

Incarico Schwärzel concernente gli impieghi a tempo parziale per quadri di ogni livello

Stando a quando dichiarato dal Consigliere di Stato Christian Rathgeb in occasione dell'ultima sessione del Gran Consiglio (febbraio 2019), tra i quadri superiori dell'Amministrazione cantonale nessuno lavora a tempo parziale. La ragione è chiara: non vi sono offerte per impieghi a tempo parziale per i quadri superiori. Ciò non è più al passo con i tempi. Inoltre presso il Cantone non vi è nemmeno un'applicazione generalizzata delle possibilità offerte dal home office/telelavoro o da altre possibilità di lavoro flessibili. Ogni servizio applica queste possibilità in modo diverso.

Donne e uomini cercano oggi in pari misura responsabilità nel lavoro come pure riguardo alla famiglia. Il lavoro a tempo parziale e la condivisione del lavoro sono più richiesti che mai. Il tema del tempo parziale ha raggiunto anche i quadri superiori. L'economia privata ha reagito e ditte di grandi dimensioni pubblicano in misura crescente impieghi a tempo pieno solo quali impieghi "all'80-100%". Ad esempio la FR, che propone dozzine di profili professionali differenti, ora non pubblica più alcun impiego esclusivamente al 100%. A prescindere da alcune eccezioni, ad esempio anche Axa-Winterthur, Lidl, FFS, Allianz o Swisscom applicano lo stesso principio.

Il lavoro a tempo parziale non comporta soltanto numerosi vantaggi per i lavoratori (ad es. più tempo da dedicare alla famiglia o al perfezionamento professionale), bensì anche per il datore di lavoro. Stando a degli studi, tali vantaggi consistono in particolare in minori assenze, maggiore diversità (diversity), collaboratori motivati, maggiore produttività e migliori carte da giocare nel reclutamento in previsione della carenza di specialisti/dello sviluppo demografico.

Se in futuro il Cantone dei Grigioni vorrà tenere il passo dell'economia privata, dovrebbe tenere conto delle esigenze dell'attuale generazione e attuare diverse misure finalizzate alla migliore conciliabilità tra famiglia e professione.

Le firmatarie e i firmatari richiedono che in tempi brevi i posti a tempo pieno divenuti vacanti vengano sistematicamente pubblicati con un volume d'impiego dell'80-100 per cento presso tutti i Dipartimenti e con riguardo a tutti i livelli di funzione (fatte salve eccezioni molto specifiche e motivate). Inoltre ovunque ciò possa essere realizzato dal profilo aziendale/contenutistico, devono essere promosse e rese accessibili le possibilità offerte dal telelavoro/home office. Queste misure possono essere attuate senza burocrazia e senza costi supplementari in modo relativamente semplice e rapido.

Pontresina, 14 giugno 2019

Schwärzel, Stiffler, Bettinaglio, Atanes, Baselgia-Brunner, Bigliel, Bondolfi, Buchli-Mannhart, Cahenzli-Philipp, Caluori, Causutt-Derungs, Cavegn, Caviezel (Coira), Censi, Danuser, Della Cà, Deplazes (Coira), Deplazes (Rabius), Dürler, Ellemunter, Felix, Florin-Caluori, Föhn, Gasser, Geisseler, Gugelmann, Hardegger, Hartmann-Conrad, Hitz-Rusch, Hofmann, Hohl, Holzinger-Loretz, Horrer, Kasper, Kienz, Kunfermann, Locher Benguerel, Loepfe, Loi, Märchy-Caduff, Michael (Castasegna), Mittner, Müller (Susch), Müller (Felsberg), Natter, Noi-Togni, Papa, Perl, Pfäffli, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rüegg, Rutishausser, Schneider, Schutz, Thomann-Frank, Thöny, Thür-Suter, Tomaschett (Breil), Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, Weber, Weidmann, Widmer (Felsberg), Widmer-Spreiter (Coira), Wieland, Wilhelm, Zanetti (Sent), Zanetti (Landquart), Pajic