

**RAPPORTO DELLA COMMISSIONE DELLE PETIZIONI RELATIVO ALLA  
MOZIONE NO. 3311 PRESENTATA DAL GRUPPO PS IN CONSIGLIO  
COMUNALE PER UNA POLITICA DEL PERSONALE MODERNA E  
ALL'INSEGNA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

---

All'On.do  
Consiglio comunale  
Lugano

Lugano, 21 giugno 2007

Onorevole Signor Presidente,  
Onorevoli Signore e Signori Consiglieri Comunali,

con la loro Mozione, i Consiglieri Comunali Lauro Degiorgi (primo firmatario), Franco Molinari, Martino Rossi e Nenad Stojanovic (collegi di partito), giudicano obsoleto l'art. 5 (ROD)

- *Regolamento Organico dei Dipendenti del Comune di Lugano* - e delle sue - *Aziende Municipalizzate* - e invitano il Municipio a volerlo adattare, tenendo in particolare considerazione i loro suggerimenti.

In sostanza **propongono** all'Esecutivo di **modificare** alcuni criteri d'assunzione, di **favorire** la promozione delle pari opportunità (in special modo la non discriminazione e l'integrazione delle persone di origine straniera), di **sostenere** l'orario modulare (soprattutto per le donne) e di **adeguare** i requisiti necessari per la nomina, così come applicati a livello federale e nelle amministrazioni comunali di alcune città della Svizzera, in particolare per quanto attiene:

- **al requisito della cittadinanza svizzera;**
- **al luogo di domicilio "che non deve costituire criterio di scelta".**

L'articolo, oggetto della Mozione, recita attualmente quanto segue:

1. I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti:
  - a. cittadinanza svizzera;
  - b. condotta ineccepibile e comprovata dalla presentazione di un attestato di buona condotta e dell'estratto del casellario giudiziario;
  - c. costituzione fisica sana e comunque idonea alla funzione;
  - d. formazione e attitudini idonee alla funzione da occupare (mansionario).
2. I candidati alla funzione di agente del corpo comunale di polizia devono avere un'età non superiore ai 32 anni e, se di sesso maschile, essere idonei a prestare servizio militare.
3. A parità di titoli, requisiti e meriti è data preferenza ai cittadini di Lugano o ivi domiciliati.

### **Requisito della cittadinanza svizzera**

Allo stato attuale i dipendenti della città di Lugano sono composti in ragione del:

*55% donne e 45% uomini*

*l'80% è di nazionalità svizzera e il 20.% stranieri  
fra gli stranieri il 14% è domiciliato (permesso "C"),  
il 3% è dimorante (permesso "B" e "L"),  
il 3% frontaliere (permesso "G").*

Di regola i posti di lavoro messi a pubblico concorso sono aperti sia a cittadini svizzeri che a stranieri in possesso di regolare permesso di lavoro anche se, per determinate funzioni, l'assunzione è riservata unicamente a cittadini svizzeri.

L'art. 5. cpv. 1 lett. a) ROD elenca i requisiti previsti limitatamente allo statuto di "nominato": analogamente a quanto avviene di già nella *Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti* (art. 3 cpv. 1 Lord) ossia il requisito della cittadinanza svizzera.

Per gli altri statuti d'impiego (i non nominati), non sussistono vincoli legati alla nazionalità, infatti, la percentuale di stranieri attualmente alle dipendenze della città, (20%), conferma l'apertura di vedute del nostro Municipio allontanando qualsiasi dubbio a tal proposito.

Il criterio espresso, non costituisce quindi, in nessun caso, una pregiudiziale. (Anche il requisito della nazionalità, di conseguenza, non costituisce una pregiudiziale).

I mozionanti attirano inoltre l'attenzione sulla particolare disposizione di legge adottata e attualmente in vigore nella Città di Zurigo, dove la nazionalità svizzera è requisito richiesto unicamente per il capo armato della polizia e per i servizi dello stato civile e in altre città importanti (Berna – Bienne – Losanna – Lucerna) dove le disposizioni sono più o meno analoghe.

I dati statistici dimostrano però come in queste parti del Paese la situazione economica sia molto diversa (differente) dalla nostra. La realtà occupazionale di Zurigo p.s. è completamente dissimile dalla nostra (essendo Lugano città di confine/frontiera) ed il mercato del lavoro diametralmente opposto.

In Ticino, soprattutto nella nostra regione, prevale la maggior offerta rispetto alla domanda, di conseguenza, i criteri d'assunzione, non possono essere paragonati a quelli adottati in altre città della Svizzera, dove invece è la domanda a prevalere sull'offerta.

La Commissione delle Petizioni non condivide quindi la proposta dei mozionanti tesa all'eventuale eliminazione del requisito inerente alla cittadinanza svizzera, in quanto ritiene fuorviante ed inattendibile il confronto con altre città della Confederazione, il cui contesto è completamente diverso dal nostro.

Essa, ritiene dunque corretto e rispettoso mantenere invariato il contenuto dell'art. 5. cpv. 1 lett. a) ROD, e non ritiene di dover rinunciare all'importante requisito della cittadinanza elvetica per tutti coloro che aspirano ad una nomina (ossia ad un'assunzione a tempo indeterminato, con assegnazione di funzione come recita l'art. 4 ROD).

### **Domicilio**

La Commissione delle Petizioni peraltro condivide il fatto che il luogo di domicilio non debba costituire un criterio (assoluto) di assunzione, così come evidenziato dai mozionanti. Concorda tuttavia con la prassi in uso che prevede, a parità di requisiti, d'esperienza e rispetto del bando di concorso, che il domicilio nel Comune possa costituire un fattore di scelta.

L'attuale disposizione del ROD in materia di domicilio (art. 24), risulta già assai elastica. Suddetta disposizione, prevede infatti l'obbligo del domicilio nel Comune (o in altro luogo) unicamente se “lo richiedono esigenze di servizio”.

Sono escluse tutte le altre categorie.

V'è poi, da evidenziare che, qualora ci si dovesse trovare in presenza di un contenzioso di natura giudiziaria civile tra dipendente e datore di lavoro, il requisito del domicilio diverrebbe elemento importante, poiché ciò consentirebbe di convenire il dipendente innanzi alle autorità giudiziarie del *luogo dove questi risiede ed è impiegato* (riservata la clausola di proroga del foro).

Diversamente, ciò comporterebbe maggior onere per il datore, “costretto”, per legge, ad adire l'autorità giudiziaria di un altro Comune.

La Commissione delle Petizioni, ritiene quindi di non dover apportare alcuna modifica lasciando invariato il contenuto di cui alla cifra 3. dell'art. 5 ROD.

### **Pari opportunità e orari di lavoro**

La nostra società si trova in un processo di profondi cambiamenti che toccano e influenzano ogni aspetto della vita e del comportamento umano.

La gestione dell'orario di lavoro è un classico compito manageriale per il quale bisogna tener conto di diversi interessi.

Da un lato v'è l'interesse economico che si orienta ad un'alta redditività del capitale. Il suddetto interesse richiede, a causa della crescente concorrenza, che l'orario di lavoro diventi più flessibile, si ampliano gli orari di servizio dell'azienda, si evitano ore buche, ecc. ecc..

Dall'altro lato v'è l'interesse delle persone occupate (donne e uomini), di percepire una maggiore libertà d'azione all'interno del loro rapporto d'occupazione.

Casuali, a tal proposito, sono il mutamento dei valori e le necessità di coordinazione tra le esigenze lavorative e quelle familiari.

La città di Lugano segue con molta attenzione e da vicino questo studio, dimostrando forte interesse e grande sensibilità. Infatti, con risoluzione municipale del 24 gennaio 2007, ha aderito al progetto pilota "*Lavoratrice e madre*" promosso dalla Società Svizzera degli Impiegati di Commercio del Cantone Ticino, proprio per essere parte attiva allo sviluppo di questa importante tematica.

Anche l'Amministrazione Cantonale e l'Ente Ospedaliero Cantonale collaborano attivamente alla realizzazione del progetto. Quali membri del gruppo d'accompagnamento operativo si sono pure associati la Camera di Commercio dell'Industria e dell'Artigianato del Cantone Ticino, l'Associazione dei formatori aziendali della Svizzera Italiana, la Federazione associazioni femminile ticinesi, l'Associazione via 2 e la Fachstelle UND, a testimonianza della validità del progetto e del vivo interesse che ha suscitato e che sta suscitando.

Il progetto mira a promuovere i modelli del tempo parziale – quali strumenti di conciliabilità lavoro-famiglia – presso le donne che intendono o che si accingono a diventare madri, (in particolare a donne che occupano posti di responsabilità) e si prefigge di:

- ***creare una documentazione*** unica, organica e adattata al pubblico target (lavoratrici e future madri) che illustra i diversi modelli di lavoro a tempo parziale, i loro vantaggi, la possibilità di applicazione di questi modelli anche a posti qualificati e di responsabilità, dei suggerimenti per la negoziazione con l'azienda per l'ottenimento di un tempo parziale;
- ***accompagnare le donne interessate nel processo di pianificazione e negoziazione di un'occupazione a tempo parziale*** che presuppone un sostegno alla presa di coscienza della fattibilità di adottare dei modelli di lavoro che permettano una conciliazione tra lavoro e famiglia.

L'accompagnamento prevede poi l'offerta di strumenti concreti per avanzare, una richiesta all'azienda d'adattamento del proprio tempo di lavoro ad una conciliazione lavoro-famiglia.

L'obiettivo prioritario è quello di promuovere i modelli di lavoro a tempo parziale, quale modello professionale che favorisce la conciliazione lavoro/famiglia, presso le donne della Svizzera Italiana che desiderano diventare madri.

Lo scopo principale è quello di incrementare l'offerta dei posti di lavoro qualificati a tempo parziale, che, come valore d'organizzazione del lavoro e come possibile soluzione per conciliare la vita professionale e quella familiare, è un argomento di grande attualità, anche se si tratta di un processo non facile. I cambiamenti organizzativi all'interno di un'azienda sono spesso complessi e potenzialmente conflittuali, i benefici sono in ogni caso sovente positivi e controbilanciano le difficoltà iniziali.

Uno studio dell'Ufficio di statistica del Canton Ticino indica in modo inequivocabile che *“femminilizzazione, terziarizzazione e crescita del tempo parziale”* sono i fenomeni più importanti dell'ultimo trentennio e negli anni a venire.

Il ruolo delle donne nel mercato del lavoro continuerà quindi ad essere una costante.

Quello che forse non si sa, o si conosce meno, è che investire nel tempo parziale conviene. La redditività è pari all'8%, è quanto emerge da un recente studio - *analisi dei costi e dei benefici economici di una politica aziendale di sostegno alla famiglia* - voluto dal Dipartimento Federale dell'Economia e dal consigliere federale Joseph Deiss e sostenuto da Migros, La Posta, Novartis, Gruppo Raiffeisen, tanto per citare le aziende più importanti.

Le ricerche dimostrano che il rapporto costi-benefici di una politica aziendale a sostegno della famiglia, è vantaggioso per l'azienda come pure per le donne e gli uomini che possono così ricorrere al tempo parziale.

Se le donne in Svizzera esercitassero un'attività professionale nella stessa misura degli uomini, si rafforzerebbe in media dello 0.3% la crescita del prodotto interno lordo annuale. A dirlo è ancora Joseph Deiss, ministro dell'economia, che difende la promozione della donna nel mondo del lavoro in quanto sostiene, che la partecipazione femminile al mercato del lavoro, è fonte di ricchezza.

Le misure per conciliare lavoro e famiglia esistono, ma l'informazione circola male e i progetti si scontrano con pregiudizi socioculturali.

I vantaggi legati al lavoro a tempo parziale sono spesso ignorati e sebbene sempre più aziende ne riconoscono l'opportunità, sussistono tuttora barriere culturali, psicologiche e legali che ostacolano una sua applicazione più ampia.

Quando è praticabile il tempo parziale è una buona soluzione e, generalmente, soddisfacente tanto per i dipendenti quanto per le aziende: aumenta l'attrattiva del lavoro, accresce la produttività e la motivazione, costituisce un'opzione e una soluzione interessante.

Imperativa, tuttavia, la struttura organizzativa dell'azienda e la capacità organizzativa dei dipendenti. Occorre che l'azienda sia pronta ad assumersi dei costi infrastrutturali e a modificare la propria capacità di comunicazione.

Facilitare il percorso della donna in un'azienda è inoltre indispensabile per adeguarsi al cambiamento della società, in cui le donne – anche solo numericamente – rappresentano una forza.

Si tratta di un dibattito molto importante e attuale quello sul tempo parziale e del lavoro nell'ottica delle pari opportunità.

Nel 2005 in Ticino gli occupati erano 143 mila, di cui 80 mila uomini e 63 mila donne (**44%**), di cui 102 mila a tempo pieno e 41 mila a tempo parziale. Se si paragona la situazione ticinese e svizzera per quanto riguarda il tempo di lavoro ridotto, le differenze sono minime.

In Ticino e in Svizzera 1 uomo su 10 è occupato a tempo parziale.

Per le donne: in Ticino 5 su 10 (**50%**) e in Svizzera 6 su 10 (**60%**) sono impiegate a tempo parziale.

Presso l'amministrazione comunale la percentuale di personale femminile che svolge un rapporto d'impiego a tempo parziale, raggiunge il **40%**.

\*\*\* \*\*

Nei singoli dicasteri, la suddivisione fra donne e uomini è la seguente:

<u>Dicastero</u>	<u>Donne</u>	<u>Uomini</u>
<i>Amministrazione Generale</i>	51%	49%
<i>Servizi Urbani</i>	3%	97%
<i>Educazione</i>	77%	23%
<i>Attività Sociali</i>	75%	25%
<i>Sport</i>	26%	74%
<i>Polizia</i>	12%	88%
<i>Pompieri</i>	3%	97%
<i>Attività Culturali</i>	34%	57%
<i>Finanze</i>	30%	70%
<i>Giovani ed Eventi</i>	44%	56%
<i>Territorio</i>	13%	87%
<i>Rapporti con i Quartieri</i>		100%
<i>Integrazione e Informazione Sociale</i>	77%	33%

In futuro le politiche familiari, sociali ed economiche dovranno tenere maggiormente in considerazione la complessità del mondo femminile e l'evoluzione della sua composizione.

La possibilità di poter ricorrere alla riduzione del tempo di lavoro e accedere ad impieghi a tempo parziale può e deve, inoltre, migliorare.

L'adesione attiva al progetto da parte della città porterà sicuramente a successive riflessioni con conseguente attuazione ai fini della gestione delle risorse umane.

La città è tuttavia già molto sensibile in materia di pari opportunità. Lo conferma l'alta percentuale di personale femminile (**55%**) alle dipendenze dell'amministrazione cittadina.

La Commissione condivide e sostiene il concetto delle pari opportunità come pure gli orari di lavoro diversi così come contenuti nella Mozione, ritiene tuttavia fondamentale che la scelta è pienamente conciliabile con la natura della funzione e che sia garantito il pieno rispetto delle esigenze dell'amministrazione.

Considerato che il nostro esecutivo, con risoluzione del 6 settembre 2006 ha previsto l'avvio di uno studio finalizzato ad una revisione del ROD, in particolare per l'introduzione di concetti d'elasticità nell'ambito delle pari opportunità e l'approfondimento dei temi sull'orario flessibile, così come suggerito dai mozionanti, la Commissione delle Petizioni è del parere, prima di procedere a cambiamenti del ROD, di aspettare le future proposte di modifica da parte del Municipio.

Per le ragioni sopraesposte, la Commissione delle Petizioni propone al Consiglio Comunale di voler respingere la Mozione in trattazione.

Con ogni ossequio.

PER LA COMMISSIONE DELLE PETIZIONI

Peter Rossi, relatore

Marily Bernasconi

Elio Bollog

Francesca Bordoni Brooks

Antonella Pan Fassora

Davide Enderlin

Gian Maria Bianchetti