

**RAPPORTO DI MAGGIORANZA DELLA COMMISSIONE DELLE PETIZIONI,
RELATIVO ALLA MOZIONE NO. 3433 PRESENTATA DALL'ON. ANGELO JELMINI
(PPD), RIGUARDO ALL'ESTENSIONE A 2 SETTIMANE DEL CONGEDO PATERNITÀ
PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI LUGANO E DELLE AZIENDE
MUNICIPALIZZATE**

All'On.do
Consiglio Comunale
6900 Lugano

Lugano, 21 agosto 2008

Onorevole Signor Presidente,
Onorevoli Signore e Signori Consiglieri Comunali,

L'On. Angelo Jelmini, con la Mozione del 19 marzo 2008, auspica che per i Dipendenti del Comune di Lugano ed Aziende Municipalizzate venga introdotto un **aumento pagato del congedo paternità dai 2 giorni attuali a 2 settimane**, ritenendo che tale iniziativa "rientri nel quadro delle misure concrete a sostegno delle famiglie". Tale clausola ricalcherebbe una norma già prevista nei contratti collettivi per i dipendenti Migros, Credit Suisse, SwissRe e Swisscom.

La richiesta dell'On. Jelmini è la revisione dell'art. 68 cpv. 1 lit d ROD Lugano in tale senso.

Considerazioni:

1. Il congedo per la nascita di un figlio **per la donna è cosa assolutamente necessaria per motivi fisiologici**. Dopo il parto c'è una condizione generale di spossatezza generata dall'atto stesso del parto, dall'assetto ormonale, dalla contingente privazione di sonno per accudire ed allattare la prole: alla luce di ciò non è consigliabile che una donna dopo il parto torni al lavoro prima di 4 settimane.

L'uomo non mette a disposizione le sue risorse fisiche per la formazione di un altro organismo, non partorisce, non allatta.

Nelle prime settimane di vita extra-uterina, il bambino dorme per la maggior parte del tempo e non ha bisogno di particolari interazioni con il mondo esterno se non con la madre. Un padre non compromette in nessun modo il suo futuro rapporto con il figlio se torna a lavorare dopo 2 giorni dal parto.

Un figlio provoca una profonda modificazione nella famiglia per il tempo e l'impegno economico che richiede ai genitori durante la crescita, sempre maggiore in proporzione dell'età. Uno studio, pubblicato alcuni anni orsono che aveva avuto risonanza giornalistica, sosteneva che un figlio in termini economici dalla nascita alla maggiore età risulta costare alla famiglia una cifra veramente alta, oscillante tra gli 800mila fr. ed un milione di fr..

Sulla base di quanto sopra, **volendo veramente sostenere le famiglie bisogna permettere a chi lavora di disporre del tempo necessario per seguire la prole durante la crescita, per esempio con l'introduzione di un orario lavorativo modulare, e alleggerirne l'impatto economico studiando una maggior diminuzione della pressione fiscale proporzionata al numero dei figli e alle entrate della famiglia, che non sia però a solo vantaggio dei Dipendenti Comunali.**

2. L'On. Jelmini paragona il contratto dei Dipendenti del Comune di Lugano con quello di aziende private, o comunque SA, con un volume d'affari e numero di Dipendenti **che le rendono imparagonabili al Comune e alle sue aziende.** La SwissRe, per fare un esempio, gode di un fatturato di 40miliardi di fr. (pari alla spesa sanitaria svizzera) la Migros gestisce circa 86'000 dipendenti (più che la popolazione della grande Lugano) con un fatturato di 22 miliardi di fr.. **Aziende così grandi hanno necessariamente una elasticità, una mobilità interna ed una capacità di assorbire le assenze che le piccole o piccolissime non possono permettersi.**

Concedendo però all'On. Jelmini il paragone tra l'Azienda Comune di Lugano e questi colossi privati, ed analizzando il contratto collettivo della Migros, una delle aziende portate ad esempio nella mozione e scelta tra le quattro perché è per noi la più familiare, ne risulta che:

- a. I Dipendenti del Comune godono già di un contratto di lavoro favorevole: 40 ore/settimana ed una *media* di 25 giorni *lavorativi* di vacanza (pari a 5 settimane, a dipendenza dell'anzianità del dipendente). Il contratto collettivo standard dei Dipendenti Migros (CCLN) a cui si ispira l'On. Jelmini, prevede 41 ore/settimana e 5 settimane di vacanza. Per contratto un Dipendente che desiderasse un orario di 40 ore/settimana, sarebbe costretto alla rinuncia di 1 settimana di vacanza (art. 26.1 CCLN).
I Dipendenti del Comune godono quindi di base di 1 settimana di vacanza in più rispetto ai Dipendenti Migros.
- b. Spesso i magazzini MIGROS sono aperti durante le feste Cantonali, in effetti il contratto collettivo prevede il diritto ai giorni festivi *legali*, senza la specificazione "*cantonali*".
I Dipendenti del Comune godono (cap 2, art. 64) del riposo di diritto per tutte le feste riconosciute dal Cantone (S. Giuseppe, l'Immacolata, ecc.).
- c. **Riguardo ai giorni di riposo:** il ROD (art. 61, cap. 1, titolo III) sancisce che il sabato sia giorno di riposo. Questo permette al Dipendente Comunale di avere settimanalmente un minimo di 2 giorni *consecutivi* di riposo, cosa negata a molte altre categorie. In particolare il CCLN non lo prevede.

Altre considerazioni sui contratti:

Per il matrimonio il Dipendente Migros ha diritto a **3 giorni**, il Dipendente Comunale **8 giorni**, per decesso di fratelli al Dipendente Migros sono concessi 2 giorni, al Dipendente Comunale **3 giorni**.

Inoltre per i Dipendenti Comunali esiste un congedo pagato di adozione (cap 3, art. 70) fino a 8 settimane.

3. Secondo il ROD (titolo III, cap. 1, art. 22) le assenze dei Dipendenti devono essere supplite comunque da un altro Dipendente, **ma a titolo gratuito**. Pertanto, per legge, le 2 settimane di congedo pagato, ricadrebbero interamente sugli altri colleghi che si troverebbero a fare gratuitamente il lavoro del Dipendente in congedo. (La Migros per inciso ha la possibilità di assumere, con regime di paga oraria, dipendenti "di rimpiazzo" pagati 8 fr./ora lordi al compimento del 15° anno d'età, paga elevata a 12.50 fr./lordi al 20° anno, il personale in congedo può essere sostituito con poca spesa).

Un congedo paternità, lungo quanto chiede l'On. Jelmini, non si potrebbe applicare a tutti i Dipendenti Comunali: si pensi agli infermieri delle Case Anziani e alla Polizia Comunale che già lamentano un difetto di organico. **Tale clausola porterebbe quindi a delle disparità di trattamento contrattuale tra i Dipendenti.** Non solo, la disparità si avrebbe anche con i Dipendenti delle altre Città del Cantone come Locarno, Mendrisio, Bellinzona, nel cui ROD non figura nemmeno la voce "congedo paternità", ma c'è semplicemente la concessione di "2 giorni per la nascita di un figlio", così come per i dipendenti del Cantone.

4. L'On. Jelmini chiede una *revisione* dell'art. 68 cpv 1 lit d ROD Lugano, ma il Municipio di Lugano, nella sua seduta del 6 settembre 2006 **ha avviato lo studio della revisione del ROD:** va da sé che per introdurre una qualsiasi modifica in una norma bisogna attendere la sua versione definitiva.

Dall'analisi della mozione, essendo emerso che

- a. **Per il maschio non è razionalmente sostenibile un bisogno biologico di congedo paternità di 2 settimane.**
- b. **Un congedo così lungo è ininfluenza a lungo termine sul benessere della famiglia (sarebbero ben altre le misure da adottare...).**
- c. **I dipendenti del Comune di Lugano hanno già un contratto privilegiato rispetto ad altre categorie e l'introduzione di un congedo maternità per maschi genererebbe malcontento tra i cittadini.**
- d. **La nuova norma minerebbe il principio dell'equità di trattamento comportando una maggiorazione del carico di lavoro (gratuito) per altri Dipendenti Comunali e non essendo di possibile applicazione per tutti.**
- e. **bisognerebbe modificare un articolo di cui non si conosce la stesura definitiva.**

La Commissione delle Petizioni invita a respingere la mozione.

Si auspica tuttavia che il Municipio riveda il ROD in tempi brevi con una particolare sensibilità riguardo alla promozione delle pari opportunità e l'orario modulare.

Con ogni ossequio.

PER LA MAGGIORANZA DELLA
COMMISSIONE DELLE PETIZIONI

Alessandra Nosedà Fontana, relatrice
Michele Bertini (con riserva)
Giampiero Cambrosio
Luana Casella (con riserva)
Michele Kauz (con riserva)
Maruska Ortelli (con riserva)
Peter Rossi (con riserva)