

Besazio, 30 ottobre 2021

Lodevole Municipio
6850 Mendrisio

Come altri in diverse realtà del Cantone, ci facciamo portavoce dei bisogni dei familiari curanti anche in ottica di conciliabilità famiglia lavoro, necessità peraltro emersa dal Bilancio di genere della città di Mendrisio, e lo facciamo avvelendoci della facoltà concessa dall' articolo 66 LOC, presentando la seguente

MOZIONE

“Migliorare la conciliabilità lavorativa in favore dei famigliari curanti”

Il 1° gennaio 2021 e rispettivamente il 1° luglio 2021, sono entrate in vigore due modifiche del Codice delle obbligazioni e della Legge federale sul lavoro, volute dal Consiglio Federale e dal Parlamento federale **per favorire la conciliabilità lavorativa dei famigliari curanti, persone cioè che si occupano regolarmente e intensamente di un proprio caro non autosufficiente, minorenni, adulto o anziano che sia.**

In breve, queste due modifiche introducono:

1. Congedo di corta durata per assistere un proprio familiare con problemi di salute

Si tratta dell'obbligo del datore di lavoro di concedere (su presentazione di un certificato medico) di un congedo di al massimo tre giorni per evento e al massimo dieci giorni all'anno per “problemi di salute” (quindi per malattia anche non grave) di qualsiasi membro della famiglia che necessita di essere accudito.

Le modifiche legislative introdotte sono:

Codice delle obbligazioni

Art. 329g

Congedo di assistenza ai familiari

Il lavoratore ha diritto a un congedo pagato per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo ammonta tuttavia al massimo a tre giorni per evento e dieci giorni all'anno.

Legge del 13 marzo 1964 sul lavoro

Art. 36 cpv. 3 e 4

3 Su presentazione di un certificato medico, il datore di lavoro deve concedere ai lavoratori un congedo per l'assistenza a un familiare o al partner con problemi di

salute; il congedo è limitato alla durata necessaria per l'assistenza, ma al massimo a tre giorni per evento.

4 Salvo che per i figli, il congedo di assistenza ammonta al massimo a dieci giorni all'anno

2. Congedo per curare un figlio minorene gravemente ammalato

Si tratta della possibilità di poter beneficiare di un congedo di 14 settimane al massimo (entro un periodo quadro di 18 mesi) a causa di una malattia grave di un figlio. In questo caso è previsto un rimborso tramite le indennità di perdita di guadagno (IPG).

La modifica legislativa introdotta è la seguente:

Codice delle obbligazioni

Art. 329h

Congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio

1 Il lavoratore che ha diritto a un'indennità di assistenza ai sensi degli articoli 16i–16m LIPG3 a causa di gravi problemi di salute di suo figlio dovuti a malattia o infortunio ha diritto a un congedo di assistenza massimo di 14 settimane.

2 Il congedo di assistenza deve essere preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera.

3 Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo di assistenza massimo di sette settimane. Possono concordare una ripartizione diversa del congedo.

4 Il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni.

5 Il datore di lavoro deve essere informato senza indugio delle modalità di fruizione del congedo e di eventuali modifiche.

Queste due modifiche della legislazione sul lavoro s'inseriscono in una serie di misure volute dal Consiglio Federale e dal Parlamento federale nell'ambito della strategia di sostegno ai Familiari curanti.

Le modifiche del CO e della Legge sul lavoro non toccano naturalmente direttamente le amministrazioni pubbliche.

Tuttavia, riteniamo auspicabile che anche la Città di Mendrisio promuova la conciliabilità lavorativa dei famigliari curanti e assicurati ai propri dipendenti almeno quanto richiesto a tutti gli altri datori di lavoro privati.

Situazione attuale

Attualmente il Regolamento Organico dei dipendenti del comune di Mendrisio (ROD) prevede un congedo per l'assistenza ai figli ammalati, di soli tre giorni, ma non riconosce

alcun diritto per la cura di un altro familiare. Obiettivo della presente mozione è quello di migliorare sensibilmente la conciliabilità lavorativa **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 per evento. 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.

ai/alle dipendenti confrontati/e con la cura di un familiare bisognoso di assistenza.

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. A questo proposito sono da considerare anche altri membri della famiglia disponibili e in grado di intervenire in termini ragionevoli, ad esempio vivendo nelle vicinanze. Il fatto che un'altra persona abbia diritto ad un congedo non esclude di per sé il diritto stesso. Spetterà alla famiglia determinare chi fruirà del congedo essendo questo nuovo diritto previsto anche nell'economia privata.

Il bisogno di assistenza di una persona è altresì un criterio di necessità (figlio/a minorenni, persona dipendente per malattia, infortunio o disabilità).

In concreto, si richiede di adeguare le normative comunali alle nuove disposizioni emanate dalla Confederazione e da quanto previsto dal Cantone.

In particolare, si chiede di:

- A. Esplicitare il diritto a un congedo di corta durata per assistere un proprio familiare con problemi di salute e il diritto a un congedo supplementare per la malattia dei figli fino all'età dei 15 anni.**
- B. Esplicitare il diritto a un congedo di assistenza di 14 settimane per curare un/a figlio/a minorenne gravemente ammalato/a in caso di diritto alle prestazioni IPG.**

Proponiamo quindi la seguente modifica del ROD:

Art. 50

cifra .1 Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati

Attuale:

(...)

h) 3 giorni per la cura dei figli ammalati. In caso di contemporanea assunzione di uno solo beneficia del congedo

i) il tempo strettamente necessario, per giustificati motivi, a giudizio del capo del personale

Nuovo:

(...)

h) Su presentazione di un certificato medico per un congedo per l'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo è limitato alla durata necessaria per l'assistenza, ma al massimo a tre giorni per evento. Salvo che per i figli, il congedo di assistenza ammonta al massimo a dieci giorni all'anno.

i) per malattia dei figli in età inferiore ai 15 anni, al massimo 5 giorni per evento, 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. Questo congedo si somma al primo se del caso.

l) I/Le dipendenti possono beneficiare di un congedo pagato per gravi problemi di salute di un/a figlio/a dovuti a malattia o infortunio e 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.

m) 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 di assistenza massimo di sette settimane. Essi possono concordare una ripartizione diversa del congedo.

n) il tempo strettamente necessario, per giustificati motivi, a giudizio del capo del personale.

Per l'Alternativa
Daniele Stanga (primo firmatario)

Per il gruppo PPD/GG e Verdi Liberali
Davina Fitas