

MOZIONE 5.11.19

PER NORME CHIARE RELATIVE AI CONGEDI PER LA CURA DEI FIGLI/DEI FAMILIARI E CONGEDI SIMILI: NORME CHE ESCLUDANO APPLICAZIONI DISCRIMINATORIE

Appare urgente e doveroso per un moderno datore di lavoro (come vogliono essere il Comune di Lugano e i suoi enti autonomi) migliorare la conciliabilità lavoro-famiglia, nell'interesse della comunità e conformemente agli obiettivi di politica federale e cantonale.

1. Premessa

Disparità di trattamento tra dipendenti assoggettati al ROD

Il 15 luglio 2019 Raoul Ghisletta e confirmatari hanno chiesto al Municipio di Lugano come intende garantire la parità di trattamento in 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, dato che 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. Agli altri dipendenti di Lugano questo congedo viene invece concesso (interrogazione no. 1049 - "Stop discriminazioni nella concessione del congedo per la cura dei figli a Lugano!").

In data 23 agosto 2019 il Municipio ha risposto che si tratta di una norma potestativa, che la presenza di un'alta percentuale di collaboratori impiegati a tempo parziale distingue la gestione della problematica negli Istituti sociali comunali e che ad ogni modo dal 1. gennaio 2020 l'Ente autonomo Lugano Istituti Sociali (LIS) entrerà in vigore a tutti gli effetti come ente di diritto pubblico. Alla base del contratto d'impiego ci sarà il Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori di Lugano (risposta a interrogazione no. 1049)

La questione del tempo parziale

Dalla risposta municipale dell'11 ottobre 2019 all'interrogazione no. 1069 ("Per la trasparenza dei dati sulla parità dei sessi a Lugano!") emerge che negli Istituti sociali comunali il 74.2% dei dipendenti sono donne e che tra di esse il 28.8% lavora a tempo parziale (1.7% meno del 50%; 27.7% tra il 50 e l'80%). Gli uomini che lavorano a tempo parziale presso gli Istituti sociali comunali sono invece solamente il 4.3% (1.2% meno del 50%; 3.1% tra il 50 e l'80%).

A livello svizzero nel 2018 il 78.8% delle donne con partner e figli di età inferiore ai 25 anni lavorava a tempo parziale, di fronte ad un 11.6% di uomini nella stessa situazione (Ufficio federale di statistica, Quota di persone attive occupate a tempo parziale secondo il sesso, la situazione familiare e l'età del/la figlio/a minore). Questo perché i lavori di casa e la cura dei figli vengono svolti, a tutt'oggi, in misura preponderante da parte delle donne: si veda a tale proposito "*Familien in der Schweiz, Statistischer Bericht 2017*", Ufficio federale di statistica 2017.

Il fatto di motivare la mancata concessione di congedi in caso di malattia del figlio negli Istituti sociali comunali con l'alta percentuale di tempi parziali -come fa il Municipio nella risposta del 23 agosto 2019 all'interrogazione no. 1049- è pertanto indice di una potenziale **discriminazione delle dipendenti in base al sesso**, che viola la Legge federale sulla parità dei sessi.

Ma vi è di più: nel Messaggio 19.027 relativo alla legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari del 22 maggio 2019, FF 2019/3381 ss, pagina 3390 s., il Consiglio federale ha spiegato: "*Considerata la carenza generale di personale specializzato e gli obiettivi della politica di crescita del Consiglio federale, per lo sviluppo economico della Svizzera risulta essenziale mantenere un tasso d'attività lucrativa il più possibile elevato. Potenziale aggiuntivo in questo senso si rileva soprattutto tra le donne con una formazione specialistica.*" Uno dei campi in cui vi è **carenza di personale specializzato** e oggetto di attenzione particolare nell'ambito dell'Iniziativa sul personale qualificato è proprio il settore sociale e sanitario.

Risulta pertanto particolarmente importante – ed è uno degli obiettivi della politica non solo federale, ma anche cantonale – **favorire la conciliabilità famiglia-lavoro, anche tramite congedi per compiti di assistenza** (cfr. il già citato messaggio 19.027 del 22 maggio 2019), sia alla luce della carenza di personale specializzato (anche nel settore sanitario), sia nell’ottica di limitazione dell’immigrazione (argomento spesso avanzato nel dibattito politico luganese).

2. Diritto

Rapporti di lavoro di diritto privato

Ai rapporti di lavoro che sottostanno al Codice civile si applica il Codice delle obbligazioni (CO). L’articolo 324a CO disciplina l’obbligo del datore di lavoro di pagare il salario se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona per i quali egli non può adempiere i suoi obblighi lavorativi o non è esigibile che li adempia. Tra questi non rientrano solo la malattia e l’infortunio del lavoratore, ma anche il suo adempimento di un obbligo legale (art. 324a cpv. 1 CO).

Quest’obbligo si applica in particolare per l’assistenza e la cura dei propri figli (art. 276 del Codice civile) e del coniuge o partner registrato (art. 163 CC e art. 13 della legge del 18 giugno 2004 sull’unione domestica registrata). L’art. 324a cpv. 2 CO, prevede l’obbligo di continuare a pagare il salario, perlomeno per un certo tempo.

In mancanza di un obbligo di mantenimento, le assenze per aiutare un familiare ammalato possono essere prese come ore e giorni di libero usuali di cui all’articolo 329 capoverso 3 CO. La data e la durata del congedo devono essere determinate equamente, in modo adeguato alle circostanze, tenendo debitamente conto degli interessi del datore di lavoro e del lavoratore (art. 329 cpv. 4 CO). L’articolo 329 capoverso 3 CO non prevede una continuazione del pagamento del salario in caso di tali assenze; questo deve essere convenuto o d’uso (art. 322 cpv. 1 CO).

Si veda al riguardo il capitolo 1.2 del già citato messaggio 19.027 del 2 maggio 2019 relativo alla legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari, FF 2019 3381 ss.

Legge federale sul lavoro

Secondo l'art. 36 della Legge federale sul lavoro (LL), 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.

Diritto costituzionale e dei trattati internazionali

L'art. 13 della Costituzione federale sancisce che ognuno ha diritto al rispetto della sua vita privata e familiare, mentre l'art. 14 afferma che il diritto al matrimonio e alla famiglia è garantito. L'art. 13 cpv. 2 della Costituzione cantonale prevede inoltre esplicitamente, tra gli obiettivi sociali, che ogni bambino ha il diritto di essere protetto, assistito e guidato e l'art. 14 lett. f che i bambini possano disporre di adeguate condizioni di sviluppo e che le famiglie vengano sostenute nell'adempimento dei loro compiti. Ne deriva un obbligo anche del datore di lavoro pubblico di rispettare gli obblighi legali che derivano dalla vita familiare, alla pari di quanto avviene a livello di diritto privato, e di promuovere la conciliabilità famiglia-lavoro a protezione e a garanzia effettiva della famiglia.

Inoltre l'art. 11 cpv. 2 lett. c della Convenzione per l'eliminazione di ogni discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW) impegna le autorità pubbliche - e quindi anche i Comuni- ad incoraggiare l'istituzione di servizi sociali di sostegno necessari affinché i genitori possano conciliare i loro obblighi familiari con le responsabilità professionali e la partecipazione alla vita pubblica, in particolare favorire l'istituzione e lo sviluppo di una rete di asili-nido: laddove non vi esistono i servizi adeguati, come è nel caso di malattia dei figli, l'ente pubblico deve provvedere in altro modo, permettendo ai genitori di prendersi cura in prima persona dei figli, attraverso la concessione di congedi pagati (perché altrimenti viene messa a rischio la stabilità e il benessere economico della famiglia e con ciò dei fanciulli).

Dipendenti federali

A livello federale, la legge sul personale federale (LPers) e relative ordinanze prevedono pertanto che gli impiegati federali hanno diritto a un congedo pagato per il tempo necessario **fino a un massimo di tre giorni lavorativi per ogni evento in caso di malattia o infortunio di un membro della famiglia, per le prime cure e l'organizzazione delle cure successive. Tale diritto comprende esplicitamente anche la cura del o della convivente** (art. 40 cpv. 3 lett. c Ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers), RS 172.220.111.31).

Dipendenti cantonali

A livello cantonale, la Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD), all'art. 40 cpv. 1 lett. f prevede un congedo pagato per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno e all'art. 40 cpv. 1 lett. i per malattia dei figli in età inferiore ai 15 anni, al massimo 5 giorni lavorativi all'anno, con presentazione di un certificato medico a partire dal 4° evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di 3 giorni.

Dipendenti comunali Lugano

Il ROD – applicabile anche al neocostituito Ente autonomo di diritto comunale LIS - “Lugano istituti sociali” (v. art. 14 dello Statuto) - all'art. 68 prevede congedi per convocazioni o citazioni di un'autorità, visite mediche, nonché per cariche pubbliche, affari sindacali e volontariato sociale e attività sportive (di regola 8 giorni). Tutti questi congedi sono pagati.

La cura di familiari costituisce un obbligo legale ed è socialmente altrettanto importante quanto lo svolgimento di cariche pubbliche, affari sindacali e volontariato sociale. Potrebbe senza dubbio anche rientrare nel concetto di assenze di breve durata non altrimenti programmabili di cui all'art. 68 cpv. 1 lett. i ROD. Ma l'amministrazione comunale queste assenze le fa rientrare sotto il cpv. 2, che lascia ampio margine al datore di lavoro di scegliere se concedere un congedo pagato o pretendere il recupero, con le conseguenze discriminatorie esposte sopra (vedi risposta del Municipio all'interrogazione 1049).

3. Proposte della mozione

Visto quanto precede, appare urgente e doveroso per un moderno datore di lavoro, come vogliono essere la Città di Lugano e i suoi enti autonomi, **introdurre norme specifiche che promuovano una migliore conciliabilità lavoro-famiglia, nell'interesse della comunità e conformemente agli obiettivi di politica federale e cantonale.**

Chiediamo pertanto di completare l'art. 68 cpv. 1 Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori della Città di Lugano (ROD) con **le nuove lettere k e l, che prevedono in modo preciso e non discriminatorio il congedo pagato per brevi assistenze ai congiunti, come pure il congedo pagato per i casi di malattia grave dei congiunti.**

Viene inoltre proposta **la modifica della lett. b per parificare il convivente al coniuge e partner registrato nel congedo in caso di decesso**, come prevede l'art. 40, cpv.3 O-OPers della Confederazione.

Invitiamo pertanto il lodevole Consiglio Comunale a voler

r i s o l v e r e :

1. La mozione è accolta.
2. L'art. 68 cpv. 1 ROD è modificato come segue:

Il collaboratore ha diritto ai seguenti congedi pagati:

...

b. per decesso del coniuge, del partner registrato, del convivente, di un figlio o di un genitore 5 giorni lavorativi consecutivi dalla morte;

...

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;

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;

Con ossequio

Raoul Ghisletta (PS), Simona Buri (PS), Edoardo Cappelletti (PC), Nina Pusterla (PS), Carlo Zoppi (PS), Danilo Baratti (Verdi), Tessa Prati (PS), Antonio Bassi (PS)