

## **Amministrazioni pubbliche attrattive per i genitori: le regolamentazioni cantonali, federale e comunali in favore dei genitori a confronto**

Autrice: Gesine Fuchs, dr. phil., politologa, Basilea

### **Introduzione**

La legge sulla parità dei sessi (LPar) è in vigore dal 1° luglio 1996. Essa vuole promuovere la parità di fatto fra donne e uomini nella vita professionale. Anche la Costituzione chiede a Confederazione, cantoni e comuni di incentivare la parità effettiva fra donne e uomini. Un passo verso la parità nella vita professionale è rappresentato dalle misure e disposizioni che consentono di conciliare i compiti genitoriali con l'attività professionale. Ecco perché la Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (CSDP) ha voluto analizzare le regolamentazioni in vigore per i genitori che lavorano alle dipendenze dell'Amministrazione federale, dei cantoni e di alcune grandi amministrazioni comunali. Rendono possibile e promuovono la parità di trattamento per i padri e le madri, per le donne e gli uomini? Dove urgono altri provvedimenti?

Incentivano la parità tutte le misure che rendono possibile o favoriscono la ripartizione del lavoro educativo e professionale nella coppia, dando di fatto ai genitori la possibilità di scegliere. Vi rientrano la possibilità di lavorare a tempo parziale e il congedo parentale, nonché il congedo di maternità pagato per il periodo immediatamente successivo al parto. Simili regolamentazioni riducono nel contempo il rischio che i figli rappresentino un fattore di povertà.

Le datrici e datori di lavoro pubblici assumono spesso il ruolo di modelli o precursori, le loro condizioni d'impiego sono trasparenti ed essi occupano un numero relativamente grande di persone (da qualche centinaio a varie migliaia). È perciò più che opportuno esaminare le condizioni di lavoro che praticano. Questo studio mostra che la maggior parte delle amministrazioni pubbliche adottano misure favorevoli per i giovani genitori. Molte offrono soluzioni più o meno vincolanti affinché le madri e i padri possano riprendere il lavoro dopo un periodo di interruzione dovuto alla nascita del figlio o possano ridurre il tempo di lavoro. Ciò consente loro di trattenere delle lavoratrici e dei lavoratori qualificati e di risparmiare sui costi che verrebbero causati dal licenziamento della madre o dall'assunzione e dall'introduzione al lavoro di nuovo personale<sup>1</sup>.

---

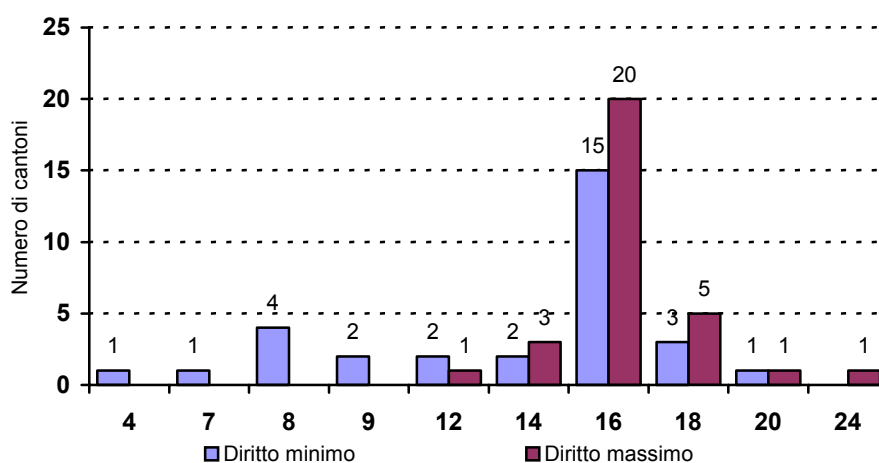
<sup>1</sup> Uno studio di Prognos, realizzato su mandato del Ministero germanico della famiglia, ha calcolato il potenziale di risparmio conseguibile dalle imprese mediante misure in favore delle famiglie. Sulla base dei dati di controlling di 10 imprese i calcoli su modello hanno appurato un risparmio di varie centinaia di migliaia di €. I costi per le misure in favore delle famiglie (quali consulenza, telelavoro,

Si procede poi al confronto particolareggiato delle prestazioni e regolamentazioni concernenti i genitori e si mostrano le conquiste e gli ambiti in cui è ancora necessario intervenire. Sono stati presi in considerazione i 26 cantoni, la Confederazione e 4 comuni urbani, ossia 31 amministrazioni pubbliche. Per queste amministrazioni viene poi calcolato un “indice di compatibilità familiare (ICF)”. La base del presente rapporto è costituita dai dati rilevati per i cantoni dall’Istituto di federalismo dell’Università di Friburgo su mandato della Conferenza delle delegate alla parità. Per l’Amministrazione federale e le città di Berna, Losanna, Winterthur e Zurigo essi sono stati forniti dalle delegate alla parità attive nelle rispettive amministrazioni. Esprimiamo a tutte le persone coinvolte un sentito ringraziamento per l’accurato lavoro svolto<sup>2</sup>.

## 1. Congedo pagato per gravidanza e parto

Tutte le amministrazioni analizzate offrono alle loro impiegate un congedo di maternità pagato. In caso di impiego a tempo indeterminato, il diritto alle prestazioni minimo varia fra 4 e 20 settimane a dipendenza della durata del rapporto di lavoro, quello massimo si situa fra 12 e 24 settimane.

**Figura 1: Congedo di maternità: diritto alle prestazioni minimo e massimo, in settimane**



Mediana del diritto minimo e massimo alle prestazioni: 16 settimane

Fra Confederazione, cantoni e città non sussistono grandi differenze riguardo alla durata del congedo di maternità.

Per quanto concerne la durata minima delle prestazioni, più della metà dei cantoni e 3 città si spingono oltre le 14 settimane considerate come lo standard minimo dall’Unione europea nella direttiva 92/85/UE. Per quanto concerne la durata massima

---

modelli di organizzazione del tempo di lavoro e sorveglianza dei bambini) erano inferiori ai costi provocati dalle fluttuazioni e dalle assenze prolungate dall’azienda. Cfr. Bundesministerium 2003.

<sup>2</sup> Il termine per la rilevazione delle regolamentazioni era il 1° novembre 2003. I calcoli sono stati effettuati tramite SPSS.

delle prestazioni, solo 4 cantoni si trovano sotto le 16 settimane: si tratta BE, GL, GR e UR.

Senza alcun termine le madri sono assicurate solo nei cantoni JU, NE, SO, TI, UR, VS e ZH, nonché nelle città di Berna, Winterthur e Zurigo. Molti cantoni applicano regole complesse, che riducono il diritto alle prestazioni in presenza di contratti a tempo determinato e/o se la gravidanza era già in corso al momento dell'entrata in servizio (p. es. Confederazione, BL, BS). 1 anno di servizio è il minimo richiesto da GL, SG e dalla città di Losanna; 2 anni invece da AR, BE, LU, NW e ZG. Solo nel canton Appenzello interno occorre essere impiegate da 10 anni per fruire di 24 settimane di congedo pagato.

Succede spesso che la malattia o un infortunio durante il congedo maternità non prolunghino quest'ultimo, contrariamente a quanto accade con le vacanze pagate. Talvolta il diritto alle vacanze viene ridotto proprio a causa del congedo di maternità. In caso di riduzione o cambiamento del carico lavorativo dopo il congedo di maternità 7 cantoni prevedono una riduzione pro rata del pagamento del salario (AI, BL, BS, GR, LU, NE, OW), mentre 18 cantoni non hanno disposizioni in merito. Se il rapporto di lavoro viene sciolto al momento del parto 12 cantoni effettuano pagamenti ridotti:

**Tabella 1: Diritto alle prestazioni in caso di scioglimento del rapporto di lavoro, in settimane**

<b>Diritto alle prestazioni in caso di scioglimento del rapporto di lavoro al momento del parto</b>	<b>Cantoni e comuni urbani</b>
Da un diritto massimo di 24 settimane a 8 settimane	AI
Da 16 a 12 settimane	BS
Da 16 a 8 settimane	BL, NW, OW, SG, TG, VS
Da 16 a 4 settimane	AG, AR
Da 16 a 0 settimane	Città di Winterthur
Da 14 a 8 settimane	GR
Da 12 a 8 settimane	UR

## **2. Congedo parentale**

Diventare ed essere madre o padre è anzitutto un fatto biologico, ma la condizione di genitore richiede soprattutto anche la capacità di relazionarsi con i figli sul piano sociale ed emozionale.

Tuttavia la maggior parte delle amministrazioni pubbliche concedono solo 1 a 2 giorni di **congedo pagato ai padri per la nascita** di un figlio. Ciò non è spesso sufficiente a consentire loro di accompagnare la partner per tutto il tempo del parto.

**Tabella 2: Giorni di congedo pagato concesso ai padri per la nascita di un figlio**

	Frequenza	Percentuali valide	Percentuali cumulate
Giorni <sup>3</sup>	8	26,7	26,7
Mediana <b>2</b>	<b>10</b>	<b>33,3</b>	<b>60,0</b>
3	6	20,0	80,0
5	5	16,7	96,7
15	1 (Città di Berna)	3,3	100,0
Totale	30	100,0	
Non precisati	1		

Disposizioni in materia di ulteriori giornate di congedo per i padri dopo una nascita sono piuttosto rare:

**Tabella 3: Congedo di paternità**

BL	12 settimane non pagate
Città di Berna	3 settimane pagate; inoltre fino a 8 settimane pagate se il padre fruisce della 2. metà delle 16 settimane di congedo di maternità.
Città di Zurigo e Winterthur	3 settimane non pagate
NE	8 settimane pagate, se il padre fruisce della 2. metà delle 16 settimane di congedo di maternità.

Una volta terminato il congedo di maternità pagato, 12 cantoni, la Confederazione e 3 città offrono la possibilità di ottenere un congedo parentale non pagato. Le prescrizioni in materia sono in alcuni casi molto generiche. 7 dei 12 cantoni non prevedono nessun congedo per i padri, risp. un congedo meno lungo di quello delle madri.

**Tabella 4: Possibilità di ottenere un congedo parentale**

Nessuna possibilità di ottenere un congedo parentale	AG, AI, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, UR, VS, ZG
Congedo parentale possibile, ma solo per la madre	AR, TG (6 mesi) BS, GL (1 anno) FR (16 settimane) GR (durata non precisata)
Congedo parentale possibile, ma a condizioni diverse per il padre e la madre	BL (1 anno madre, 12 settimane padre)
Congedo non pagato menzionato in disposizioni generiche possibiliste	Confederazione, ZH (durata non precisata) Città di Losanna, Winterthur e Zurigo (1 anno) Città di Berna (fino a 2 anni)
Congedo parentale a uguali condizioni per entrambi i genitori	BE, VD (6 mesi) GE (2 anni) TI (9 mesi)

<sup>3</sup> Dal 1° luglio 2004 Basilea Città concede ai padri 5 giorni di congedo pagato.

L'aspetto sociale ed emozionale dell'essere genitori viene inoltre considerato quando è esplicitamente previsto un congedo per l'adozione di un bambino. Una possibilità che è data dalla Confederazione, 3 città e 8 cantoni (facendo astrazione dei Grigioni con 3 giorni di libero<sup>4</sup>). I due terzi dei cantoni non prevedono disposizioni in merito.

**Tabella 5: Condizioni del congedo d'adozione**

Congedo d'adozione pagato per madri e padri alle stesse condizioni	GE (20 settimane) LU, NE, VD, Confederazione, Città di Berna (8 settimane) TI (8 settimane, in seguito 9 mesi non pagato) Città di Winterthur, Città di Zurigo (16 settimane)
Congedo d'adozione non pagato	BL (12 settimane)
Congedo d'adozione, ma a condizioni diverse per madri e padri	FR (12 settimane madre, 4 settimane padre) ZH (16 settimane madre, 2 giorni padre)

Gran parte delle amministrazioni pubbliche concedono ai loro dipendenti un congedo di cura pagato per la malattia di un figlio. Fanno eccezione in questo caso NE, NW e SO. Le modalità sono tuttavia diverse. 18 cantoni hanno dei limiti massimi fissi per anno e ben 6 cantoni e città precisano un numero di giorni per il singolo caso, senza specificare un limite massimo assoluto. Quest'ultima regolamentazione potrebbe essere quella che considera meglio le circostanze di vita dei genitori.

**Tabella 6: Diritto massimo al congedo di cura per i figli e altre emergenze per anno**

	Frequenza	Percentuali	Confederazione/ cantoni/comuni urbani
Nessun giorno pagato	3	9,7	NE, NW, SO
Descrizioni generiche	4	12,9	AR, AI, GL, Città di Berna
2 giorni	2	6,5	BS, SG
3 giorni	6	19,2	FR, GR, JU, LU, SH, SZ
4 giorni	1	3,2	BE
5 giorni	4	12,9	AG, BL, VD, ZG
10 giorni	4	12,9	OW, TI, UR, Losanna
15 giorni	1	3,2	GE
Alcuni giorni per evento	6	19,2	TG, VS, ZH, Confederazione, Winterthur, Città di Zurigo
Totale	31	100	

<sup>4</sup> Dal 1° luglio 2004 Basilea Città concede 5 giorni di congedo pagato.

### 3. Ripresa del lavoro e lavoro a tempo parziale

In generale, nelle amministrazioni pubbliche che concedono un congedo parentale non pagato, non esistono regole speciali riguardo alla ripresa del lavoro. Solo GE garantisce lo stesso posto di lavoro. BS e BL assicurano, a dipendenza delle esigenze aziendali, il ritorno allo stesso posto oppure a un posto analogo. Nella Città di Berna “continua a sussistere il rapporto di lavoro”. Losanna garantisce un posto di lavoro. Vi è da presumere che spesso si applichino regole implicite.

In 16 cantoni mancano indicazioni o regole per il lavoro a tempo parziale dopo la nascita di un figlio. 10 cantoni menzionano pur sempre esplicitamente il part-time in quanto possibilità – la metà tuttavia solo per le madri e non per i padri. Alcune ordinanze prevedono in maniera generale la riduzione del tempo di lavoro, senza che facciano esplicito riferimento ai figli. Nessuno prevede un diritto al lavoro a tempo parziale abbinato all’esigenza di assolvere compiti educativi. Ciò pone i genitori in una posizione di relativa debolezza.

**Tabella 7: Possibilità di lavorare a tempo parziale (TP)**

	Frequenza	Percentuali	
Impossibile, risp. nessuna menzione esplicita	17	54,8	AG, AI, BE, GL, JU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, UR, VD, VS, ZG Losanna
TP possibile ma solo per madri	6	19,4	AR, BS, BL, GR, LU, ZH
TP possibile per entrambi i genitori	4	12,9	FR, GE, NE, TI
TP menzionato per entrambi come possibilità non vincolante	4	12,9	Confederazione Città di Berna, Zurigo, Winterthur
Totale	31	100	

In conclusione si rileva la pressoché totale mancanza di misure specifiche in favore del reinserimento professionale dopo l'interruzione dell'attività dovuta a motivi familiari. Inoltre raramente si precisa se e in quale modo il fatto di accudire i figli, rispettivamente di fruire del congedo parentale venga considerato nel computo degli anni di servizio.

In pochi casi esistono direttive su come convertire in termini salariali le competenze acquisite tramite il lavoro di educativo.

### 4. Assegni per i genitori

Chi ha figli ed esercita un'attività professionale dipendente in Svizzera ha diritto agli assegni per i figli. La loro entità varia da un cantone all'altro. L'assegno è tuttavia pagato una sola volta. Se entrambi i genitori sono professionalmente attivi si verifica un concorso di diritti. Le leggi di 8 cantoni prevedono sempre ancora che in tal caso

l'assegno venga automaticamente versato al padre, risp. al marito (AI, AR, GL, GR, SO, VD, VS, ZG). Una sentenza pronunciata dal Tribunale federale per il Canton Friburgo (DTF 129 I 265) aveva giudicato questa prassi come discriminatoria. AG e FR hanno già adeguato le rispettive leggi, mentre alcuni altri cantoni stanno affrontandone la revisione.

Oltre agli assegni per i figli, le persone con prole impiegate dai cantoni percepiscono di regola ulteriori assegni. Non concedono ulteriori assegni solo 4 cantoni (AR, SH, SO, ZH), nonché le città di Losanna, Winterthur e Zurigo. Varie ricerche effettuate in Svizzera hanno appurato un enorme bisogno di posti in strutture d'accoglienza, e ciò soprattutto per i bambini più piccoli che non possono ancora frequentare la scuola dell'infanzia.<sup>5</sup> Non ci si può dunque che rallegrare del fatto che vari cantoni sovvenzionino la sorveglianza extrafamiliare dei figli.

Gli assegni rilevati in questa indagine hanno nomi diversi da un cantone all'altro, sono alimentati da fondi diversi e il loro calcolo si basa su parametri diversi. In 23 cantoni i contributi soggiacciono generalmente a determinate condizioni. Per esempio, sono concessi contributi solo ai genitori coniugati oppure solo finché i figli compiono 2 anni, risp. 12 anni in altri cantoni. A Basilea Campagna gli assegni diminuiscono con l'aumento del reddito dei genitori. In 11 cantoni sono concessi assegni da 300 a 1600 CHF per il parto. I cantoni con questo tipo di assegno pagano anche ulteriori assegni, dove qui fa eccezione solo SO. Nell'ambito della presente indagine non è purtroppo stato possibile effettuare un confronto degli effetti finanziari degli ulteriori assegni, né della loro idoneità a soddisfare le esigenze delle famiglie, dato che sarebbero stati necessari impegnativi calcoli su modelli.<sup>6</sup>

**Tabella 8: Panoramica degli assegni**

Nessun ulteriore assegno	AR, SH, SO (solo assegno per parto di CHF 600), ZH Città di Losanna, Winterthur, Zurigo
Assegni per parto	GE, NW, JU, SO, LU, SZ, NE, UR, SG, VS, FR, VD (in graduatoria crescente da CHF 300 a 1600)
Assegni solo per la sorveglianza extrafamiliare	AG, AI, TI, TG
Assegni a condizioni diverse, risp. con differenziazioni	BE, BS, BL, FR, GL, GR, JU, LU, NE, NW, SG, SH, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, Confederazione, Città di Berna Le condizioni sono p. es.: stato civile, età dei figli, reddito totale, assegni sociali per la sorveglianza extrafamiliare in caso di reddito modesto
Assegni alle stesse condizioni come per gli assegni per figli	BL, BS, GR, NW, OW

(Un cantone può comparire in varie categorie. A BL chi ha diritto agli assegni per figli riceve un assegno di famiglia regressivo in funzione del reddito).

<sup>5</sup> Cfr. Büro für Gleichstellung Stadt Zürich 2003; Frauenrat und Fachstelle für Gleichstellung Basel-Landschaft 2000.

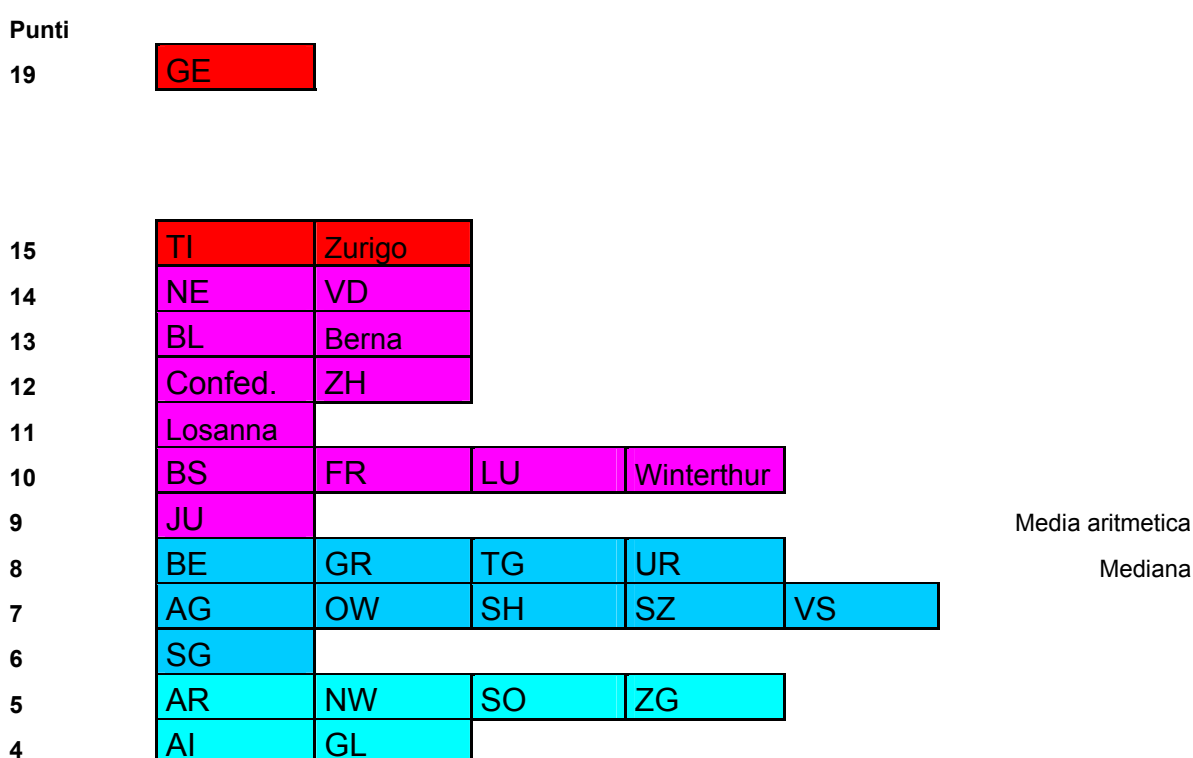
<sup>6</sup> Riguardo agli effetti sulle famiglie dei transfer finanziari in politica sociale cfr. Bauer/Strub/Stutz 2004.

## 5. Confederazione, cantoni e comuni urbani a confronto

Per rendere confrontabili fra loro le amministrazioni pubbliche è stato calcolato a partire dalle varie regolamentazioni un indice di compatibilità familiare (ICF).

In quanto compatibili o a misura di famiglia sono considerati, di principio, un congedo di maternità pagato e tutte le disposizioni che consentono alle madri e ai padri di conciliare l'attività professionale con l'educazione dei figli. Vi rientrano inoltre le prestazioni finanziarie, nonché un assetto non discriminatorio di queste misure.<sup>7</sup> Quanto migliori sono le regole così intese e tanto maggiore è il punteggio conseguibile. La graduatoria così ottenuta è la seguente (v. anche la panoramica in appendice):

**Figura 2: Indice di compatibilità familiare (ICF) per Confederazione, cantoni e comuni urbani**



L'estensione di questo indice è enorme. La media aritmetica si situa a 9,3 punti; la metà delle amministrazioni pubbliche ha conseguito meno di 8 punti. Per chiarire le varie condizioni applicabili ai genitori segue qui la descrizione di tre cantoni con diverso punteggio. Nel Canton **Glarona** (4 punti) se il rapporto lavorativo è durato un anno la madre ha diritto a un congedo pagato di 14 settimane e il futuro padre a 1 giorno per il parto. In seguito, solo la madre può ottenere un congedo non pagato di 1 anno, ma per l'impiego dopo il congedo mancano disposizioni legali. Il lavoro a tempo parziale non è previsto né per il padre né per la madre. Manca anche un congedo breve pagato per le visite mediche importanti o i figli malati. Riguardo agli assegni per i figli viene ancora data la precedenza all'uomo, ma viene però pagato almeno un ulteriore assegno di famiglia. Nel Canton **Friburgo** (10 punti) la madre ha

<sup>7</sup> Cfr. in merito le spiegazioni in appendice. Il punteggio massimo conseguibile era di 20 punti.



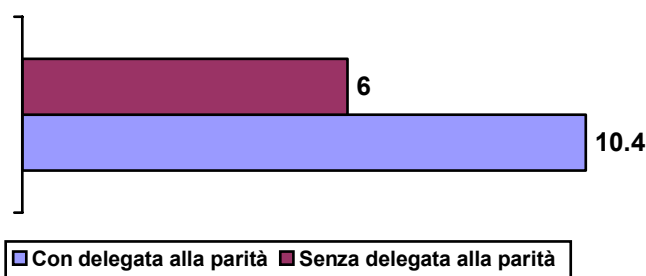
diritto a 16 settimane di congedo pagato, e ciò senza limiti riguardo alla durata del rapporto lavorativo. Il padre ha diritto a 2 giorni di libero per il parto. Non esiste il congedo parentale, ma entrambi possono lavorare a tempo parziale. Per i figli malati sono concessi fino a 3 giorni di congedo pagato l'anno. Nel Canton **Ginevra** (19 punti), per contro, il congedo di maternità pagato è di 20 settimane e per la nascita del proprio figlio il padre ottiene un congedo di 5 giorni. Il padre e la madre possono decidere se vogliono prendere un congedo parentale non pagato della durata massima di 2 anni. Per tutto questo periodo il posto di lavoro è garantito. Per curare i figli malati sono concessi in tutto 15 giorni di congedo pagato. Oltre agli assegni di famiglia, GE paga anche CHF 300 come assegno per il parto.

Nei cantoni che hanno conseguito nell'indice 6 o meno punti si trova sempre anche almeno una disposizione discriminatoria. Ciò è particolarmente evidente per AR: esso dà automaticamente la precedenza al padre per quanto concerne gli assegni per i figli e prevede solo per le madri una durata minima del rapporto lavorativo, il congedo non pagato e il lavoro a tempo parziale.

Il terzo superiore della graduatoria si compone dei cantoni latini GE, TI, NE e VD, nonché di BS e BL, Zurigo, dell'Amministrazione federale e delle città di Berna e di Zurigo.

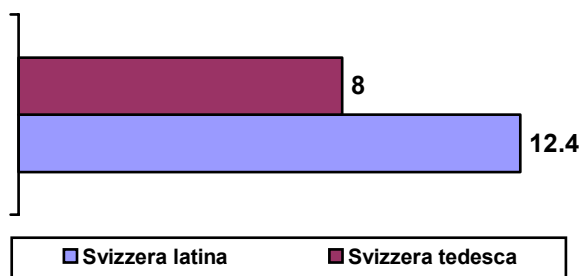
A quali fattori sono da ricondurre queste notevoli differenze?

**Figura 3: ICF medio secondo la presenza di una delegata alla parità**



Nei cantoni e nelle città in cui sono presenti servizi per la parità la media dell'indice è sensibilmente più elevata, ossia 10,4 anziché 6 punti. La differenza è significativa in termini statistici. Tuttavia non è possibile emettere un giudizio sul nesso fra cause ed effetti. Appare solo evidente che l'opera dello Stato in favore della parità si è tradotta, nei rapporti di lavoro disciplinati dal diritto pubblico, anche in una serie di regolamentazioni a misura delle famiglie.

**Figura 4: ICF medio secondo le regioni linguistiche**



Il punteggio conseguito dalla Svizzera latina è superiore a quello della Svizzera tedesca, ossia 12,4 punti anziché solo 8 punti. Anche questa differenza è statisticamente significativa. Essa è riconducibile alle diverse tradizioni storiche e culturali di queste aree del paese.

Fra la capacità finanziaria dei cantoni<sup>8</sup> e l'estensione delle regolamentazioni non esiste un nesso significativo. I cantoni con una capacità finanziaria inferiore a 100 conseguono nell'indice mediamente 8,3 punti, quelli con una capacità finanziaria superiore a 100 solo poco di più, ossia 9,8 punti. Ciò indica che le regolamentazioni sono riconducibili più a decisioni politiche che non alle risorse finanziarie disponibili.

Le città prese in esame presentano un ICF più elevato di quello dei cantoni (12,3 contro 8,7 punti). Ma poiché non tutte le città sono state esaminate non è possibile trarre delle conclusioni.

I cantoni con gli ICF più bassi conoscono dei regimi di socialità prevalentemente liberali e conservatori per quanto riguarda la sicurezza sociale e l'attività lucrativa (in merito ai regimi di socialità cfr. Armingeon et al. 2004). I cantoni con i ICF più alti sono soprattutto quelli con regimi di socialità socialdemocratici e conservatori. Si vede perciò che l'indirizzo generale dei cantoni in materia di politica sociale si traduce anche nelle modalità di disciplinamento delle disposizioni concernenti la maternità e paternità delle/dei loro dipendenti. Trattandosi di interrelazioni complesse sarebbe opportuno che venissero approfondite in altra sede.

### **Prospettive: conquiste e necessità di ulteriori provvedimenti**

La Confederazione, i cantoni e le città prese in esame offrono alle/ai loro dipendenti varie possibilità di conciliare famiglia e professione. Con ciò contribuiscono in maggiore o minore misura alla parità effettiva fra donne e uomini. Le amministrazioni pubbliche concedono varie prestazioni che si spingono oltre le prescrizioni legali. In Svizzera queste ultime sono comunque molto modeste rispetto a quelle concesse in altri paesi industrializzati.

<sup>8</sup> Come è stata stabilita per la perequazione finanziaria 2004/05, cfr. RS 613.11.

- A questo proposito occorre menzionare anzitutto il **congedo di maternità integralmente pagato** che, nella maggior parte dei casi, è di 14 settimane e più. La nuova regolamentazione delle indennità di perdita di guadagno, che sarà sottoposta in votazione popolare quest'autunno, non è altrettanto favorevole (80% del salario per 14 settimane).
- Mentre le indennità per perdita di guadagno servirebbero a compensare il mancato reddito durante il periodo in cui vige il divieto di lavorare, qui i cantoni si spingono oltre offrendo, nel campo del **congedo parentale non pagato** e del **lavoro a tempo parziale**, numerose possibilità di **conciliare a lungo termine** l'attività professionale con l'educazione dei figli in tenera età.

Partendo da queste conquiste la Conferenza svizzera delle delegate alla parità intravede la necessità di ulteriori provvedimenti nei seguenti campi:

- Per quanto riguarda il congedo di maternità pagato è necessario **uniformare il diritto alle prestazioni**, in particolare **abolendo il vincolo della durata del rapporto di lavoro**. Quest'ultimo penalizza le donne che hanno un figlio poco dopo essere entrate in servizio. Inoltre ostacola la mobilità professionale delle giovani donne.
- Dall'analisi delle numerose disposizioni sono emerse soluzioni interessanti per la conciliabilità soprattutto nel campo del **lavoro a tempo parziale** e del **congedo parentale**. Le leggi e ordinanze esaminate non consentono di desumere la frequenza con la quale ci si avvale di questi mezzi. E' **importante rendere vincolanti queste disposizioni** affinché non dipenda dal singolo superiore o dalla singola superiora se sia o no effettivamente possibile lavorare a tempo parziale. Ciò significa che le amministrazioni che non hanno finora emanato disposizioni in materia dovrebbero **introdurre la possibilità** del congedo parentale e del lavoro a tempo parziale per assolvere compiti educativi.
- Il **ritorno al posto di lavoro** deve di conseguenza essere **garantito** affinché si riesca a fruire di queste possibilità senza alcuna preoccupazione.
- Il **ruolo genitoriale** dovrebbe essere meglio riconosciuto in quanto **compito sociale**. Questo significa che le prestazioni erogate dopo il congedo di maternità vero e proprio dovrebbero essere **accessibili a entrambi i genitori** e non, come spesso accade, solo alla madre. Ciò contribuirebbe a eliminare la parziale discriminazione dei padri.
- Occorre **potenziare le offerte di accoglienza extrafamiliare**. Il bisogno è accertato. Quanto migliori saranno queste possibilità tanto più facilmente le madri potranno continuare a svolgere la loro attività professionale anche dopo il parto.
- Infine, deve essere eliminata la precedenza automaticamente riconosciuta al padre risp. marito qualora sussista un **concorso di diritti agli assegni per i figli e ciò in ossequio alla giurisprudenza del Tribunale federale**.

Come **modello** per una regolamentazione non discriminatoria e a misura delle famiglie possono fungere i cantoni Ginevra e Ticino.

## Appendice: Panoramica delle principali disposizioni

	Maternità: diritto mass. alle prestazioni, n. di settimane	Durata minima del rapporto di lavoro per prestazioni integrali, in mesi*	Altri termini (contr. a tempo deter. ecc.)	Giorni di congedo per padri	Congedo parentale	Congedo parentale, in settimane	Congedo d'adozione, in settimane	Impiego o posto di lavoro garantito durante il congedo parentale	Lavoro a tempo parziale (TP) possibile	Diritto massimo al congedo di cura per i figli, in giorni	Concorso di diritti riguardo agli assegni per i figli	Indice degli assegni (nessuno, parto, altri)	Ufficio per la parità	Capacità finanziaria 2004/5*	Indice di compatibilità familiare
AG	16	6	sì	3	---	---	---	---	---	5	neutro	1	sì	105	7
AI	24	120	---	2	---	---	---	---	---	non precisato	uomo	1	---	66	4
AR	16	24	---	Non precisati	solo madre	26	---	---	TP possibile per la madre	non precisato	uomo	0	sì	61	5
BE	14	24	---	2	entrambi	26	---	---	---	4	neutro	1	sì	58	8
BL	16	6	sì	1	entrambi, padre solo 12 sett.	52	12	impiego garantito	TP possibile per la madre	5	neutro	1	sì	116	13
BS	16	6	sì	1	solo madre	52	---	impiego garantito	TP possibile per la madre	2	neutro	1	sì	166	10
FR	16	0	sì	2	solo madre	16	12 madre 4 padre	---	TP possibile per entrambi	3	uomo	1	sì	45	10
GE	20	0	---	5	entrambi	104	20	posto di lavoro garantito	TP possibile per entrambi	15	neutro	2	sì	155	19
GL	14	12	---	1	solo madre	52	---	---	---	non precisato	uomo	1	---	77	4
GR	14	6	---	3	solo madre	non precisato	---	---	TP possibile per la madre	3	uomo	1	sì	63	8
JU	16	0	---	3	---	---	---	---	---	3	neutro	2	sì	33	9

	Maternità: diritto mass. alle prestazioni, n. di settimane	Durata minima del rapporto di lavoro per prestazioni integrali, in mesi*	Altri termini (contr. a tempo deter. ecc.)	Giorni di congedo per padri	Congedo parentale	Congedo parentale, in settimane	Congedo d'adozione, in settimane	Impiego o posto di lavoro garantito durante il congedo parentale	Lavoro a tempo parziale (TP) possibile	Diritto massimo al congedo di cura per i figli, in giorni	Concorso di diritti riguardo agli assegni per i figli	Indice degli assegni (nessuno, parto, altri)	Ufficio per la parità	Capacità finanziaria 2004/5*	Indice di compatibilità familiare
LU	16	24	---	5	---	---	8	---	TP possibile per la madre	3	neutro	2	sì	63	10
NE	18	0	---	1	Il padre può fruire del resto dopo la fine del divieto di lavorare fatto alla madre	---	16	---	TP possibile per entrambi	---	neutro	2	sì	56	14
NW	16	24	sì	2	---	---	---	---	---	---	neutro	2	sì	129	5
OW	16	0	sì	1	---	---	---	---	---	10	neutro	1	sì	30	7
SG	16	12	sì	1	---	---	---	---	---	2	neutro	2	sì	80	6
SH	18	6	sì	3	---	---	---	---	---	3	neutro	0	---	98	7
SO	16	0	---	1	---	---	---	---	---	---	uomo	1	---	76	5
SZ	16	0	sì	2	---	---	---	---	---	3	neutro	2	---	117	7
TG	16	0	sì	1	solo madre	26	---	---	---	alcuni giorni per evento	neutro	1	---	80	8

	Maternità: diritto mass. alle prestazioni, n. di settimane	Durata minima del rapporto di lavoro per prestazioni integrali, in mesi*	Altri termini (contr. a tempo deter. ecc.)	Giorni di congedo per padri	Congedo parentale	Congedo parentale, in settimane	Congedo d'adozione, in settimane	Impiego o posto di lavoro garantito durante il congedo parentale	Lavoro a tempo parziale (TP) possibile	Diritto massimo al congedo di cura per i figli, in giorni	Concorso di diritti riguardo agli assegni per i figli	Indice degli assegni (nessuno, parto, altri)	Ufficio per la parità	Capacità finanziaria 2004/5*	Indice di compatibilità familiare
TI	16	0	---	2	entrambi	9 mesi	8 (fino a 9 mesi non pagati)	---	TP possibile per entrambi	10	neutro	1	sì	85	15
UR	12	0	sì	2	---	---	---	---	---	10	neutro	2	---	51	8
VD	18	0	sì	5	entrambi	26	8	---	---	5	uomo	2	sì	95	14
VS	16	0	sì	2	---	---	---	---	---	alcuni giorni per evento	uomo	2	sì	30	7
ZG	16	24	---	2	---	---	---	---	---	5	uomo	1	---	227	5
ZH	16	0	---	3	formulazione generica	16 madre, 3 giorni non pagati padre	---	---	TP possibile per la madre	alcuni giorni per evento	neutro	1	sì	157	12
Confederazione	18	6	---	2	formulazione generica	8	---	---	TP menzionato come possibilità non vincolante	alcuni giorni per evento	neutro	1	sì	---	12
Città di Berna	16	0	---	15	formulazione generica, entrambi i genitori fino a 104 settimane	8	---	rapporto lavorativo permanente	TP menzionato come possibilità non vincolante	non precisato	neutro	1	sì	---	13
Città di Losanna	18	12	---	5	formulazione generica, entrambi i genitori fino a 52 settimane	---	---	---	---	10	neutro	0	sì	---	11
Città di Winterthur	16	0	---	3	formulazione generica	16	---	---	TP possibile per la madre, altrimenti menzionato in modo non vincolante	alcuni giorni per evento	neutro	0	sì	---	10
Città di Zurigo	16	0	---	5	formulazione generica, entrambi i genitori fino a 52 settimane	16	---	---	TP menzionato come possibilità non vincolante	alcuni giorni per evento	neutro	0	sì	---	15

\* De facto sussiste anche una durata minima del rapporto lavorativo quando i pagamenti vengono ridotti perché la gravidanza era in corso già al momento dell'assunzione.

L'indice di compatibilità familiare ICF è stato calcolato in base ai seguenti punteggi (massimo possibile 20 punti): durata del congedo maternità (1-3 punti), durata del rapporto lavorativo per il diritto alle prestazioni integrali (0-2 punti), giorni di libero per i padri al momento del parto (0-1 punto), esistenza e assetto del congedo parentale (0-3 punti), congedo d'adozione (0-2 punti), garanzie per la ripresa del lavoro (0-2 punti), congedo breve di cura pagato (0-2 punti), assegni di famiglia (0-2 punti), modalità previste per il concorso di diritti agli assegni (0-1 punto), nonché possibilità e assetto del lavoro a tempo parziale (0-2 punti). Le disposizioni discriminatorie sono evidenziate in grigio.

## Bibliografia

- Armingeon, Klaus; Bertozzi, Fabio; Bonoli, Giuliano: Swiss worlds of welfare. - In: West European Politics 27, n. 1 (2004), 20-44.
- Bauer, Tobias; Strub, Silvia; Stutz, Heidi: Familien, Geld und Politik. Von den Anforderungen an eine kohärente Familienpolitik zu einem familienpolitischen Dreisäulenmodell für die Schweiz. – Zurigo, Rüegger, 2004.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. – Berlino, 2003.
- Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich/Statistik Stadt Zürich: Die Väter – und Mütterbefragung in der Stadt Zürich 2003 (Info 5/2003), Zurigo, 2003. Reperibile in formato PDF nel sito [www.bfgzh.ch](http://www.bfgzh.ch).
- Frauenrat und Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft: GLÜCKLICHE Eltern - BETREUTE Kinder. Familienergänzende Kinderbetreuung im Kanton Basel-Landschaft: Zahlen, Analysen, Argumente. Liestal, 2000.
- Ordinanza del 5 novembre 2003 che stabilisce la capacità finanziaria dei Cantoni per gli anni 2004 e 2005 (RS 613.11), reperibile all'indirizzo [www.admin.ch/ch/i/rs/c613\\_11.html](http://www.admin.ch/ch/i/rs/c613_11.html).