

Discorso nuovo Regolamento Organico dei Dipendenti e Congedo paternità

Alessandro Lucchini – Partito Comunista / Unità di Sinistra

Care Colleghe, Cari Colleghi, Presidente, Sindaco, Municipali,

Ho analizzato con **attenzione** il nuovo Regolamento Organico dei Dipendenti, e, anche all'interno della Commissione della Legislazione, abbiamo avuto modo di approfondirne ogni singolo aspetto, valutando e discutendo **intensamente** ogni singolo articolo.

Il ROD, è già stato detto, è un elemento fondamentale per la nuova città, poiché regola le condizioni di quel **lavoro** di cui il Comune non può fare a meno. È importante ricordarlo: è grazie alle lavoratrici e ai lavoratori del Comune se esso funziona in modo corretto, se sono elargiti i servizi alla cittadinanza, e se il Comune sta attraversando con successo il difficile processo d'integrazione di 13 realtà comunali.

Ora che Bellinzona è diventata la seconda città del Cantone, con più di 1'000 dipendenti, dobbiamo tener presente che **ora** la Città si porta appresso anche la **responsabilità** di essere presa d'esempio, da altri comuni, dal settore pubblico e anche dal privato. E... un po' come quando il fratellino guarda al fratello maggiore, è importante che sia dato un buon esempio. Un **buon** esempio che possiamo dare a partire dalle condizioni di lavoro che voteremo stasera, garantendo delle condizioni di lavoro **sane**, rispettose del **valore** del lavoro messo ogni giorno dai dipendenti e rispettose delle persone e delle rispettive famiglie che stanno dietro a quel lavoro quotidiano.

E in questo senso, questo ROD, rappresenta in gran parte un buon esempio. Di positivo va riconosciuta l'introduzione del salario minimo a 4'000.- per 12 mensilità, il quale rappresenta un concreto passo in avanti rispetto ai Regolamenti dei vecchi comuni; un passo in avanti **concreto** delle condizioni di vita di ben 154 lavoratori che in media avranno un aumento salariale annuo di 1190 franchi. Considerando che si è deciso di stabilire a 40 le ore di lavoro settimanali, siamo di fronte ad un salario minimo di 24.- all'ora, che non ha nulla a che vedere con i salari minimi proposti di recente dal Cantone attorno ai 19.- all'ora e maggiore rispetto ai 22.- rivendicati dal sindacato UNIA nell'iniziativa popolare votata nel maggio 2014. Questo salario minimo è un'indicazione in **controtendenza** rispetto ad altre realtà sia nel pubblico che nel privato, una controtendenza che, a mio modo di vedere, dovrà essere presa d'esempio anche da altre realtà.

Non posso che apprendere con **soddisfazione** che si è instaurato un **positivo** clima di collaborazione tra Municipio e rappresentanti dei lavoratori durante la stesura del nuovo Regolamento; in modo particolare come gli stessi siano stati **parte attiva e coinvolti**, e come lo saranno anche in futuro: e questo grazie anche alla formalizzazione della nuova Commissione consultiva e conciliativa in cui siederanno rappresentanti del Municipio e dei dipendenti.

Mi sembra che, garantendo una maggiore rappresentanza dei dipendenti, si siano gettate le basi per un **positivo** dialogo che sta alla base di una **costruttiva** contrattazione.

Per quel che riguarda la valutazione obbligatoria del personale, a cui dipendono le promozioni e gli aumenti salariali dei dipendenti, ho qualche **perplessità**; perplessità che aumentano soprattutto se queste valutazioni sono svolte ai dipendenti dai loro **diretti** superiori. Mi piacerebbe quindi sentire una **rassicurazione** da parte del Municipio sul fatto che queste valutazioni del personale saranno il più **oggettive** possibili, così da evitare abusi, e che il personale responsabile delle valutazioni sarà debitamente **formato**. Rispetto alla vecchia Bellinzona, dove era già in vigore un sistema di valutazione del personale, ora abbiamo a che fare con un Comune più grande, e il rischio di perdere il controllo su questi metodi di valutazione, creando disparità e non intervenendo tempestivamente, è dietro l'angolo. Sul sistema di valutazione in sé, che il Municipio vorrà adottare, l'auspicio è che si possa implementare qualcosa che possa essere **discusso** e **condiviso** con i dipendenti.

La proposta del collega Käppeli, che vuole inasprire la penalità ai dipendenti con valutazioni non-sufficienti non mi trova per niente concorde. Vorrei far notare che può capitare che, per cause spesso indipendenti dalla propria volontà, ed esterne all'ambiente lavorativo (malattia di un congiunto, divorzio, ecc.) per un anno si possa avere un calo di rendimento lavorativo. Non ritengo dunque necessaria una punizione.

Dal mio punto di vista, questo ROD deve essere visto come un punto di **partenza** e **non** come un punto di arrivo. Sarà dunque necessario adattarlo alle mutevoli necessità della società.

In questo senso, già nell'immediato, alcuni degli emendamenti proposti a questo ROD meritano di essere presi in considerazione, e mi riservo il diritto di votarli.

Come è prassi del mio modo di fare politica, ho voluto essere **concreto** e **propositivo** anche su questo oggetto, ed ho presentato un emendamento, con il sostegno **diretto** e trasversale di molti di voi, che ringrazio per la collaborazione, e con il sostegno **indiretto** di altrettanti di voi che non hanno sottoscritto ma che sostengo la proposta. Se accolta questa proposta permetterebbe di raggiungere importanti obiettivi di politica familiare.

L'emendamento chiede di accettare un congedo paternità della durata di 20 giorni da consumare entro un anno dalla nascita dei figli o dall'adozione. Esso permetterebbe a Bellinzona di essere pioniera, non solo per i grandi progetti e i grandi investimenti, ma anche per quei **piccoli gesti** che possono migliorare la vita a molte persone, offrendo delle condizioni di lavoro **innovative** e al **passo con i tempi**:

- favorendo la **conciliabilità** lavoro-famiglia,
- favorendo una più equa e moderna **condivisione** dei ruoli famigliari,
- favorendo il **rientro** al lavoro delle mamme, soprattutto quando questa è una **necessità** dettata dalle condizioni economiche delle giovani famiglie,
- permettendo al padre di essere **fin da subito** parte integrante del percorso educativo e affettivo del figlio.

Essa è una proposta molto **attuale**, come detto, e non ha una chiara connotazione partitica; le argomentazioni a questa proposta credo possano essere condivise da tutti, indipendentemente dal credo o dai calcoli politici. A livello federale è una proposta PPD, che ha già raccolto tutte le firme necessarie come iniziativa popolare, a Castel San Pietro è appena stato approvato, e ad esempio a Lugano, la stessa, è stata depositata recentemente **come** mozione sottoscritta da rappresentanti di **tutti** i partiti. L'impatto sul Comune, e qui concludo, sarebbe poco **significante**; si può stimare una nascita di 7-8 figli all'anno da parte dei dipendenti comunali. Un prolungamento da 10 a 20 giorni del congedo paternità porta con sé dunque un totale di circa 70-80 giorni in più di assenza dal lavoro, su un totale di più di 200'000

giorni; che sono i giorni prestati **dal totale** dei dipendenti della Città in un anno. Un congedo di 10 giorni in più che il lavoratore non usufruirebbe ogni anno... ma in media 1.42 volte durante tutto il suo rapporto lavorativo. Sarebbe dunque un bel segnale se Bellinzona potesse dare il buon esempio anche in questo senso.