di lavoro, Carmen Fontana – Maggi, consulente HR e formatrice aziendale.  
Seminario del 6 marzo 2012, Camera di Commercio Cantone Ticino

Sperando di avere evaso esaustivamente la sua richiesta, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

**Per il Municipio**

Lic. oec. HSG Carlo Croci  
Sindaco

Lic. rer. pol. Massimo Demenga  
Segretario

*Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a 3 ore lavorative.*

Copia:  
Dicastero Amministrazione /Ufficio del Personale