



Lugano, 15 luglio 2019

## INTERROGAZIONE

### STOP DISCRIMINAZIONI NELLA CONCESSIONE DEL CONGEDO PER LA CURA DEI FIGLI A LUGANO!

Articolo 68, cpv. 2 del Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori della Città di Lugano

*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.*

Lo sciopero delle donne del 14 giugno 2019 ha sollevato il tema delle discriminazioni di cui sono vittime le donne. In questo contesto siamo venuti a conoscenza di una prassi discriminatoria per l'attribuzione dei congedi per i genitori esistente all'interno della Città di Lugano.

La prassi discriminatoria riguarda le/i dipendenti degli Istituti sociali comunali, in grande maggioranza donne, e ci è stata confermata dal capodicastero Lorenzo Quadri e dal direttore degli Istituti sociali comunali Paolo Pezzoli.

#### **In cosa consiste questa discriminazione?**

In caso di malattia del figlio la/il dipendente degli Istituti sociali comunali non riceve mai congedo pagato, nemmeno se presenta il certificato medico del figlio ammalato; e questo al contrario degli altri dipendenti di Lugano, dato che il Municipio di Lugano concede il congedo pagato alle/ai dipendenti del resto dell'Amministrazione comunale su presentazione del certificato medico concernente il figlio ammalato.

Presso gli Istituti sociali comunali la/il dipendente, che ha un figlio ammalato al di sotto dei 15 anni e deve occuparsene immediatamente, è liberato dal turno previsto, in modo che si possa prendere cura del figlio, ma deve segnare vacanza oppure deve recuperare il turno non lavorato.

Con questa prassi gli Istituti sociali comunali vanificano una delle poche misure importanti atte a conciliare famiglia e lavoro che esistono in Svizzera (art. 36 Legge sul lavoro/art. 342a Codice delle obbligazioni), misura che viene ripresa dall'art. 68, cpv. 2 del citato Regolamento comunale.

**Interpretazione dell'art. 36 LL data dal Segretariato di Stato all'economia nel testo "Maternità Protezione delle lavoratrici", Berna, pag. 32)**

**FAQ 13 - Dopo la nascita di mio figlio, terminato il congedo di maternità, ho ricominciato a lavorare. Mio figlio però è spesso malato e l'asilo nido rifiuta di accoglierlo. Cosa posso fare? Art. 36 LL; art. 324a CO**

*Su presentazione di un certificato medico per il bambino, il Suo datore di lavoro deve accordare un congedo (a Lei o al padre) per il tempo necessario ad accudirlo (tre giorni al massimo per ogni caso di malattia). La malattia di un congiunto è considerata come un impedimento al lavoro non imputabile al lavoratore e quindi, se i Suoi diritti in materia non sono esauriti, Lei ha diritto a ricevere il salario.*

La prassi degli Istituti sociali comunali, oltre che essere discriminatoria, è insostenibile anche per altri aspetti importanti:

- molto difficilmente la collaboratrice/il collaboratore con un figlio ammalato che si annuncia al mattino può essere sostituita/o il giorno stesso da un supplente: sono le/i colleghe/i già in turno che la/lo sostituiscono, assumendosi un maggior carico di lavoro e pertanto per gli Istituti sociali comunali nella maggioranza dei casi non vi è nemmeno un costo da recuperare;
- la prassi ingiusta può spingere alcune/i dipendenti con figlio ammalato a motivare l'assenza con la propria malattia, in modo da non dover recuperare il turno, il che crea un agire malsano per aggirarla.

Il fatto che il Regolamento organico delle collaboratrici/collaboratori e la Città di Lugano offrano anche altre misure di conciliazione lavoro-famiglia (in particolare accesso al tempo parziale, altri congedi pagati e non pagati, accesso ad asili nido e mense) che sono migliori di quelle vigenti presso altri datori di lavoro privati – e questo avviene sia per le/i dipendenti degli Istituti sociali comunali, sia per il resto delle/dei dipendenti della Città – non può in alcun caso giustificare l'esistenza della citata prassi discriminatoria. Il Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori della Città di Lugano è unico e deve/dovrà essere applicato senza discriminazioni di sorta.

Chiediamo quindi al lodevole Municipio di Lugano:

1. in generale come intende garantire la parità di trattamento nell'applicazione dell'art. 68 cpv. 2 del Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori della Città di Lugano per le/i dipendenti dell'Amministrazione cittadina e per quelli degli Istituti sociali comunali?

2. In particolare intende fare in modo che le/i dipendenti degli Istituti sociali comunali abbiano da subito accesso al congedo pagato per malattia del figlio, su certificazione medica, come avviene per le/gli altre/i dipendenti della Città di Lugano?

Con distinti saluti, Raoul Ghisletta, Danilo Baratti, Antonio Bassi, Simona Buri, Edoardo Cappelletti, Jacques Ducry, Demis Fumasoli, Micaela Lupi, Tessa Prati, Nina Pusterla, Nicola Schönenberger, Carlo Zoppi

(Interrogazione no. 1049)