



COMUNE DI SORENGO

MUNICIPIO

MM No. 1164 22 ottobre 2014

Adeguamento di alcune norme del nuovo regolamento organico dei dipendenti (ROD) alla legislazione cantonale

Onorevole signor Presidente,
Onorevoli signore e signori Consiglieri,

nella sessione ordinaria del 20 maggio 2014 codesto onorando Consiglio Comunale accoglieva il messaggio municipale No. 1116 del 23 ottobre 2013 concernente la revisione del regolamento organico dei dipendenti (ROD).

Conformemente ai disposti dell'art. 188 LOC il testo approvato dal Legislativo comunale è stato trasmesso al Consiglio di Stato per la relativa approvazione.

Nel rispetto dell'autonomia comunale l'esame governativo è limitato alla compatibilità delle norme con il diritto di rango superiore. In tale ambito al Consiglio di Stato può apportare d'ufficio modificazioni o aggiunte al regolamento per metterlo in consonanza con le norme della costituzione e delle leggi laddove tali modifiche non sono di portata tale da interferire con le scelte del legislatore comunale.

In altri casi può sospendere l'approvazione del regolamento o di singole sue disposizioni con invito al comune a procedere alle modificazioni o completazioni del caso.

La complessa normativa comunale ha beneficiato della sostanziale approvazione da parte della preposta autorità cantonale la quale ha apportato tre piccole modifiche d'ufficio (art. 43 cpv. 1, art. 55 cpv. 2, art. 61 cpv. 3 – cfr. allegato) ed ha invitato il Municipio a sottoporre al Consiglio Comunale una proposta di modifica dell'art. 44a e dell'art. 59a cpv. 1 per le ragioni di cui si dirà più avanti.

Di conseguenza, in ossequio alle richieste cantonali, sottoponiamo alla vostra attenzione il presente messaggio affinché il rinnovato ROD possa trovare applicazione nella sua interezza già a partire dal 2015.

Commento alle singole richieste di modifica

Capitolo IX - Cessazione del rapporto d'impiego - Art. 44a Prestazioni del Comune

Il Consiglio Comunale ha approvato una norma del seguente tenore:

“In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 43, il Municipio può riconoscere un'indennità d'uscita.”

La Sezione degli Enti Locali, per conto del Consiglio di Stato, osserva che *“la delega al Municipio appare in specie troppo ampia con riguardo ai principi della legalità dell'amministrazione e della parità di trattamento, sia perché non definisce i casi in cui sarebbe possibile beneficiare (oppure no) di un'indennità d'uscita, sia perché non fissa i criteri per la determinazione (quantificazione) dell'indennità da parte del Municipio”*.

Invita quindi l'Esecutivo "a voler dare avvio alla procedura di modifica di tale articolo al fine di precisarne il campo d'applicazione ed i parametri (almeno) di quantificazione dell'indennità d'uscita".

Si propone pertanto di riformulare come segue la norma:

¹In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti d'età, il dipendente ha diritto ad un'indennità d'uscita.

²Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità è calcolata secondo la formula seguente:

$$\frac{18 \text{ mensilità } \times \text{anni interi di servizio prestati}}{30 \text{ anni di servizio}}$$

Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito.

³Dal 50° anno di età l'indennità corrisponde a tante volte l'ultimo stipendio mensile quanti sono gli anni interi di servizio effettivo prestato.

In tal modo sono di fatto lasciati invariati i cpv. 2 e 3 della normativa attualmente vigente, che determinano i criteri di quantificazione dell'indennità, e viene riformulato in modo più restrittivo il cpv. 1 escludendo la possibilità di concedere qualsivoglia indennità d'uscita a dipendenti il cui rapporto d'impiego fosse sciolto per altri "giustificati motivi" ai sensi dell'art. 60 cpv. 1 lett. da b) a f) della Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato (LORD) (applicabile per analogia) e meglio:

- l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;
- le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;
- l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;
- la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione.

TITOLO III Stipendi e indennità Art. 59a - Gratificazioni straordinarie (cpv. 1)

Il Consiglio Comunale ha approvato una norma del seguente tenore:

¹Ai dipendenti che si sono distinti per prestazioni particolarmente apprezzabili e straordinarie il Municipio può accordare una gratificazione straordinaria unica non assicurabile alla cassa pensioni.

La Sezione degli Enti Locali, per conto del Consiglio di Stato, osserva che "la delega al Municipio appare in specie troppo ampia con riguardo ai principi della legalità dell'amministrazione e della parità di trattamento, perché non fissa i criteri per la determinazione della gratifica (genere e quantificazione; cfr. articolo 7a cpv. 1 Legge sugli stipendi degli impiegati dello stato e dei docenti)".

Invita quindi l'Esecutivo "a voler dare avvio alla procedura di modifica di tale capoverso al fine di precisare il genere e la quantificazione della gratifica straordinaria unica".

Si propone pertanto di riformulare come segue la norma:

¹Ai dipendenti che si sono distinti per prestazioni particolarmente apprezzabili e straordinarie il Municipio può accordare una gratificazione straordinaria compresa tra il 2% e il 10% dello stipendio annuo, non assicurabile alla cassa pensioni, e/o da 5 a 10 giorni di congedo pagato se le condizioni di servizio lo permettono.

Il secondo capoverso della norma, che impone al Municipio di fissare in via di ordinanza i criteri di attribuzione delle gratificazioni straordinarie, rimane invariato.

Con la modifica proposta sono soddisfatte le richieste dell'autorità cantonale e rimane comunque al Municipio un sufficiente margine di manovra.

Con le considerazioni che precedono, a disposizione per ogni eventuale ulteriore indicazione che dovesse rendersi necessaria in sede di dibattito, vi invitiamo a voler approvare il presente messaggio mediante l'adozione del dispositivo di decisione allegato e parte integrante del medesimo.

Con ogni ossequio.

Per il Municipio:

Il Sindaco:
(Antonella Meuli)

Il Segretario:
(Arnaldo Bernasconi)

Sorengo, 22 ottobre 2014
Ris. Mun. No. 424/14

Allegato: estratto della decisione della Sezione degli Enti Locali del 18 agosto 2014

Dispositivo di risoluzione

(ROD)

IL CONSIGLIO COMUNALE DI SORENGO,
visto il messaggio municipale No. 1164 del 22 ottobre 2014 concernente l'adeguamento di alcune norme del rinnovato regolamento organico dei dipendenti (ROD) alla legislazione cantonale;
visto il rapporto della Commissione delle petizioni del

D E C I D E:

I. Il regolamento organico dei dipendenti (ROD) del 21 novembre 1988 è così modificato:

Capitolo IX Cessazione del rapporto d'impiego

Art. 44a Prestazioni del Comune

¹In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti d'età, il dipendente ha diritto ad un'indennità d'uscita.

²Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità è calcolata secondo la formula seguente:

$$\frac{18 \text{ mensilità } \times \text{anni interi di servizio prestati}}{30 \text{ anni di servizio}}$$

Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito.

³Dal 50° anno di età l'indennità corrisponde a tante volte l'ultimo stipendio mensile quanti sono gli anni interi di servizio effettivo prestato.

TITOLO III Stipendi e indennità

Art. 59a Gratificazioni straordinarie

¹Ai dipendenti che si sono distinti per prestazioni particolarmente apprezzabili e straordinarie il Municipio può accordare una gratificazione straordinaria compresa tra il 2% e il 10% dello stipendio annuo, non assicurabile alla cassa pensioni, e/o da 5 a 10 giorni di congedo pagato se le condizioni di servizio lo permettono.

²Il Municipio fissa in via di ordinanza i criteri di attribuzione delle gratificazioni straordinarie.

II. Norme finali

1. Trascorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum la presente modifica di regolamento è trasmessa al Consiglio di Stato per ratifica.
2. Dopo la ratifica del Consiglio di Stato il Municipio fissa la data di entrata in vigore.

Per il Consiglio comunale

Gli Scrutatori:

Il Presidente:

Il Segretario:

Modifiche d'ufficio

Art. 43 cpv. 1 — Disdetta - presupposti

Secondo l'art. 135 cpv. 3 LOC, in deroga alle disposizioni del titolo III LOC (art. 125 e seguenti LOC), i Comuni possono adottare le disposizioni della LORD.

Il Legislatore comunale ha in specie optato per il sistema della nomina a tempo indeterminato (v. art. 5 Regolamento e art. 7 LORD), al posto del cosiddetto periodo amministrativo di cui all'art. 127 LOC, avvalendosi quindi della facoltà di deroga concessagli dalla LOC a favore delle disposizioni della LORD.

Secondo l'art. 60 LORD (sui presupposti della disdetta), che avrebbe dovuto in questo caso orientare il Legislatore comunale,

C. Disdetta

I. Presupposti

Art. 60

¹L'autorità di nomina può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi.

²il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età è di 6 mesi.

³Sono considerati giustificati motivi:

- a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti d'età;
- b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;
- c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;
- d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;
- e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f) il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 18a;
- g) il venir meno del rapporto di fiducia da parte del Direttore di un Dipartimento nei confronti di un Capo Divisione.

⁴La disdetta per soppressione del posto o della funzione, nel caso di necessità di scelta tra più dipendenti, viene pronunciata nei confronti di quelli che hanno i requisiti e le qualifiche individuali inferiori o il minor numero di anni di servizio. Restano riservate eccezioni a dipendenza degli oneri di famiglia o di altre fondate ragioni, a definitivo giudizio dell'autorità di nomina.

⁵È considerato motivo grave per recedere immediatamente dal rapporto d'impiego qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuarlo nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.

⁶Le decisioni concernenti i docenti comunali devono essere ratificate dal Dipartimento competente.

La disdetta da parte del Municipio deve pertanto necessariamente fondarsi su "giustificati motivi", per la definizione dei quali, in assenza di esplicite norme comunali, si dovrà far capo alla LORD (art. 60 sopra ricordato).

Il capoverso 1 viene quindi completato d'ufficio nel modo seguente:

"L'autorità di nomina può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi."

Art. 55 cpv. 2 — Pianta e classificazione dei dipendenti

“²Il Municipio può istituire funzioni recanti altre denominazioni alla condizione che siano parificabili a quelle previste al cpv. 1.”

Nel caso in cui si volessero istituire ulteriori funzioni (“recanti altre denominazioni”), anche se equiparabili a livello retributivo a quelle previste al capoverso 1, sarebbe necessario modificare il Regolamento, una simile competenza non potendo essere delegata al Municipio (cfr. art. 135 cpv. 2 LOC).

Il capoverso 2 viene quindi stralciato d’ufficio.

Art. 61 cpv. 3 - Aumenti annuali

“³Il Municipio ha la facoltà di sospendere tale diritto per un massimo di 2 anni consecutivi, quando le prestazioni sono manifestamente insufficienti. La decisione, motivata, è inappellabile.”

Ai sensi dell’art. 208 cpv. 1 LOC (Competenze), contro le decisioni degli organi comunali è dato ricorso al Consiglio di Stato, le cui decisioni sono appellabili al Tribunale cantonale amministrativo, a meno che la legge non disponga altrimenti. In questo campo (dipendenti comunali), nessuna norma di legge cantonale -diritto superiore, prevalente sul diritto comunale- prevede eccezioni all’impugnabilità delle decisioni di un Municipio.

La seconda frase del capoverso 3 è così modificata d’ufficio:

“La decisione è motivata.”

* * * * *