

Mozione per un vero congedo di paternità

Morbio Inferiore, 21 maggio 2018

Presidente, Colleghi di Consiglio comunale,

i sottoscritti Consiglieri comunali, avvalendosi della facoltà concessa dalla Legge (art. 67 LOC) formulano mediante mozione la proposta di **introdurre nel Comune di Morbio Inferiore un congedo paternità di 20 giorni**, al passo con i tempi e in linea con quanto sta avvenendo a livello cantonale e nazionale, in ambito pubblico e privato.

Si propone pertanto che il Regolamento organico dei dipendenti (ROD) di Morbio Inferiore venga modificato agli articoli:

Art. 55 (Congedi pagati)

Art. 56 (Congedo maternità, parentale e allattamento)

Art. 57 (Congedo per adozioni),

al fine di introdurre i seguenti principi:

- per la nascita di un figlio sono concessi 20 giorni di congedo paternità pagato,
- il congedo paternità può essere goduto in maniera flessibile entro un anno dalla nascita del figlio,
- un congedo equivalente viene concesso nel caso di adozioni,
- il finanziamento segue le attuali modalità.

Introduzione

L'iniziativa popolare «*Per un congedo di paternità ragionevole, a favore di tutta la famiglia*» ha avuto un ampio consenso popolare. Lo scorso 4 luglio alla Cancelleria federale sono state consegnate oltre 107 mila firme per inserire progressivamente nella Legge svizzera il diritto a un congedo paternità di almeno quattro settimane: un'iniziativa popolare promossa dalle associazioni mantello Travail.Suisse, Männer.ch, Alliance F e Pro Familia Svizzera, sostenuta da diversi partiti e da una moltitudine di associazioni.

Tuttavia nella sua seduta del 18 ottobre 2017, il Consiglio federale ha deciso di raccomandare al Parlamento di respingere l'iniziativa popolare, poiché a suo parere un

congedo paternità finanziato tramite le IPG (Indennità perdita di guadagno) comporterebbe oneri supplementari per l'economia e causerebbe notevoli problemi organizzativi alle imprese. A mente del Consiglio federale un tale congedo deve restare di competenza dei datori di lavoro o delle parti sociali.

Una posizione deludente e poco lungimirante, che non tiene conto dei cambiamenti sociali in atto. Principi quali la conciliabilità tra vita professionale e accudimento dei figli e la promozione delle pari opportunità sono pietre miliari delle nuove politiche famigliari, i cui effetti sociali ed economici positivi sono suffragati da numerose ricerche.

Perché è necessario un congedo paternità.

La Commissione federale per le questioni femminili ricorda che, nella situazione attuale, la Svizzera non può permettersi di rinunciare alle competenze professionali di nessuno dei due generi. In previsione dell'evoluzione demografica in Europa, per contrastare la penuria di personale specializzato è necessario sfruttare il potenziale di manodopera qualificata esistente nel Paese. Maggiori possibilità di conciliare genitorialità e professione accrescono la motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori, riducono la fluttuazione del personale e rafforzano la piazza economica svizzera. In questa ottica, un congedo paternità degno di questo nome, che permetta al padre di essere presente in modo più continuo e flessibile nel corso del primo anno per condividere l'accudimento dei figli, si rivela indispensabile.

Il migliore accesso per le donne al mondo del lavoro procede di pari passo con la scoperta per gli uomini del valore del lavoro di cura all'interno della famiglia e dei benefici derivanti da una divisione più equilibrata dell'attività professionale e dell'accudimento dei figli. Le riflessioni sui mutamenti delle relazioni genitoriali e, in particolare, sulle nuove paternità, sono attualmente al centro dell'attenzione e dei dibattiti a livello europeo. Oggi sempre più uomini desiderano assumersi la paternità anche in termini di tempo da dedicare alla cura e alla famiglia.

Ecco quindi che le giovani generazioni, gli uomini che hanno condiviso con le proprie compagne un percorso di emancipazione, o coloro che hanno maturato un'idea diversa di abitare il mondo e di vivere la relazione di coppia, desiderano sempre più riappropriarsi del ruolo di padre o far crescere un progetto di vita in cui il lavoro non sia l'unica tessera del mosaico. Il modello di ripartizione del lavoro e della vita privata ereditato dalla società industriale mostra oggi tutti i suoi limiti e rischia di compromettere non solo i percorsi di vita di uomini e donne che rivendicano a pieno titolo pari opportunità sia in campo lavorativo, sia nel vivere la dimensione genitoriale, ma anche di avere un impatto negativo a livello economico e sociale: l'invecchiamento della popolazione e la scarsa natalità impongono un ripensamento sull'organizzazione del lavoro.

Impossibile? Basta una chiara volontà politica.

Alla luce delle lotte per ottenere il congedo maternità pagato, sembrerebbe quasi un miracolo se il diritto legale al congedo paternità tematizzato dall'iniziativa popolare «*Per un congedo di paternità ragionevole, a favore della famiglia*» fosse accettato al primo tentativo. Il principio dell'assicurazione maternità fu iscritto nel 1945 nella Costituzione federale, ma le battaglie per la sua attuazione sono durate quasi 70 anni.

È chiaro quindi che per ora in Svizzera non sussiste alcun diritto a un congedo paternità disciplinato dal diritto federale, e che probabilmente questa conquista non sarà immediata. Attualmente, alla nascita del figlio, il padre può far valere unicamente il diritto a un congedo nel quadro dei «giorni di libero usuali» (art. 329 cpv. 3 del Codice delle obbligazioni), che di regola equivale a un congedo pagato di uno o due giorni.

Tuttavia, constatiamo che alcuni settori professionali e talune imprese prevedono un congedo di paternità, di durata e importo variabili. Sappiamo inoltre che a livello nazionale circa la metà dei Cantoni e delle grandi città accordano tra i 5 e i 10 giorni di congedo paternità. Tra i più generosi, Ginevra offre due settimane, come Berna, Basilea Città e Vallese. Le città di Losanna e Ginevra offrono un congedo paternità di quattro settimane, così come il comune di Morges.

Si tratta di iniziative che colgono i mutamenti in atto nella società e sentono la necessità di darvi una risposta. Siamo convinti che soprattutto un ente pubblico possa e debba dare il buon esempio, in particolare quando si tratta di rispondere tempestivamente a nuovi bisogni di una società che cambia. Una politica davvero lungimirante deve essere capace di vedere oltre, dare prova di flessibilità, anticipare se possibile non solo i problemi, ma anche le nuove esigenze e le opportunità.

Per garantire efficienza, efficacia, prossimità, qualità nell'erogazione di servizi pubblici occorre una buona formazione e specializzazione di collaboratori e collaboratrici allo scopo di fornire una corretta consulenza all'utente. E occorre anche un personale motivato, che possa godere di buone condizioni di lavoro e di prestazioni sociali all'avanguardia, come un congedo paternità moderno e al passo coi tempi.

Introducendo un congedo paternità di 20 giorni il Comune di Morbio Inferiore sarebbe davvero all'avanguardia, e raggiungerebbe le vette della classifica nazionale.

In Ticino.

A livello cantonale si prevede di aumentare da 5 a 10 giorni il congedo paternità.

Il Comune di Bellinzona non ha aspettato l'esito del verdetto popolare a livello federale e ha concesso ai papà – grazie a un emendamento poi approvato dal Consiglio comunale (19.12.2017) – 20 giorni di congedo pagato per la nascita/adozione di un figlio.

Più vicino a noi, la sindaca di Castel San Pietro ha portato avanti il progetto con decisione e fermezza. Nel MM 18/2017 (Adattamento di alcuni articoli del Regolamento Organico dei Dipendenti del Comune di Castel San Pietro) si chiede infatti di introdurre il congedo

paternità di 20 giorni sul modello dell'iniziativa popolare. Citiamo: "A livello federale è riuscita nel corso del mese di luglio 2017 un'iniziativa popolare che intende inserire nella Costituzione il principio al diritto a un congedo pagato di paternità di 4 settimane con il relativo metodo di finanziamento e periodo di utilizzo. L'iniziativa riuscita sta seguendo il suo iter presso gli organi politici federali. Il Municipio, nella propria autonomia, intende proporre al Consiglio comunale l'introduzione del medesimo principio nel ROD" (MM 18/2017). Detto fatto: il 12 dicembre 2017 a Castel San Pietro il congedo paternità di 20 giorni è diventato una realtà ufficiale per i dipendenti del Comune di Castel San Pietro, grazie al voto favorevole del Consiglio comunale. "Il regolamento dei dipendenti comunali" – ha confermato la sindaca Alessia Ponti – "è stato accettato. Siamo orgogliosi di questo traguardo. Abbiamo dato un segnale chiaro".

Vari altri Comuni stanno proponendo in questo periodo il congedo paternità: a Mendrisio è stata inoltrata lo scorso febbraio una mozione interpartitica firmata da numerosi Consiglieri comunali "per un vero congedo paternità, per una politica della famiglia moderna e rispettosa della parità di genere nel Comune di Mendrisio".

A livello privato, l'azienda Johnson & Johnson con sede a Mezzovico ha precorso i tempi: i 6'921 dipendenti elvetici della multinazionale americana, 560 in Ticino, dove è arrivata nel 2012 con l'acquisizione di Synthes, avranno garantite otto settimane di congedo paternità, a partire da fine 2017. Migros concede 2 settimane di congedo paternità pagato alle quali possono essere aggiunte altre 2 settimane non pagate. Anche Swisscom, Credit Suisse e Swiss Re concedono 2 settimane pagate.

E a Morbio Inferiore?

Rafforzare il congedo paternità pagato portandolo da 5 giorni consecutivi a 20 giorni da effettuare in modo flessibile nel corso del primo anno dopo la nascita, rappresenterebbe un passo significativo nella direzione di una nuova e migliore politica familiare.

Il congedo paternità va indubbiamente a favore di tutta la società, rafforza i modelli familiari egualitari e contribuisce a rendere la coppia più serena e stabile, poiché sempre più genitori apprezzano e sentono la necessità di condividere sia le esperienze professionali, sia l'esperienza familiare.

Crediamo che se il vicino Comune di Castel San Pietro ha saputo cogliere l'occasione per imboccare la strada che porta ad una migliore conciliazione tra vita privata e vita familiare, anche Morbio ha le carte in regola per mettersi in luce attraverso una politica in favore delle pari opportunità, del sostegno alle famiglie e a uno sviluppo sociale ed economico al passo con i tempi.

Sostenibilità finanziaria.

Negli ultimi cinque anni fra i dipendenti di Morbio vi è stato un solo caso di paternità. Secondo informazioni della Cancelleria comunale, non si prevedono cambiamenti

significativi nei prossimi anni. La situazione potrebbe mutare nel medio-lungo termine, in seguito a pensionamenti previsti nei prossimi 10-15 anni.

In base alle informazioni ricevute, l'impatto finanziario è sicuramente sostenibile per il Comune di Morbio. Anzi, il positivo impatto familiare e sociale del congedo paternità può solo avere effetti positivi, come dimostrato da numerosi studi in base a cui una politica favorevole alla famiglia si traduce in benefici materiali e immateriali (v. per esempio studio di Prognos AG citato nei riferimenti bibliografici a pag. 8).

Proposta di modifica del ROD.

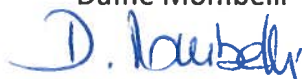
I/le mozionanti propongono pertanto al Consiglio Comunale di compiere un passo importante e di favorire con un **congedo paternità di 20 giorni** una politica a sostegno della famiglia e dell'uguaglianza di genere, attraverso la modifica degli articoli 55 e 56 del ROD.

I/le mozionanti propongono che si proceda secondo lo stesso principio anche nel caso dei congedi per adozione, e che si riveda conseguentemente anche l'articolo 57 del ROD per garantire ad entrambi i genitori adottivi un adeguato ed equilibrato congedo pagato.

Una bozza di proposta di modifica degli articoli 55, 56, 57 del Regolamento organico dei dipendenti (ROD) è proposta in allegato alla seguente mozione (allegato 1).

Per gruppo US

Dafne Mombelli



Martino Marconi
Anna Maria Patullo
Renato Rossini

Per gruppo Morbio Verde

Ermanno Canova



Paola Sciolli
Eric Sciolli

Per gruppo Lega/UDC

Luigi Maira



Massimo Cavadini
Mara De Biasi
Simone Guidali
Vito Pavia
Andrea Giuliani
Fabio Andrighetto

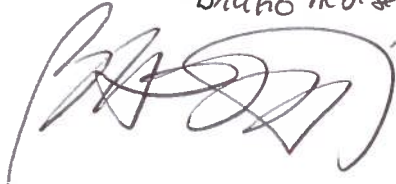
Per gruppo PPD

Cristiano Canova



Per gruppo PLB

Bruno Albisetti



ALLEGATO 1 - PROPOSTA (BOZZA) DI MODIFICA

Congedi pagati	Art. 55 j) per nascite di figli 5 giorni consecutivi;
Congedo maternità, parentale, e allattamento	Art. 56 3 La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi; in alternativa il congedo può essere ottenuto interamente o parzialmente dal padre. ...
Congedo Paternità	Art. 56a 1 In caso di paternità, il dipendente ha diritto a un congedo pagato di 4 settimane. 2 Il diritto al congedo decorre dal momento della nascita del figlio e può essere goduto in maniera flessibile entro un anno dalla nascita del bambino. 3 In caso di paternità il dipendente può beneficiare di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi.
Congedo Per adozioni	Art. 57 3 I congedi pagati e non pagati non sono cumulabili se entrambi i genitori sono dipendenti del Comune. In questo caso essi possono comunque ripartirsi liberamente un il periodo di congedo pari alla somma dei congedi maternità e paternità, vale a dire 20 settimane.

ALLEGATO 2 – DATI E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

TABELLA 1

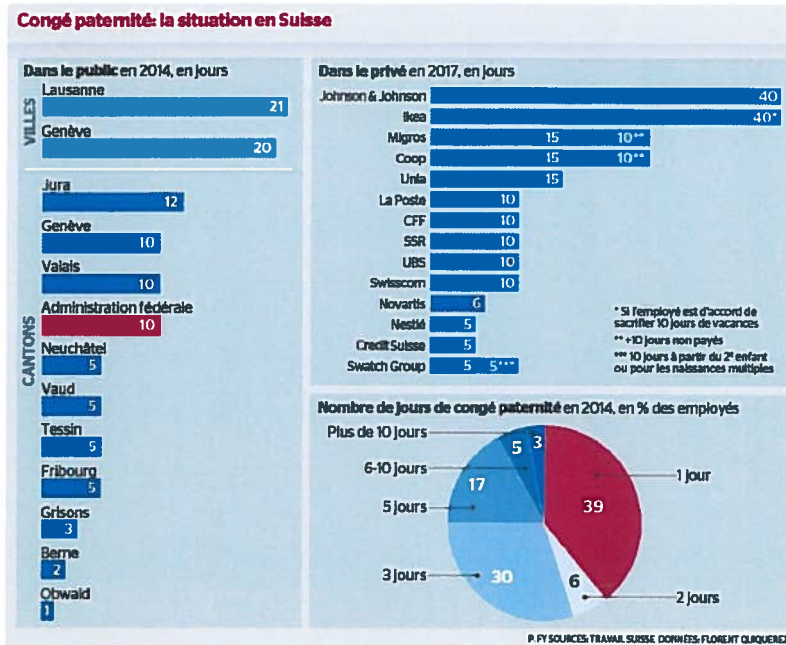


TABELLA 2

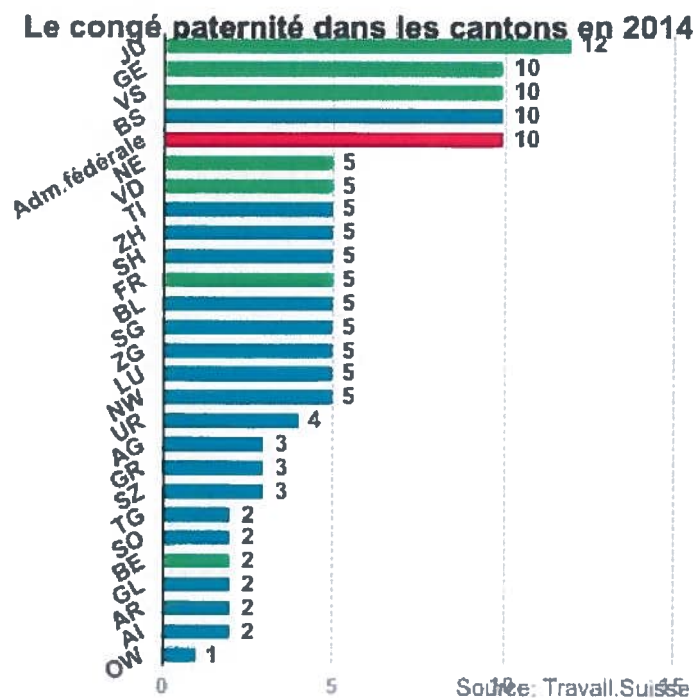
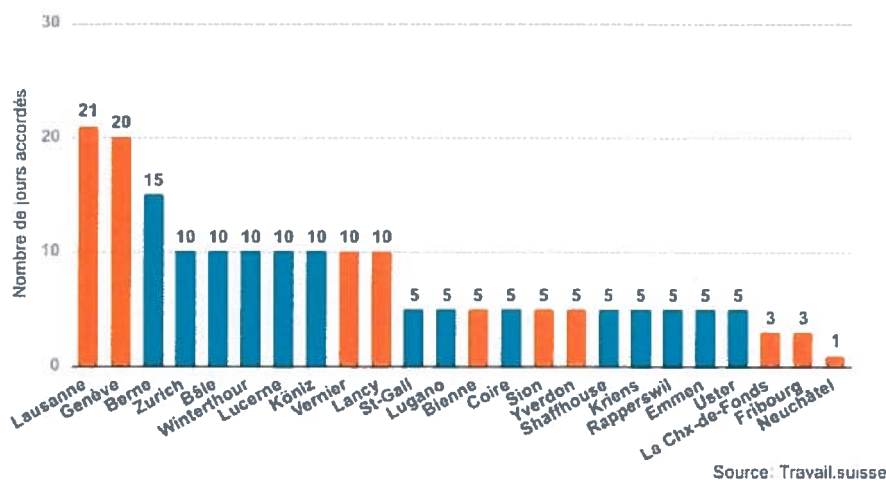


TABELLA 3

Le congé paternité dans les 25 plus grandes villes en 2014



RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Prognos AG, *Analisi dei costi e dei benefici economici di una politica aziendale di sostegno alla famiglia*, https://www.workcarebalance.ch/static/files/docs/befu_i.pdf
- Francesca Zajczyk, Elisabetta Ruspini, *Nuovi padri? Mutamenti della paternit  in Italia e in Europa*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2008
- Pro Familia Schweiz, *Was M nner wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*, 2011