

Mozione interpartitica per un vero congedo paternità, per una politica della famiglia moderna e rispettosa della parità di genere nel Comune di Mendrisio

Mendrisio 26 febbraio 2018

I/le mozionanti chiedono che nel Comune di Mendrisio venga introdotto un congedo paternità di 20 giorni per la nascita o l'adozione di un figlio, al passo con i tempi e in linea con quanto sta avvenendo a livello cantonale e nazionale.

Si chiede pertanto che il Regolamento organico dei dipendenti (ROD) di Mendrisio venga modificato all'articolo 50 punto d)

per la nascita o l'adozione di un figlio, sono concessi 20 giorni di congedo pagato.

il congedo paternità può essere goduto in maniera flessibile entro un anno dalla nascita/adozione del bambino, di cui dieci giorni consecutivi e gli altri a giorni singoli a dipendenza dalle esigenze di servizio.

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 nella legge elvetica un congedo paternità di 20 giorni. Un'iniziativa popolare portata avanti da Travail.Suisse, 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 «Per un congedo paternità ragionevole – a favore di tutta la famiglia» a causa dei costi che ne deriverebbero e delle conseguenti ripercussioni negative sulla competitività dell'economia svizzera.

Una posizione deludente e davvero poco coraggiosa che non tiene conto dei cambiamenti sociali in atto. Infatti qualcosa sta cambiando e segnali positivi giungono anche dall'economia che non può permettersi di perdere preziose capacità lavorative. Parole come conciliazione, concetti come "Life Domain Balance" - che viene spesso preferito a "Work Life Balance" (equilibrio tra vita professionale e familiare o privata) – e principi come promozione delle pari opportunità, sono le pietre miliari delle nuove politiche favorevoli alla famiglia, i cui effetti sociali ed economici positivi sono suffragati da numerose ricerche.

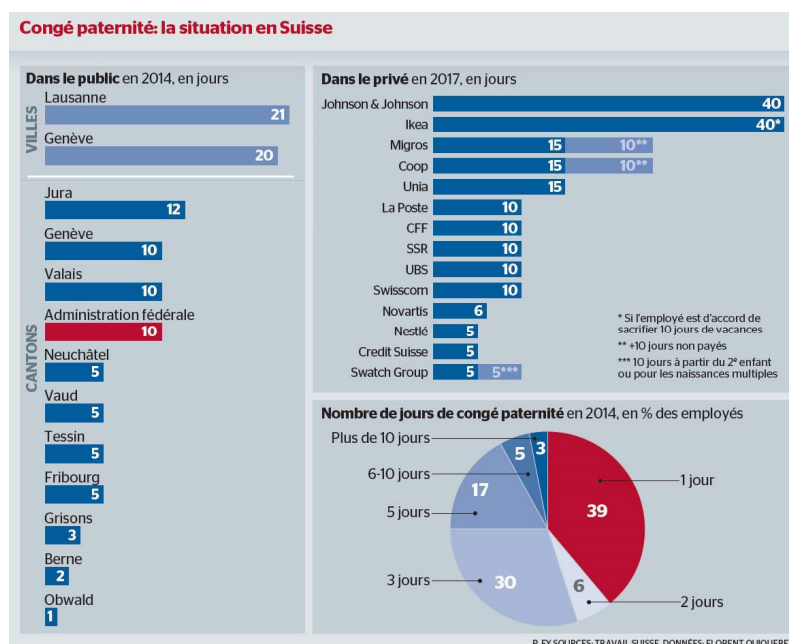
La Commissione federale per le questioni femminili ricorda che nella situazione attuale, la Svizzera non può permettersi di rinunciare alle competenze professionali di nessuno dei due generi. In previsione dell'evoluzione demografica in Europa, per contrastare la penuria di personale specializzato è 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 Ticino

A livello cantonale si prevede di aumentare da 5 a 10 giorni il congedo paternità. Ma in Ticino il Comune di Bellinzona non ha aspettato l'esito del verdetto popolare a livello federale concedendo ai papà – grazie ad 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: "A livello federale è riuscita nel corso del mese di luglio 2017 un'iniziativa popolare che intende inserire nella Costituzione il principio al diritto ad 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».

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 Mendrisio?

Rispondendo all'interrogazione di Insieme a Sinistra "Mendrisio comune gender friendly?", il Municipio aveva illustrato le misure tese a facilitare la conciliabilità tra famiglia e lavoro. Misure senza dubbio positive ma che possono essere migliorate anche nello spirito del bilancio di genere, la cui introduzione è stata approvata all'unanimità dal Consiglio comunale.

Rafforzare il congedo paternità portandolo da 10 giorni (di cui 5 non consecutivi successivi alla nascita sotto forma di congedo non retribuito) a 20 di congedo pagato, rappresenta indubbiamente un passo nella direzione di una nuova politica familiare. Inoltre il congedo paternità rafforza i modelli familiari egualitari e rende la coppia più stabile, poiché entrambi i genitori condividono sia la vita professionale, sia l'esperienza familiare.

Negli ultimi cinque anni i padri che hanno usufruito dell'attuale congedo paternità sono complessivamente 26.

Anno	Numero congedi paternità
2013	2
2014	8
2015	4
2016	8
2017	4

I dati riguardano il congedo pagato previsto dall'art. 50 ROD (5 giorni pagati 40 ore). In base alle informazioni gentilmente fornite dall'amministrazione, a memoria negli anni passati mai nessuno ha richiesto il congedo non pagato (vedi sempre art. 50 ROD), ma hanno però richiesto dei giorni di vacanza in coda al congedo pagato.

Per quanto concerne la calcolazione dei costi del nuovo modello di congedo paternità sottoscritto dai/dalle mozionati, ecco le stime fornite dall'amministrazione.

In media 5 congedi all'anno nel periodo 2013-2017 (5 giorni pagati = 40 ore)

Proposta di nuovo congedo 20 giorni = 160 ore

Possibile maggior onere in ore: $(160 \text{ ore} - 40 \text{ ore}) * 5$ (media congedi annui) = 600 ore

Tasso orario di riferimento 44 CHF/h (stipendio annuo di ca. CHF 90'000.00)

Possibile maggior costo monetario $600 * 44 = 26'400.00$ annui

A mente dei/delle mozionanti l'impatto finanziario è sostenibile; il positivo impatto familiare e sociale del congedo paternità come proposto in questa mozione sulla politica del personale, 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 (si veda lo studio curato dall'agenzia prognos: "Analisi dei costi e dei benefici economici di una politica aziendale di sostegno alla famiglia", edizioni Beruf und Familie) <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6630.pdf>, http://www.workcarebalance.ch/static/files/docs/befu_i.pdf

"Con una politica del personale orientata alla famiglia che intervenga prima di tutto sull'associazione di singole misure, è possibile ottenere effetti positivi che superano nettamente i costi delle misure stesse. Gli effetti di misure di sostegno alla famiglia si manifestano in una parte sostanziale come «soft factor»; in altre parole, effetti significativi ma difficilmente quantificabili e rilevabili per le aziende. Oltre a questo, una parte degli effetti può anche essere quantificata e rappresentata con numeri concreti come una limitata fluttuazione".

Nel merito

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. Se l'aumento delle donne nel mondo del lavoro ha portato sempre più uomini a riscoprire l'importanza del rapporto con i figli, permane un diverso approccio, maschile e femminile, nell'adempimento del compito di genitore. Laddove la maternità assorbe la donna totalmente, la paternità sembra non implicare un ridisegnarsi delle priorità nel contesto familiare.

Prima o poi nella vita di una donna arriva il tempo della maternità e in quella dell'uomo l'esperienza della paternità. Per le donne si tratta di scegliere: avere un figlio e rinunciare al lavoro, avere un figlio e continuare a lavorare sperando di non essere fermata da scogli insormontabili o non avere figli. La maternità rappresenta infatti una tappa cruciale: ridisegna il profilo della propria esistenza, scombina la dimensione del tempo, traccia nuove mappe all'interno della coppia, della famiglia.

Le scelte e i nodi arrivano al pettine anche per gli uomini. 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, ingombrante, 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 un posto al sole e pari opportunità nel vivere la dimensione genitoriale – ma anche di avere un impatto negativo sulla crescita economica. L'invecchiamento della popolazione e la scarsa natalità impongono un ripensamento sull'organizzazione del lavoro e sulle politiche aziendali.

Anche gli uomini sono confrontati, seppure in modo diverso, con i segni del tempo. Se il modello "male breadwinner" – che si fonda sull'idea di una rigida divisione del lavoro tra uomo (a cui è affidato il ruolo di procacciatore di risorse, "breadwinner") e donna (a cui spetta il lavoro di cura non retribuito) – è ancora piuttosto diffuso, oggi sempre più uomini vogliono uscire da questa sorta di gabbia assumendo la paternità anche in termini di tempo da dedicare alla cura e alla famiglia.

I cambiamenti che investono l'identità maschile rappresentano un importante punto di partenza nel ridurre le asimmetrie di genere per raggiungere un maggior equilibrio nella difficile sfida di essere padri (e madri) nella società di oggi. "I nuovi padri sono chiamati a confrontarsi in maniera riflessiva e autocritica con i modelli maschili «tradizionali», ma anche con le trasformazioni del lavoro e con le mutate identità di genere. Devono rispondere a cambiamenti materiali, simbolici, culturali che toccano tanto la relazione con le figure paterne delle precedenti generazioni, quanto il rapporto con le proprie compagne, senza dimenticare l'importantissimo legame e confronto con i propri figli" (Francesca Zajczyk Elisabetta Ruspini, *I nuovi padri*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2008).

La rappresentazione sociale dell'uomo come padre, apparsa indebolita negli ultimi anni, non va solo rivista in un discorso di genere e di pari opportunità, ma anche inserita nella sfera dell'educazione e della crescita del figlio. La figura e il ruolo paterno – che nelle famiglie di oggi è in gran parte ancora tutto da definire, non potendo più essere configurato su modelli tradizionali in base ai ruoli familiari, professionali e di genere – vengono oggi riscoperti e rivendicati da un numero sempre maggiore di uomini.

Insomma, i padri vogliono essere padri. Il 90 per cento degli uomini svizzeri – come illustrato nelle ricerche di Lucrezia Meier-Schatz *Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* (2011) – vogliono più tempo e flessibilità per potersi dedicare maggiormente ai propri figli.

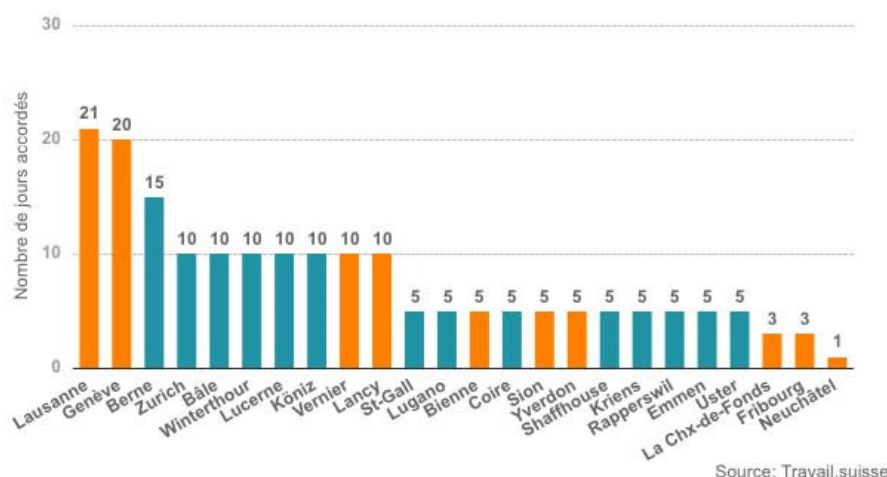
Impossibile? Basta una chiara volontà politica

Alla luce delle lotte per ottenere il congedo maternità pagato, sembrerebbe quasi un miracolo se quello di paternità 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.

Sappiamo bene che attualmente in Svizzera non sussiste alcun diritto a un congedo paternità disciplinato dal diritto federale. Dopo la nascita del figlio, il padre può far valere il diritto a un congedo nel quadro dei «giorni di libero usuali» (art. 329 cpv. 3 del Codice delle obbligazioni). Attualmente al padre viene concesso di regola un

congedo pagato di uno o due giorni per la nascita del figlio. Alcuni settori professionali o imprese prevedono un congedo di paternità, di durata e importo variabili. Sappiamo anche 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 hanno un congedo paternità di 4 settimane, come il comune di Morges (fonte Le Temps).

Le congé paternité dans les 25 plus grandes villes en 2014



Mendrisio, con i suoi 10 giorni, ha già mostrato di essere attento al proprio personale e di fare meglio di molte altre realtà cantonali e nazionali, e di questo i/le mozionanti prendono atto.

Ma crediamo che un ente pubblico possa e debba dare il buon esempio, soprattutto rispondendo ai nuovi bisogni di una società che cambia. Una politica davvero lungimirante deve essere capace di vedere oltre, anticipare se possibile non solo i problemi, ma anche le nuove esigenze.

Una politica favorevole alla famiglia, si traduce in benefici e qualità della vita, come auspicato nel documento "Mendrisio 2030". Per garantire efficienza, efficacia, prossimità, qualità nell'erogazione di servizi pubblici occorre una sempre maggiore specializzazione di collaboratori e collaboratrici allo scopo di fornire una corretta e immediata 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 Mendrisio sarebbe davvero all'avanguardia, e raggiungerebbe le vette della classifica nazionale.

Crediamo che se il 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 Mendrisio ha le carte in regola per confermare la sua politica "gender friendly".

I/le mozionanti chiedono pertanto al Municipio di compiere questo passo, favorendo con un congedo paternità di 20 giorni anche una politica di uguaglianza di genere.

Il Regolamento organico dei dipendenti (ROD) di Mendrisio viene pertanto modificato come segue all'articolo 50 punto d)

per la nascita o l'adozione di un figlio, sono concessi 20 giorni di congedo pagato.

il congedo paternità può essere goduto in maniera flessibile entro un anno dalla nascita/adozione del bambino, di cui dieci giorni consecutivi e gli altri a giorni singoli a dipendenza dalle esigenze di servizio.

il finanziamento segue le attuali modalità

Per Insieme a Sinistra

Françoise Gehring
Grazia Bianchi,
Andrea Ghisletta
Gabriele Manzocchi

Per I Verdi

Andrea Stephani
Claudia Crivelli Barella

Per PPD/Generazione giovani

Francesca Luisoni
Paolo Danielli
Davina Fitas
Gianluca Padlina

Per il PLR

Andrea Carrara
Nicola Rezzonico
Vincenzo Crimaldi

Prima firmataria

Françoise Gehring, Insieme a Sinistra