

Lugano, 25 ottobre 2006.

**Lodevole
Consiglio comunale
6900 Lugano**

MOZIONE

Per una politica del personale moderna e all'insegna delle pari opportunità

È necessario che il Comune di Lugano adegui il proprio regolamento sul personale comunale ai criteri moderni già applicati a livello federale e nelle amministrazioni comunali delle principali città svizzere.

Un esame delle leggi, dei regolamenti, delle ordinanze e di altre disposizioni relative alla politica del personale a livello federale e in alcune fra le maggiori città svizzere (esempi: Zurigo, Berna, Lucerna, Losanna, Bienne) dimostra che, in particolare, la condizione di assunzione indicata nell'attuale Art. 5 (a) del *Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Lugano e delle sue aziende municipalizzate* è diventata obsoleta. Nelle altre realtà urbane tale condizione è inesistente oppure viene fortemente relativizzata attraverso articoli d'eccezione. A livello federale, ad esempio, la nazionalità svizzera viene chiesta solo in casi ben determinati, ad esempio per il personale impiegato nella lotta internazionale alla criminalità, nella polizia e nel perseguimento penale o per il personale impiegato nella difesa nazionale.

Per quanto riguarda i comuni che hanno previsto delle eccezioni si osservi la disposizione adottata dal Comune di Zurigo, dove la nazionalità svizzera è richiesta solo per il corpo armato di polizia comunale e per i servizi dello stato civile.¹

Alcuni comuni disciplinano al massimo la questione del domicilio del personale comunale (che non deve essere necessariamente un criterio di scelta dei candidati, semmai un obbligo da applicare solo dopo l'assunzione del candidato, vedi Bienne).

A ciò si aggiunge il fatto che in molti dei casi esaminati esistono ulteriori disposizioni speciali a favore delle pari opportunità e contro le discriminazioni – basate su criteri extraprofessionali quali sesso, lingua madre, appartenenza politica, nazionalità, religione, filosofia o modi di vita – in materia di assunzione dei candidati.

¹ Si noti, a tal proposito, una delle raccomandazioni contenute nel documento "Ostacoli giuridici all'integrazione degli stranieri. Esposizione e approcci alle soluzioni" pubblicato nel 2005 dalla Conferenza tripartita sugli agglomerati, un organismo di cui fa parte anche il Comune di Lugano attraverso l'Associazione dei comuni svizzeri. "La Confederazione, i cantoni ed i comuni verificano le legislazioni sul personale dell'amministrazione pubblica, come pure le legislazioni di tutte le istituzioni sostenute dal settore pubblico, allo scopo di eliminare dal settore pubblico qualsiasi limitazione d'accesso basata sul criterio della nazionalità."

I sottoscritti sono convinti che è compito dell'autorità pubblica di un comune importante come Lugano dare esempio positivo, e fare, anche attraverso la propria politica del personale, tutti gli sforzi necessari per favorire l'integrazione delle persone di origine straniera domiciliate nel nostro Paese e, in generale, adoperarsi a favore delle pari opportunità per tutte e per tutti.

Inoltre, al fine di promuovere le pari opportunità, soprattutto per le donne è necessario introdurre degli orari di lavoro modulari, nel rispetto naturalmente delle esigenze dell'amministrazione.

L'orario flessibile può contribuire a consolidare la soddisfazione degli impiegati e, quindi, il successo dell'amministrazione comunale, tanto più se "flessibilità" è sinonimo di "delega" e di "fiducia".

L'introduzione di differenti modalità dell'orario di lavoro significa attuare un sistema che consente di migliorare le pari opportunità tra uomini e donne e un'azione positiva per conciliare tempi di vita e di lavoro delle donne e degli uomini e, quindi, per migliorarne la qualità di vita.

Parlare di parità è una prassi diffusa, realizzarla è però un'altra cosa. Ancor più, integrarla all'interno della propria organizzazione può essere un compito arduo, anzi, una sfida.

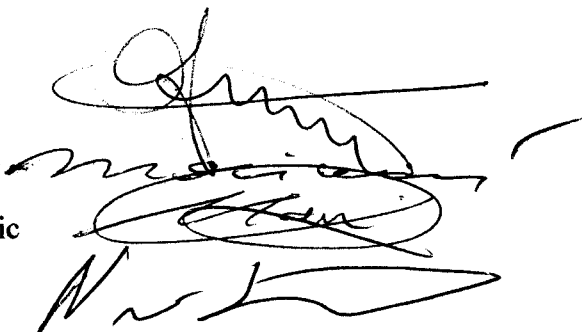
Considerando gli argomenti esposti si ritiene urgente intraprendere, ancora nella presente legislatura, la revisione del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Lugano e delle sue aziende municipalizzate, partendo da un esame dei criteri di assunzione e dall'introduzione di garanzie per le pari opportunità, in particolare dell'orario flessibile.

Si invita il Lodevole Consiglio Comunale a voler risolvere:

La mozione è accolta.

Il Municipio è incaricato di presentare al Consiglio comunale un messaggio sulla modifica del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Lugano e delle sue aziende municipalizzate, concernente in particolare i criteri di assunzione, la promozione delle pari opportunità, l'orario modulare.

Con ossequio,
Lauro Degiorgi
Franco Molinari
Martino Rossi
Nenad Stojanovic



Allegati:

- estratti di regolamenti della Confederazione e di alcune città svizzere

Allegati

A. Confederazione svizzera

Legge sul personale federale (LPers)² del 24 marzo 2000 (Stato 20 gennaio 2004)

Art. 2 Campo d'applicazione

¹ La presente legge è applicabile al personale:

- a. dell'amministrazione federale ai sensi dell'articolo 2 capoversi 1 e 2 della legge del 21 marzo 1997 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (LOGA);
- b. dei Servizi del Parlamento secondo l'articolo 8^{novies} della legge del 23 marzo 1962 sui rapporti fra i Consigli;
- c.
- d. della Posta svizzera secondo la legge del 30 aprile 1997 sull'organizzazione delle poste;
delle Ferrovie federali svizzere secondo la legge federale del 20 marzo 1998 sulle Ferrovie federali svizzere;
- e. delle unità organizzative decentralizzate di cui all'articolo 2 capoverso 3 LOGA, sempre che le disposizioni delle leggi speciali non prevedano altrimenti;
- f. del Tribunale penale federale, sempreché la legge del 4 ottobre 2002 sul Tribunale penale federale non preveda altrimenti, e delle Commissioni federali di ricorso e d'arbitrato secondo gli articoli 71a–71c della legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa;
- g. del Tribunale federale secondo l'Organizzazione giudiziaria del 16 dicembre 1943.

² Non è applicabile:

- a. alle persone elette dall'Assemblea federale secondo l'articolo 168 della Costituzione federale;
- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978 sulla formazione professionale.

Art. 8 Formazione e condizioni di assunzione

¹ Il rapporto di lavoro è un rapporto di diritto pubblico e nasce dalla conclusione per scritto di un contratto di lavoro. È fatto salvo l'articolo 9 capoversi 3–5.

² http://www.admin.ch/ch/i/rs/172_220_1/index.html

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano il periodo di prova, che può essere di sei mesi al massimo.

³ Se necessario per l'adempimento di compiti di sovranità nazionale, il Consiglio federale disciplina mediante ordinanza:

- a. quali rapporti di lavoro sono accessibili solo a persone con la cittadinanza svizzera;
- b. quali rapporti di lavoro sono accessibili solo a persone che posseggono esclusivamente la cittadinanza svizzera.

Ordinanza sul personale federale (OPers)³ del 3 luglio 2001 (Stato 20 dicembre 2005)

Art. 16 Criteri di valutazione (art. 4 cpv. 3 LPers)

1 Criteri extraprofessionali quali sesso, età, lingua, posizione, nazionalità o religione non devono intervenire nella valutazione del personale e nella fissazione dello stipendio. Nell'ambito della formazione ai colloqui di valutazione, della loro preparazione e del loro svolgimento è indispensabile prestare particolare attenzione agli eventuali influssi che tali criteri possono esercitare sulla percezione e sul giudizio.

2 I collaboratori sono informati sui principi determinanti per il colloquio, la valutazione del personale e la retribuzione.

Art. 23 Restrizione dell'accesso ai posti

(art. 8 cpv. 3 LPers)

¹ Se necessario per l'adempimento di compiti di sovranità nazionale, l'accesso ai posti può essere limitato alle persone di nazionalità svizzera:

- a. dal Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP), per il personale impiegato nella lotta internazionale alla criminalità, nella polizia e nel perseguimento penale;
- b. dal Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS), per il personale impiegato nella difesa nazionale;
- c. dal DFAE, per il personale destinato alla rappresentanza della Svizzera all'estero;
- d. dal DFF, per i membri del Corpo delle guardie di confine;
- e. dai Dipartimenti, per il proprio personale che rappresenta la Svizzera nell'ambito di negoziati internazionali;
- f. dai Dipartimenti, per i membri delle loro Commissioni di ricorso e d'arbitrato in quanto queste non siano soggette a un disciplinamento particolare.

² I Dipartimenti comunicano al DFF le limitazioni secondo il capoverso 1. Il DFF informa il Consiglio federale.

³ L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 segnala eventuali limitazioni di accesso nella messa a concorso dei posti (art. 22).

³ http://www.admin.ch/ch/i/rs/172_220_111_3/index.html

Art. 24 Condizioni per l'assunzione

(art. 8 cpv. 3 LPers)

¹ L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può, se la funzione lo esige, subordinare l'assunzione a determinati criteri quali età, formazione preliminare o esercizio dei diritti civili.

² I membri del personale del DFAE soggetti all'obbligo di trasferimento possono essere assunti per una durata indeterminata solo se possiedono esclusivamente la cittadinanza svizzera. Il DFAE può prevedere eccezioni per persone che, per motivi giuridici, non possono rinunciare a un'altra cittadinanza.

B. Ville de Lausanne

Politique du personnel⁴

Le déroulement de l'engagement doit être administrativement simple et rapide. Il privilégie la transparence pour tout ce qui est des étapes à franchir, des délais, des critères de sélection, des niveaux de décision, du salaire, notamment. Les critères de sélection sont indépendants des origines et des opinions du candidat. Le processus d'engagement s'inscrit dans une gestion efficace et souple des postes de travail. Il favorise le partage du travail et une représentation équitable des sexes. Il donne la priorité aux candidatures internes. (p. 6)

C. Stadt Zürich

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR)⁵

Gültig ab 1. Juli 2002

Art. 3 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik

1 Der Stadtrat bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:

- a) Sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des städtischen Personals, am Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern, am Ziel der Bürgerinnen- und Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt, Personal und Personalverbänden an;
- b) sie will für die Stadt geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;
- c) sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihrer Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert;
- d) sie achtet auf eine besonders sorgfältige Auswahl der Vorgesetzten;
- e) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen;
- f) sie berücksichtigt die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben;
- g) sie fördert flexible Arbeitszeitmodelle;
- h) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer;

Personalrecht

⁴ <http://www.lausanne.ch/DataDir/LinkedDocsObjDir/1243.pdf>

⁵ http://e2a.stzh.ch/WebReporting/servlet/WRGenServlet?WrORDER=DRILLDOWNJOB&WrJOB=IAS_Verordnung&PFAD=&NAVIG_GROUP=&NAVIG_SUB_GROUP=&MODE=V&DOK_TYPE=.pdf&DOCID=i325536&WrSESSION=NoSession

- i) sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen;
- k) sie fördert die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere wenn sie aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Herkunft, Sprache, Religion oder Behinderung benachteiligt sein könnten.

Art. 9 Voraussetzungen der Anstellung

1 Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

2 Der Stadtrat bezeichnet die hoheitlichen Funktionen, für die zwingend die schweizerische Staatsangehörigkeit erforderlich ist.

Ausführungsbestimmungen zur über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR)⁶

Gültig ab 1. Juli 2002

Stadtratsbeschluss vom 27. März 2002 (447)
mit Änderungen bis 13. Juli 2005 (1022)

Art. 20 Schweizer Bürgerrecht

Das Schweizer Bürgerrecht ist für den bewaffneten Polizeidienst und für die Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten erforderlich.

D. Stadt Bern

Personalverordnung der Stadt Bern (PVO)⁷

Art. 11 Bürgerrecht (Art. 10 PRB)

1 Für Stellen, deren Inhaberinnen und Inhaber Aufgaben im Bereich der inneren Sicherheit (Polizei, Fremdenpolizei), der Gesamtverteidigung (Zivilschutz und Quartieramt), des Schriften-, Abstimmungs- und Bürgerrechtswesens sowie der Gerichtsbarkeit (Arbeitsgericht und Mietamt) erfüllen, bildet das Schweizer Bürgerrecht Anstellungsvoraussetzung.

2 Für die übrigen Stellen kann mit Personen ohne Schweizer Bürgerrecht oder Niederlassungsbewilligung ein Angestelltenverhältnis begründet werden, sofern sie über eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung verfügen.

⁶http://e2a.stzh.ch/WebReporting/servlet/WRGenServlet?WrORDER=DRILLDOWNJOB&WrJOB=IAS_Verordnung&PFAD=&NAVIG_GROUP=&NAVIG_SUB_GROUP=&MODE=V&DOK_TYPE=.pdf&DOCID=i327036&WrSESSION=NoSession

⁷ http://www.bern.ch/leben_in_bern/stadt/recht/dateien/153.011/Word153.011.pdf

E. Ville de Bienne / Stadt Biel

Règlement du personnel de l'Administration municipale de Bienne⁸ du 13 décembre 1995

Art. 5 - Critères

1 Toutes les personnes s'avérant aptes à remplir les tâches requises peuvent conclure un contrat d'engagement avec la Ville de Bienne.

2 Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de l'activité, l'instance compétente pour l'engagement (art. 7) doit fixer des conditions préalables particulières.

3 Les parents au sens de l'article 27 du Règlement de la Ville de Bienne [5] ne peuvent pas occuper simultanément des postes directement subordonnés l'un à l'autre. Pour les postes de confiance particuliers, ou si des conflits d'intérêts sont à craindre, l'occupation d'un proche parent à un poste de même niveau est également interdite.

Art. 12 - Domicile

1 Les collaborateurs et collaboratrices au sens de l'article 59, 1er alinéa, du Règlement de la Ville de Bienne 10 doivent être domiciliés à Bienne. Le Conseil municipal décide des dérogations.

2 Les autres collaborateurs et collaboratrices de l'Administration municipale peuvent choisir librement leur lieu de domicile. Pour des raisons impératives dues au service, le Conseil municipal peut exiger que le domicile soit établi dans un rayon défini.

Ordonnance sur le personnel

du 6 septembre 1996

Art. 9 - Domicile

Les collaborateurs et collaboratrices directement subordonnés à un membre du Conseil municipal doivent prendre domicile à Bienne (domicile fiscal) dans un délai de deux ans après leur engagement.

2 Le rayon dans lequel peuvent prendre domicile des collaborateurs et collaboratrices engagés dans des services de permanence ou de sécurité (notamment police municipale, service du feu, emplois impliquant des obligations de piquet) est fixé par le département concerné d'entente avec l'Office du personnel.

F. Stadt Luzern

Personalreglement der Stadt Luzern (PR)⁹

⁸ http://www.bienne.ch/apps/law_library/data/RDCo/pdf/100/153.01.pdf

⁹ http://www.luzern.ch/Assets/Documents/Rechtssammlung/0_8_1_1_1.pdf

vom 25. Juni 1998

Art. 45 Wohnsitz

1 Die zuständige Behörde wirkt darauf hin, dass die mitarbeitenden Personen ihren Wohnsitz in der Stadt haben.

2 Die zuständige Behörde kann mit der mitarbeitenden Person, die eine Kaderfunktion bekleiden soll, im Arbeitsvertrag eine Wohnsitzpflicht in der Stadt vereinbaren.

3 Die zuständige Behörde kann mit einer mitarbeitenden Person mit erhöhter Einsatzbereitschaft im Arbeitsvertrag eine Wohnsitzpflicht in einem bestimmten Umkreis um den Arbeitsort vereinbaren.
