

RAPPORTO DELLA COMMISSIONE DELLE PETIZIONI RELATIVO ALLA
MOZIONE NO. 3763 DEL 15 OTTOBRE 2013 DEGLI ON.LI MICHELE KAUZ (PLR),
DEMIS FUMASOLI (PS), LORENZO JELMINI (PPD), LUKAS BERNASCONI (LDT),
TIZIANO GALEAZZI (UDC) E MELITTA JALKANEN KELLER (VERDI), DAL
TITOLO "ORARIO FLESSIBILE PER TUTTA L'AMMINISTRAZIONE"

All'Onorando
Consiglio Comunale
Lugano

Lugano, 15 maggio 2014

Onorevole Signor Presidente,
Onorevoli Signore e Signori Consiglieri Comunali,

Considerazioni generali

Da un'indagine della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), agenzia dell'Unione europea che ha il compito di fornire conoscenze nel settore delle politiche sociali e del lavoro, su 21 mila imprese europee si è potuto constatare che la soddisfazione per il lavoro tra i dipendenti è migliore nelle aziende dove sono stati stipulati accordi di orario flessibile.

La possibilità di gestire, anche se parzialmente, l'orario di lavoro è un aspetto positivo per chi lavora. Si guadagna in benessere, salute e soddisfazione. Sono proprio loro, i lavoratori che possono pianificare l'orario lavorativo, quelli che riescono a trarre maggiore appagamento dal proprio impiego. A pensarlo non sono più solo i dipendenti ma anche chi le aziende è chiamato a guidarle.

Dall'indagine "*Working time and work-life balance in European companies*", appena pubblicata da Eurofound, emerge che il 61% dei manager delle strutture dove si praticano i moderni modelli organizzativi dice che i dipendenti sono ora molto più soddisfatti del lavoro che svolgono.

La ricerca di Eurofound è stata realizzata coinvolgendo oltre 21 mila aziende in diversi ambiti professionali tra la fine del 2004 e la primavera del 2005.

Ma non cresce solo la soddisfazione sul lavoro. L'introduzione dei vari strumenti di gestione dell'orario permette ai dipendenti di adattarsi meglio alle esigenze di servizio e a gestire gli straordinari che altrimenti si fatica a recuperare in tempi utili. La soddisfazione dei collaboratori, secondo i responsabili aziendali, riduce anche il fenomeno dell'assenteismo.

Flessibilità nell'orario lavorativo giornaliero.

Per orario flessibile s'intende la possibilità da parte dei dipendenti di pianificare l'orario giornaliero di lavoro con un margine di flessibilità per quanto attiene all'inizio, alla pausa sul mezzogiorno, alla ripresa al pomeriggio e alla fine dell'attività lavorativa giornaliera, compatibilmente con le esigenze del servizio.

Orario flessibile è quando il dipendente può decidere quando iniziare e terminare il lavoro, entro limiti concordati con il datore di lavoro o il responsabile del servizio. Inoltre, consente ai dipendenti di scegliere, entro i limiti fissati, quando iniziare e finire il lavoro e quando effettuare la pausa per il pranzo. I dipendenti sono tenuti a lavorare durante i periodi fondamentali e devono lavorare un numero convenuto di ore nel corso di un periodo di liquidazione o di contabilità (in genere quattro settimane). Al di fuori dei tempi di base, all'inizio o alla fine di ogni giorno, vi sono delle fasce flessibili quando i dipendenti possono scegliere se essere al lavoro.

Oltre all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, tenuto conto delle esigenze dei collaboratori, può essere pianificata la pausa pranzo (inizio e fine e periodo massimo e minimo).

Le ore di frequenza sono registrate e sommate al termine di ciascun periodo di liquidazione. Entro certi limiti, i dipendenti possono gestire ogni eccesso o deficit del numero di ore che sono tenuti a lavorare.

Organizzazione dell'orario giornaliero

Due sono i dati su cui poggiare il sistema di flessibilità dell'orario lavorativo. Innanzitutto l'orario di lavoro rimane quello previsto contrattualmente, che per Lugano è di 40 ore settimanali per un'occupazione a tempo pieno. Inoltre l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio dell'Amministrazione e di apertura al pubblico sui cinque giorni settimanali.

Poste queste condizioni, si possono considerare delle fasce orarie in cui obbligatoriamente i dipendenti devono essere presenti. Per esempio: dal lunedì al venerdì, il mattino dalle ore 9.00 alle ore 12.00 e il pomeriggio dalle ore 14.30 alle ore 16.30.

Occorre da ultimo stabilire le fasce di flessibilità, ossia quelle fasce nel corso della giornata per cui è possibile per i dipendenti iniziare o terminare il lavoro. Per esempio dalle ore 8.00 alle ore 9.00, dalle ore 12.30 alle ore 14.30 e dalle ore 16.30 alle ore 18.00.

Situazione in altri Comuni ticinesi

In molti Comuni ticinesi l'introduzione dell'orario flessibile è già in atto da diverso tempo e con ottimi risultati. Bellinzona, Mendrisio, Locarno, Ascona, Chiasso, Claro e Stabio solo per citarne alcuni.

In questi Comuni sono stati adottati degli appositi regolamenti o ordinanze che disciplinano questa modalità di gestione del lavoro, precisando le condizioni nei minimi particolari e i possibili beneficiari.

Conclusioni

La Commissione delle Petizioni, esaminate le argomentazioni esposte nella Mozione no. 3763 e ritenuto che la proposta non solo può essere applicata nell'Amministrazione cittadina ma potrà portare concreti benefici all'efficienza del servizio, invita il Consiglio Comunale a voler

risolvere:

1. La mozione è accolta;
2. Il Municipio è incaricato di presentare al Consiglio Comunale un messaggio per la modifica del Regolamento Organico dei dipendenti e delle sue aziende municipalizzate, come pure della relativa ordinanza.
3. L'art. 17 cpv. 1 del ROD viene modificato nel seguente modo:
 1. La durata del lavoro è stabilita in 40 ore settimanali per tutto il personale
(nuovo) Laddove le condizioni organizzative del lavoro lo permettono, il Municipio introduce l'orario flessibile o differenziato con apposita ordinanza.

PER LA COMMISSIONE DELLE
PETIZIONI

Sara Beretta-Piccoli, relatrice

Giampiero Cambrosio

Edoardo Cappelletti

Luana Casella

Raoul Ghisletta

Giovanna Gilardi

Maristella Patuzzi

Flavio Pesciallo

Marco Seitz

Stefano Szerdahelyi

Laura Tarchini

Paolo Toscanelli