

Rapporto della Commissione della legislazione sulla mozione del 10 novembre 2021 del signor Mellini Pier e cofirmatari intitolata “Migliorare la conciliabilità lavorativa in favore dei famigliari curanti”

Locarno, 29 agosto 2022

Onorevoli signore Vicepresidente, colleghe e colleghi,

la vostra commissione ha approfondito la tematica in particolare nella seduta commissione dell'8 febbraio 2022.

1. Oggetto della Mozione

L'On Mellini e i cofirmatari del gruppo Sinistra Unita propongono, facendo riferimento alle modifiche del CO¹ entrate in vigore il 1. gennaio 2021 e rispettivamente il 1. luglio 2021, di implementare nel Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Locarno e dell'Azienda dell'acqua potabile del 27 novembre 1989/21 dicembre 1998 [in seguito ROD] i seguenti congedi:

“[...] Riassumendo, la mozione propone di chiarire le tre distinte possibilità di congedo previste per curare un proprio caro con bisogni di assistenza ammalato:

- 1. un congedo pagato, con certificato medico, per curare un familiare convivente con problemi di salute, fino ad un massimo di 3 giorni per eventi e al massimo 10 giorni all'anno.**
- 2. Un congedo per un figlio minore di 15 anni malato, fino ad un massimo di 5 giorni all'anno. Con certificato medico a partire dal 4° evento o per un evento di più di 3 giorni. Questo congedo si somma al primo se del caso.**
- 3. Un congedo di lunga durata per un figlio gravemente malato nel caso di diritto a prestazione delle Indennità di perdita di guadagno.**

Il primo e il terzo congedo corrisponde a quanto previsto nell'economia privata e il secondo congedo a quanto previsto per i dipendenti cantonali. [...]”

2. Preavvisi del Municipio

2.1 Sulla ricevibilità

Il 13.01.2022 l'esecutivo ha conferito via libera all'atto parlamentare in punto alla ricevibilità dello stesso.

2.2 Sul merito

Il 21.03.2022 l'esecutivo ha formulato preavviso favorevole all'accoglimento della mozione sulla scorta del rapporto 11.03.2021 allestito dal Capo risorse umane B. Lerch.

¹ Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni) del 30 marzo 1911 (SR 220).

Viene in particolare suggerito di cogliere l'occasione di riformulare l'art. 56 ROD (proposta elaborata prima dell'inoltro della mozione in narrativa).

Per non appesantire eccessivamente il rapporto, si è deciso di allegare la documentazione, segnatamente il "modulo per la richiesta di congedo non pagato per grave malattia di un congiunto" (doc. A), l'opuscolo "indennità di crisi dell'AVS /AI" (stato 01.01.2022 – doc. B), la bozza dell'art. 56 ROD antecedente alla mozione (doc. C) e l'art. 60 ROD "altri congedi" (doc. D).

Tornando all'art. 56 ROD, la scrivente fa propria la proposta di cui al rapporto Lerch al Municipio dell'11.03.2022, d'incaricare dapprima il gruppo di lavoro "revisione del ROD" di riformulare la proposta dell'art. 56 – congedi pagati e non pagati (prevista dal nuovo ROD) affinché si estenda il concetto di assistenza anche ai figli e non, come prevede la proposta attuale, al solo coniuge, partner registrato, convivente, madre e padre, sulla falsa riga di quanto prevede il futuro la LORD, ovvero:

"I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati: ...

...per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o partner con problemi di salute, al massimo dieci giorni lavorativi all'anno e tre giorni lavorativi per evento, salvo per malattia di figli in età inferiore ai 15 anni, per il quale il congedo massimo per evento di 5 giorni lavorativi, al massimo 10 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 tre giorni.

In secondo luogo, il Municipio, dovrebbe incaricare lo stesso gruppo di lavoro di prevedere una formulazione per disciplinare l'assistenza di figli con gravi problemi di malattia o infortunio su un lungo periodo. Questa casistica non è attualmente stata considerata nella revisione del ROD. A titolo di esempio è qui riportata la formulazione prevista per la LORD:

"... per gravi problemi di salute di un figlio dovuti a malattia o infortunio a un'indennità di assenza ai sensi degli art. 16i – 16m LIPG al massimo di 14 settimane. Il congedo può essere esercitato in una volta sola o a giorni;"

Quest'ultimo tipo di congedo pagato è in parte compensato dalle prestazioni previste dall'IPG Indennità di assistenza.

L'indennità di assistenza è versata sotto forma di indennità giornaliera e ammonta all'80% del reddito da lavoro medio conseguito immediatamente prima della fruizione dei giorni di congedo, ma al massimo a 196 franchi al giorno. L'indennità giornaliera massima è versata ai salariati che conseguono un reddito mensile di almeno 7'350 franchi (7'350 franchi x 0.8 : 30 giorni = 196 franchi al giorno) e ai lavoratori indipendenti che conseguono un reddito annuo soggetto all'AVS di almeno 88'200 franchi (88'200 franchi x 0.8 : 360 giorni = 196 franchi al giorno).

Riassuntivamente va rilevato che alcuni nuovi articoli / paragrafi già comprendono le modifiche previste dalla legislazione di rango superiore citata nella mozione.

La scrivente conviene conclusivamente con il Municipio che, al giorno d'oggi è "senz'altro pertinente che un datore di lavoro, privato o pubblico che sia, debba supportare i dipendenti che, loro malgrado, devono affrontare i problemi di salute nella propria cerchia familiare."

3. Presentazione della mozione

Il 13.12.2021 la mozione è stata presentata; per ragioni di sintesi si fa riferimento all'allegato quale doc. F.

4. Lavori commissionali

4.1 Audizione 8.02.2022

In data 8.02.2022 la scrivente ha approfondito la tematica in presenza del primo firmatario On. Mellini Pier, del signor Sindaco On. Scherrer Alain e del Responsabile sezione RU Lerch Bastian; che ringraziamo per la presenza.

Innanzitutto, è stata data la parola all'On. Mellini, che ha provveduto a spiegare l'atto sottoposto. In breve, gli On. colleghi propongono un adeguamento dell'attuale ROD con le (nuove) norme del CO, della LL² e delle normative cantonali (tra le quali la LORD³, modifiche che sono state apportate nel Messaggio 8000 del Gran Consiglio⁴, come sottolineato dallo stesso Mellini). Nell'ambito della sua spiegazione l'On. Mellini non manca di sottolineare come nell'ormai lontano 9.09.2019 in seduta di CC⁵ viene approvata la Mozione di Spano Alessandro e Pini Nicola "*Per un congedo paternità al passo coi tempi*" che prevedeva anch'essa una modifica del ROD, la quale non è di fatto ancora formalmente stata apportata (vedasi regolamenti a disposizione online – Art. 57 cpv. 1 lett. d ROD, i giorni di congedo rimangono 5 e non 10 come votato dal CC nella variante della mozione appoggiata dalla CDG), chiedendo pertanto di apportare tale modifica.

Successivamente prendono parola il signor Sindaco On. Scherrer e il signor Lerch per descrivere la posizione dell'amministrazione circa la proposta. In primo luogo, il signor Lerch sostiene che i casi riportati dal collega Mellini si presentano raramente (casistica di 3 richieste all'anno).. Fino ad ora si è provveduto a far ricadere "tali episodi" sotto l'Art. 60 cpv. 1 ROD ("Altri congedi"), visto che allo stato attuale non vi è una base legale che "cristallizza" questi congedi. Nonostante ciò, l'amministrazione condivide la necessità esposta nella mozione, sostenendo di voler dare il là al contenuto della mozione.

In un secondo tempo interviene il Sindaco Scherrer, che in primis conferma la visione esposta da Lerch e secondariamente aggiunge che è ormai da qualche tempo che il **nuovo** ROD è in fase di ultimazione, ma che attualmente il lavoro (giuridico/redazionale) non è ancora finito, malgrado si pensasse di essere a buon punto. Il Sindaco spiega inoltre come si stia cercando di portare a termine tale lavoro al più presto, senza però indicare una data definitiva.

4.2. Analisi della proposta

4.2.1 Congedo 1 - Per un curare un familiare convivente con problemi di salute:

Le riflessioni e le descrizioni dei presupposti del seguente congedo vengono fatti sulla scorta del diritto federale, in modo particolare dell'Art. 329h CO.

Cerchia dei parenti

Sono considerati familiari i parenti in linea ascendente e discendente (principalmente genitori e figli) nonché fratelli e sorelle. A questi si aggiungono il coniuge, il partner registrato, i suoceri e il partner che convive con il lavoratore nella medesima economia domestica da almeno cinque anni ininterrottamente (definizione v. Art. 29septies cpv. 1 LAVS⁶)⁷. Dal momento che, secondo il messaggio del CF è richiesto un rapporto di figlio di diritto civile ai sensi dell'Art.

² Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964 (SR 822.11)

³ Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (173.100)

⁴ v. https://www4.ti.ch/poteri/gc/messaggi-e-atti/ricerca/risultati/dettaglio/?user_gcparlamento_pi8%5Battid%5D=105674&start=6

⁵ Verbale CC 9.09.2019 <https://www.locarno.ch/files/documenti/2019_09_09_verbale_sito_web.pdf>

⁶ Legge federale su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti del 20 dicembre 1946 (SR 831.10).

⁷ ETTER/STÜCKY, Arbeitsvertrag, SHK 2021, N 7 all'Art. 329h.

252 ss. CC, nessun congedo di cura può essere richiesto se il dipendente si prende cura di un figliastro o di un figlio adottivo.⁸

Durata del congedo

La durata del congedo è fissata a tre giorni per evento con un limite massimo di dieci giorni all'anno (anno di servizio). Il diritto al congedo potrà essere esercitato una sola volta per ogni singolo caso e non in modo reiterato. Si noti che il limite massimo di dieci giorni non si applica all'assistenza di figli con gravi problemi di salute.

Gli occupati a tempo parziale hanno diritto al congedo nella stessa misura degli occupati a tempo pieno. Per l'effettiva perdita di guadagno viene corrisposto un'indennità con base di calcolo il normale orario di lavoro concordato contrattualmente. Ciò significa che devono essere compensati solo i giorni in cui il lavoratore avrebbe effettivamente lavorato secondo il tempo di impiego concordato contrattualmente.

Presupposti

Presupposto per il diritto al congedo sono i problemi di salute. Questa definizione comprende pertanto malattia e infortunio, ma anche disabilità. La necessità di assistenza *va valutata tenendo conto anche di altre persone che potrebbero assumerla* (es. altri membri della famiglia). Un altro membro della famiglia dovrà essere disponibile e in grado di intervenire in termini ragionevoli (es. vivendo nelle vicinanze). Il fatto che un'altra persona abbia diritto a un congedo non esclude di per sé il diritto stesso. Spetterà alla famiglia determinare chi fruirà del congedo e quando. Il bisogno di assistenza di una persona è altresì un criterio di necessità. Pertanto, è più probabile che l'assistenza sia considerata necessaria qualora si tratti di un figlio minorenni o in tenera età. Non sarà esplicitamente richiesto un certificato medico, *tuttavia*, il lavoratore dovrà provare le circostanze di fatto conferenti il diritto, ragion per cui il datore di lavoro (i.c. il Comune) potrà richiedere che venga esibito un certificato medico.⁹

4.2.2 Congedo 2 - Un congedo per un figlio minore di 15 anni malato:

Il dibattito della Commissione gestione e finanze del Gran Consiglio riguardante il Messaggio 8000 ha portato ad approfondire la compatibilità della proposta con i congedi che erano già previsti precedentemente. Con il precedente art. 46 cpv. 1 lett. i LORD, vi era una limitazione di tre giorni per evento nel caso di malattia di figli di meno di 15 anni. Per risolvere la questione è stato sufficiente togliere la limitazione. In questa maniera non sarebbe peggiorativo per questa categoria di minorenni, e amplierebbe l'attuale diritto all'assistenza di famigliari, passando da problemi con decorso grave a più generali problemi di salute e comprendendo l'assistenza di altri famigliari conviventi. Pertanto, si è proposto di modificare l'Art. 46, aggiungendo la lettera fbis e abrogando la lettera i, che è stata integrata (stesso tenore della mozione proposta).

4.2.3 Congedo 3 - congedo di lunga durata per un figlio gravemente malato:

Le riflessioni e le descrizioni dei presupposti del seguente congedo vengono fatti sulla scorta del diritto federale, in modo particolare dell'Art. 329i CO.

Presupposti

Il diritto al congedo di assistenza ai sensi di questa disposizione sussiste solo se il lavoratore ha diritto a un'indennità di assistenza ai sensi dell'ordinanza sull'indennità per perdita di guadagno (IPG). Hanno diritto all'indennità i genitori di un figlio minorenni con gravi problemi

⁸ VIONNET, Gesetzliche Neuerungen in der Angehörigenbetreuung, Pflegerecht 2021 S. 203 ss., p. 204.

⁹ VIONNET, p. 205.

di salute. Si fa riferimento al rapporto di filiazione ai sensi dell'Art. 252 CC. Lo stato civile dei genitori è dunque irrilevante.

La definizione di grave problema di salute è definita dalla legge e tale condizione si presenta se: (i) si è verificato un cambiamento radicale dello stato di salute fisica o psichica del bambino; (ii) il decorso o l'esito di questo cambiamento è difficilmente prevedibile oppure va considerata l'eventualità di un danno permanente o crescente oppure del decesso; (iii) sussiste un'acuita necessità di assistenza da parte dei genitori; (iv) inoltre almeno un genitore, in quanto lavoratore dipendente, deve interrompere l'attività lucrativa per accudire il figlio.¹⁰

La necessità di accompagnamento, assistenza e cura deve essere attestata da un certificato medico. Non rientrano in questa definizione le malattie di poco conto o le conseguenze di infortuni di lieve rilevanza (es. fratture ossee).

Per determinare la gravità di una condizione di salute, si deve tener conto, ad esempio, dei sintomi, dell'età del pargolo e se sussiste la necessità di un trattamento ospedaliero o ambulatoriale prolungato.

Durata del congedo e indennità

Il congedo di assistenza ha una durata massima di 14 settimane e deve essere preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine decorrerà dal giorno per il quale viene versata la prima indennità giornaliera. Il congedo potrà essere fruito in una sola volta o in singoli giorni.

Il congedo di assistenza sarà concesso anche se solo un genitore svolge un'attività lucrativa o se uno o entrambi i genitori lavorano a tempo parziale.

Non è richiesta l'approvazione del datore di lavoro, il quale tuttavia dovrà essere informato in merito alle modalità della fruizione del congedo. Per il calcolo dell'IPG rimandiamo al capitolo concernente il preavviso e la nota a piè pagina.¹¹

4.2.4 Relazione tra il Congedo 1 e il Congedo 3:

I diritti di cui all'Art. 329h CO e il congedo di cura più lungo sancito dall'Art. 329i CO non si escludono a vicenda. Poiché la gravità del danno alla salute non è una condizione per il congedo ai sensi dell'Art. 329h CO, il congedo ai sensi dell'Art. 329h CO può essere utilizzato, ad esempio, per chiarire ulteriormente la gravità del danno alla salute. Questo perché il congedo ex dell'Art. 329h CO può essere concesso indipendentemente dalla concessione o meno del congedo ex Art. 329i CO. In questo caso, il diritto all'assenza di breve durata dal lavoro ex Art. 329h CO verrebbe concesso per primo, per poi applicare il diritto più ampio ex Art. 329i CO.¹²

Tali considerazioni vengono analogamente applicate ai Congedi 1 e 3 della mozione presentata.

¹⁰ PÄRLI/ KLÄUSLER, *Betreuungs- und Vaterschaftsurlaub*, Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge, SZS 2021 p. 186 ss., p. 192; VIONNET, p. 211.

¹¹ v. calcolo: <https://www.ahv-iv.ch/it/Assicurazioni-sociali/Indennità-di-perdita-di-guadagno-Maternità-IPG/Calcolo-IPG>

¹² PÄRLI/ KLÄUSLER, p. 190.

5. Conclusione

In conclusione, riservati ulteriori approfondimenti in sede di dibattito, si propone in accoglimento integrale della mozione sulla scorta delle motivazioni testé riportate, che sia cortesemente disposto quanto segue:

- per questi fatti e motivi –

La mozione è integralmente accolta.

§ Di conseguenza è adottato un nuovo articolo 56 ROD del seguente tenore (ritenute le lett. a) / c) invariate e rilevato che le 3 distinte possibilità di congedo previste per curare un proprio caro ammalato con bisogni di assistenza va, come proposto dal primo mozionante in un allegato aggiuntivo consegnato l'08.02 u.s. alla scrivente, scorporato in 4 capoversi che vengono proposti invariati:

(...)

“d) per nascita di figli o riconoscimento di figli entro 1 anno dalla nascita 10 giorni lavorativi (congedo paternità);

h) per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute, al massimo dieci giorni lavorativi all'anno e tre giorni lavorativi per evento, salvo per malattia di figli in età inferiore ai 15 anni, per il quale il congedo massimo per evento è di 5 giorni lavorativi, al massimo 10 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;

i) per gravi problemi di salute di un figlio dovuti a malattia o infortunio a un'indennità di assistenza ai sensi degli art. 16i – 16m LIPG, al massimo di 14 settimane. Il congedo può essere esercitato in una volta sola o a giorni;

l) il congedo di assistenza deve essere esercitato entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera. Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo massimo di sette settimane, possono concordare una ripartizione diversa del congedo.”

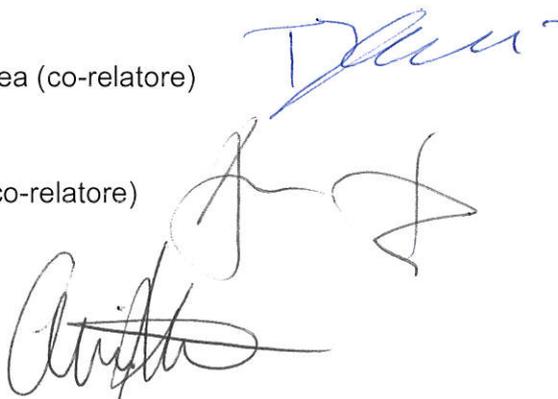
Con ogni ossequio

Firmato:

Barzaghini Andrea (co-relatore)

Belgeri Mauro (co-relatore)

Cerini Karin



Genazzi Gionata



Guerra Gianni



Jegen Luca

Machado - Zorrilla Francesca



Allegati:

- A. modulo di congedo parentale;
- B. opuscolo "*indennità di assistenza AVS/AI*" 01.01.2022;
- C. bozza revisione art. 56 ROD (antecedente alla mozione);
- D. art. 60 LOD "*altri congedi*";
- E. estratto LORD
- F. presentazione della mozione