



MUNICIPIO

Preavviso del Municipio alla mozione no. 4018 del 5 novembre 2019, degli On.li Raoul Ghisletta (PS), Simona Buri (PS), Edoardo Cappelletti (PC), Nina Pusterla (PS), Carlo Zoppi (PS), Danilo Baratti (VERDI), Tessa Prati (PS) e Antonio Bassi (PS), dal titolo "Per norme chiare relative ai congedi per la cura dei figli/dei familiari e congedi simili: norme che escludano applicazioni discriminatorie"

Lodevole
Commissione delle Petizioni
del Consiglio Comunale
della Città di Lugano

Lugano, 20 febbraio 2020

Onorevoli Signore e Signori,

conformemente agli art. 67 cpv. 2 LOC formuliamo le osservazioni sulla mozione no. 4018 del 5 novembre 2019 dal titolo "Per norme chiare relative ai congedi per la cura dei figli/dei familiari e congedi simili : Norme che escludano applicazioni discriminatorie".

1. Richieste dei mozionanti:

La mozione riprende quanto già esplicitato nell'interrogazione no. 1049 dal titolo "*Stop discriminazioni nella concessione del congedo per la cura dei figli a Lugano!*" formulando una proposta di modifica dell'art. 68 cpv. 1 del Regolamento Organico delle collaboratrici e dei collaboratori che comporta i seguenti cambiamenti:

- **lett b)**
"per decesso del coniuge, del partner registrato, del convivente, di un figlio o di un genitore 5 giorni lavorativi consecutivi alla morte."

La modifica prevede l'estensione del diritto ai conviventi.

- **Lett. k)**
"per malattia o infortunio di un figlio fino a 15 anni: il tempo necessario per le prime cure e l'organizzazione delle cure successive fino a un massimo di 3 giorni lavorativi per ogni evento, previa la presentazione di un certificato medico conformemente all'art. 21 ROD."

Si tratta di un nuovo capoverso. La fattispecie, finora, è gestita in base all'art. 68 cpv. 2: "*Il Municipio ha la facoltà di concedere congedi pagati o non pagati o da dedurre dalle vacanze, richiesti per giustificati motivi personali o familiari, per solidarietà intergenerazionale, per ragioni di studio o di riqualificazione professionale e per compiti di utilità pubblica."*

- **Let. l)**
“per patologie gravi che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita concernenti il coniuge, il partner registrato, il convivente, un figlio o un genitore, previa presentazione di un certificato medico: fino a 10 giorni lavorativi all’anno.”

Si tratta pure di un nuovo capoverso. La fattispecie, come per la lettera k), oggi è gestita in base all’art. 68 cpv. 2.

2. In generale

I mozionanti osservano come, dal loro punto di vista, appaia urgente e doveroso migliorare la conciliabilità lavoro-famiglia nell’interesse della comunità e conformemente agli obiettivi di politica federale e cantonale.

A questo proposito si sottolinea come il Municipio è attento al tema della conciliabilità lavoro-famiglia e, concretamente, nel tempo ha preso i seguenti provvedimenti:

- possibilità dell’impiego a tempo parziale con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (art. 1b ROD);
- introduzione dell’orario flessibile che permette ai collaboratori sottoposti a questa tipologia di orario, di meglio combinare gli impegni professionali e privati durante la giornata;
- introduzione della possibilità del lavoro da casa (telelavoro) tramite Ordinanza 1.3.17 del 28 marzo 2019;
- sconto del 20% per le collaboratrici o collaboratori che portano il proprio figlio presso un asilo nido dell’Ente autonomo LIS.

3. Equiparazione di una coppia convivente a una coppia sposata o in unione registrata

I mozionanti, includendo nell’art. 68 cpv 1 lett. b) e l), di fatto chiedono che le coppie di conviventi vengano equiparate a una coppia sposata o in unione registrata.

Secondo la legge, chi convive non beneficia della stessa protezione sociale e giuridica di una coppia sposata o in unione registrata. È tuttavia possibile tutelarsi mediante un contratto di concubinato.

Ricordiamo che l’unione domestica registrata è possibile solo per persone dello stesso sesso. Coppie eterosessuali che non vogliono contrarre matrimonio o coppie omosessuali che non desiderano registrarsi, possono tutelarsi sul piano giuridico concludendo un contratto di concubinato.

Il contratto di concubinato non è disciplinato dalla legge. Si tratta quindi di una convenzione scritta con la quale si concordano aspetti quali i figli, la casa, le spese, il patrimonio comune, ecc. In caso di disposizioni di natura successoria, la stessa deve essere sottoscritta da un notaio.

Riteniamo che la definizione di “convivente” risulta essere troppo generica e deve essere specificata attraverso quanto meno da una dichiarazione di convivenza oppure, ancora meglio, in presenza di un contratto di concubinato.

La Cassa Pensioni di Lugano prevede già la possibilità di sottoscrivere una dichiarazione di convivenza a salvaguardia di eventuali diritti alle prestazioni previste dal Regolamento di previdenza CPdL a favore del convivente superstite. Tale dichiarazione non è vincolante e la CPdL si riserva la facoltà di effettuare eventuali verifiche.

Di conseguenza il Municipio ritiene che la modifica dell'articolo 38 cpv. 1 lett. b) e l) possa essere accettata purché venga precisata la necessità per la coppia convivente di presentare un contratto di concubinato o sottoscrivere una dichiarazione di convivenza con i seguenti principi da regolare tramite Ordinanza:

- la dichiarazione serve a salvaguardare eventuali diritti di congedi pagati e non pagati come definito dall'art. 68 del Regolamento Organico delle collaboratrici e dei collaboratori della Città di Lugano;
- la dichiarazione non è vincolante e il Municipio si riserva di effettuare eventuali verifiche per il tramite della Divisione Risorse Umane;
- una convivenza è definita da un'economia domestica condotta in comune. Una convivenza inizia nel momento in cui i due partner cominciano a convivere nella stessa economia domestica e non all'inizio del rapporto di coppia;
- il/la collaboratore/trice s'impegna a fornire tutti i documenti necessari alla verifica;
- le dichiarazioni di convivenza devono pervenire al momento dell'inizio del rapporto di lavoro o all'inizio della convivenza del/la collaboratore/trice.

4. Congedo per malattia o infortunio di un figlio fino a 15 anni

Inizialmente facciamo notare come il dispositivo della mozione presenta un errore. Infatti l'art. 68 cpv. 2 lett. k proposto contiene un riferimento all'art. 21 ROD. Il riferimento corretto è l'art. 19 ROD.

Dal profilo del diritto, l'art. 36 cpv. 3 della Legge federale sul lavoro prevede che: *“Su presentazione di un certificato medico, il datore di lavoro deve concedere un permesso, fino a tre giorni, ai lavoratori che hanno responsabilità familiari per il tempo necessario alle cure dei figli ammalati.”*

I genitori sono tuttavia tenuti a cercare soluzioni alternative adeguate (p.es. parenti o conoscenti che si prendano cura del bambino). Quest'obbligo decade se la presenza dei genitori risulta necessaria, per esempio nel caso di un neonato gravemente malato. A seconda della malattia i lavoratori possono essere esonerati dal lavoro anche per un periodo più lungo.

L'obbligo per il datore di lavoro di versare il salario al lavoratore durante queste assenze sottostà alle stesse regole applicabili in caso di malattia di un lavoratore non assicurato ovvero stipendio intero durante un periodo definito dal numero di anni di servizio.

Presso l'amministrazione della Città di Lugano, il Municipio, attraverso l'art. 68 cpv. 2 permette a tutto il personale di poter occuparsi dei figli in caso di malattia o infortunio.

Concretamente, l'assenza può essere gestita come segue:

- attraverso un cambio di turno: viene fatto in particolare presso l'Ente autonomo LIS dove vi sono molte collaboratrici donne anche a tempo parziale;
- attraverso un congedo pagato. La prassi degli ultimi anni prevede un congedo di massimo 8 giorni all'anno per un tempo pieno, sempre previo presentazione di un certificato medico. In casi particolarmente gravi, il Municipio ha già concesso altri giorni supplementari;
- attraverso un congedo non pagato se le assenze superano un determinato tempo (nella prassi 8 giorni per casi non gravi).

Questa soluzione ha sempre permesso di gestire tutte le situazioni e non ha mai provocato particolari problemi.

Rileviamo che anche il **CdA dell'Ente autonomo LIS** concorda con questa prassi e respinge le richieste fatte dalla mozione. Dopo attenta valutazione e discussione l'Ente si è dichiarato contrario alle modifiche richieste dalla mozione in oggetto, ritenuto che i congedi per la cura dei figli/dei familiari e congedi simili non devono essere un diritto acquisito ma concesso puntualmente seconda delle casistiche che si presentano.

L'Ente sottolinea inoltre come sono sempre stati concessi congedi per le malattie dei figli e dei familiari secondo lo spirito della turnistica che contraddistingue il settore. L'approvazione della mozione provocherebbe non pochi problemi organizzativi oltre che a una maggiorazione di costi importante:

	Nr. figli < o = 15 anni
Amministrazione	384*
Ente autonomo LIS	346**

* dato secondo formulari assegni figli (non contempla i casi in cui gli assegni figli sono versati al genitore non assunto presso la Città di Lugano).

** dato in base a sondaggio interno.

Il numero consistente di figli con età inferiore a 16 anni permette di evidenziare la difficoltà organizzativa che l'approvazione della mozione causerebbe considerando come, per quanto attiene l'ente autonomo LIS, sia necessario disporre giornalmente delle unità di lavoro sufficienti per assistere e curare i bambini o gli anziani affidati all'Ente in modo da garantire il benessere degli utenti e la salute dei collaboratori in servizio.

Lo stesso discorso è valido per diversi settori della Città (Polizia, Pompieri, servizio extrascolastico, ecc)

Infine, la proposta della mozione è quella di conformare il Regolamento delle collaboratrici e dei collaboratori sulla soluzione più vantaggiosa, vale a dire quella dei dipendenti federali (LPers) che prevede un congedo pagato fino a un massimo di tre giorni lavorativi per ogni evento in caso di malattia o infortunio di un figlio fino a 15 anni.

Questa norma ha il vantaggio di richiedere il certificato medico per ogni evento sin dal primo giorno, ma causerebbe potenzialmente, considerati i numeri sopra indicati, una difficoltà gestionale e una maggior spesa non indifferente. Considerando che molte aziende private limitano questo diritto nel rispetto della Legge federale sul lavoro citata precedentemente (3 giorni all'anno), si corre anche il rischio che sarà sempre il genitore attivo presso l'amministrazione della Città di Lugano o presso l'Ente autonomo LIS a chiedere il congedo con, quindi, ulteriore aggravio rispetto alla situazione attuale.

Sullo stesso oggetto, le disposizioni cantonali (LORD) prevedono un congedo pagato di 5 giorni lavorativi all'anno, con presentazione di un certificato medico a partire dal 4° evento all'anno o in caso di un singolo evento che duri più di 3 giorni.

Rispetto a quella precedente, questa norma limita il diritto dei collaboratori, ma senza richiedere un certificato medico dal primo giorno, ciò che potrebbe portare comunque a degli abusi.

In conclusione, considerando gli aspetti sopra indicati, il Municipio ritiene opportuno non modificare il testo attuale e continuare con la prassi finora adottata.

5. Congedo per patologie gravi che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita concernenti il coniuge, il partner registrato, il convivente, un figlio o un genitore

Anche in questi casi il Municipio, attraverso l'art. 68 cpv. 2 autorizza dei congedi per patologie gravi. La prassi è la concessione di un congedo pagato fino a 8 giorni in un anno per un tempo pieno. Tuttavia, in casi particolarmente gravi, il Municipio ha già concesso congedi più lunghi.

	Collaboratori con età > o = 50 anni
Amministrazione	504
Ente autonomo LIS	297

La tabella evidenzia il numero di collaboratori con più di 50 anni, con quindi maggiore probabilità di necessità di occuparsi di genitori anziani. Si tratta di un numero importante che in caso di approvazione della mozione, come nel caso dei figli fino a 16 anni, può comportare importanti rischi organizzativi.

L'applicazione della proposta della mozione è senz'altro possibile ma non permetterà più al Municipio di valutare caso per caso e trovare e applicare congedi più lunghi per casi particolari. Infatti si ritiene che il cpv. 2 dell'art. 68, per il quale la mozione non propone una modifica, non potrà applicarsi ai casi per i quali vi è una norma esplicita.

Il Municipio preferisce quindi la versione attuale.

Con ogni ossequio.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco:

Avv. M. Borradori

Il Segretario:

R. Bregy



Ris. mun. 20/02/2020