



COMUNE DI SORENGO

COMMISSIONE DELLE PETIZIONI

Rapporto della minoranza della Commissione delle Petizioni sul MM No. 1116 del 23 ottobre 2013 concernente la revisione del regolamento organico dei dipendenti (ROD)

Onorevole signor Presidente,
Onorevoli signore e signori Consiglieri,

il Municipio ha trasmesso al Consiglio comunale il 12 ottobre 2012 il Messaggio No. 1116 concernente la revisione del regolamento organico dei dipendenti (ROD) (in seguito MM).

La nostra Commissione ha affrontato tempestivamente l'esame dell'importante e complesso documento, nell'iniziale intenzione di perseguire l'ambizioso obiettivo di trattare l'oggetto in Consiglio comunale già nel corso della sessione invernale 2012, svoltasi il 18 dicembre 2012.

Una prima riunione commissionale si è tenuta il 6 novembre 2012 alla presenza di una delegazione del Municipio composta dagli on. Sindaco Antonella Meuli, dall'on. Vicesindaco Oliviero Terrani e dall'on. Municipale Giuseppe Gervasini. Presente pure il Segretario Comunale Arnaldo Bernasconi.

La Delegazione municipale ha illustrato la nuova filosofia che ha ispirato la proposta di revisione del ROD ed ha risposto in modo chiaro e dettagliato a tutte le nostre domande.

La sera del 20 novembre 2012 abbiamo, inoltre, avuto modo di ascoltare i rappresentanti del Personale del Comune i quali, attraverso una lettera indirizzata alla Commissione delle Petizioni, avevano espressamente difeso una posizione di riluttanza rispetto alla filosofia del ROD proposto dal Municipio.

In successive riunioni, svoltesi, tra la fine di novembre 2012 e aprile 2013, in presenza del Segretario Comunale, il quale, dimostrando gentilezza e cortesia, ha volenterosamente messo a disposizione le proprie conoscenze e la propria trentennale esperienza legislativa al fine di colmare ogni dubbio della commissione, siamo entrati nel merito del disegno di revisione del Regolamento, originato e fondato sulla necessità di allineare le classificazioni salariali del nostro Comune alla media di altri Comuni Ticinesi paragonabili.

Infatti, come indicato al § 2.2 del MM, le nostre classificazioni sono mediamente inferiori in misura del 14% sui salari minimi e dell'11% sui massimi, con punte che raggiungono il -33% sul minimo e il -19% sul massimo a dipendenza della funzione esaminata.

Questo obiettivo verrebbe raggiunto operando contemporaneamente una riduzione dell'orario settimanale di lavoro da 42 a 40 ore (con un assottigliamento lineare del divario del 5% ca.), e un aumento della scala dei salari (minimi e massimi) per funzione. Parallelamente si intende applicare un concetto di avanzamento delle retribuzioni legato alle prestazioni erogate dai dipendenti.

La Commissione delle Petizioni ha infine stilato in aprile 2013 un rapporto di maggioranza affiancato a due rapporti di minoranza. Dopo queste prese di posizione il Municipio ha deciso di ritirare il MM No. 1116 e di presentare un nuovo messaggio datato 23 ottobre 2013 che tenesse conto degli emendamenti proposti dalla Commissione delle Petizioni.

Tra ottobre 2013 e aprile 2014 la Commissione delle Petizioni si è chinata sul nuovo MM incontrando nuovamente sia una delegazione municipale (composta dal Sindaco on. Antonella Meuli, dal Vicesindaco on. Oliviero Terrani e dal Municipale on. Giuseppe Gervasini) sia una delegazione del personale che, è necessario dire, ha preso, attraverso una lettera indirizzata alla Commissione, una posizione positiva e conciliante nei riguardi di questo nuovo ROD.

1. Considerazioni generali

Il nuovo ROD, così concepito, attento alle modifiche suggerite dal primo rapporto della Commissione delle Petizioni e rispettoso delle reali necessità dei dipendenti comunali, ha trovato il sostegno ideale dell'intera commissione ma non il sostegno politico totale.

Questo specifico rapporto di minoranza non si prefigge, dunque, l'obiettivo di affossare completamente il tanto elaborato e prezioso ROD (ed assieme ad esso il fondamentale ed inestimabile lavoro svolto dal Municipio) ma, più che altro, mira a ridefinire, attraverso il perfezionamento di pochi articoli, la filosofia base che influenza, a nostro avviso negativamente, l'intimità ideologica del nuovo ROD e di conseguenza del MM 1116.

In effetti se da una parte il Municipio ha avvallato quasi tutte le richieste di modifica suggerite dal primo rapporto della Commissione delle Petizioni, dall'altra ha voluto ostinatamente mantenere, limitatamente modificati, il tanto dibattuto Art. 16 (*Valutazione periodica*), e, conseguentemente, l'Art. 61 (*Aumenti annuali*). Entrambi li riportiamo qui sotto:

Art. 16 Valutazione periodica

- 1) *L'operato ed il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati periodicamente.*
- 2) *Il dipendente ha diritto di prendere conoscenza dei risultati della valutazione e può esprimersi al riguardo entro 10 giorni.*
- 3) *La prima valutazione deve essere eseguita al più tardi due mesi prima della scadenza del periodo di prova.*
- 4) *Il municipio disciplina in via di ordinanza le modalità, i criteri ed in generale tutti i particolari relativi alla valutazione.*

Art. 61 Aumenti annuali

- 1) *I dipendenti hanno diritto all'aumento annuale di stipendio fino al raggiungimento della retribuzione prevista per il 2° quartile della scala di cui all'art. 54 per le classi da 1 a 9 ed a quella prevista per il 1° quartile per le classi superiori.*
- 2) *Tale aumento è concesso agli impiegati alla fine di ogni anno civile, nel caso di nuove assunzioni dopo almeno nove mesi di servizio.*
- 3) *Il Municipio ha la facoltà di sospendere tale diritto per un massimo di 2 anni consecutivi, quando le **prestazioni** sono manifestatamente insufficienti. La decisione, motivata, è inappellabile.*
- 4) *Il Municipio fissa in via di ordinanza le modalità di progressione dello stipendio all'interno di ogni classe conformemente al cpv. 1, come pure i criteri di progressione successiva sulla base delle valutazioni di cui all'art. 16.*

Sono in particolare questi due articoli che hanno destato sbigottimento in seno alla Commissione delle Petizioni. Come è possibile valutare realmente le prestazioni dei dipendenti comunali? Come è possibile assegnare voti precisi ad un dipendente comunale? L'unica risposta plausibile, sostenuta sia dalla Commissione delle Petizioni in toto che dalla delegazione municipale, è stata quella di proporre di valutare i dipendenti comunali attraverso l'impiego del "buon senso".

Pratica sicuramente molto nobile. Ma il buon senso è oggettivo? Oppure è soggettivo? Ognuno possiede un buon senso differente? Non vorremmo addentrarci all'interno di oscure categorie filosofiche ma è sicuro, e il Consiglio Comunale concorderà, che di buon senso non ne esiste esclusivamente uno, ma molti. Dunque una presunta valutazione muterà a seconda di *chi* è chiamato a valutare. Ora sorge spontaneo un pensiero: può una dimensione che ci sembra di aver dimostrato non essere per nulla oggettiva influenzare uno stipendio, un reddito, che al contrario è una sostanza numerica, estremamente precisa? A nostro avviso ciò è possibile, ma non corretto e soprattutto non regolarizzabile in una legge.

È nostro parere che ciò che ha portato il Municipio a proporre un tale sistema, che lo stesso definisce nebulosamente a p. 7 del MM. 1116: "sistema retributivo basato parzialmente sul merito" (cioè: un po' sul merito e un po' no!), è un'ideologia che si fonda su di un grave fraintendimento. Ci sembra che il Municipio abbia confuso la gestione di un Comune con la gestione di una azienda

Infatti la parola "azienda" torna un po' troppo spesso all'interno del MM 1116. Cfr. MM 1116, p. 7: "In un'Azienda di servizi pur piccola ma complessa come un'amministrazione comunale la gestione delle risorse umane rappresenta..." e ancora: "...sotto questo aspetto - l'Azienda Comune -...". E di nuovo: "A tale scopo ritiene quindi necessario che il livello di remunerazione sia *competitivo sul mercato*..."

Azienda e Comune sono due enti identici? Hanno scopi e obiettivi uguali? La risposta, per chi fosse dubbioso, non la daremo noi ma il dizionario della lingua italiana (Devoto-Oli ed. 2009):

Comune: Forma di governo autonomo cittadino apparsa nell'Europa occid. dopo il Mille come risultato di un'associazione volontaria, temporanea e confermata da giuramento, fra cittadini o gruppi di essi, sviluppatasi poi gradualmente fino a ottenere riconoscimento giuridico-politico da un'autorità superiore.

Azienda: Organismo composto di persone e beni, diretto al raggiungimento di un fine economico.

Nell'accezione di "Comune" non è specificato l'obiettivo. Lo specificheremo noi anche se chiaramente il concetto è opinabile. A nostro avviso l'obiettivo primario di un comune dovrebbe essere quello di instaurare un certo livello di benessere (che sia economico, sociale, civile ecc.) presso la popolazione. Il comune deve prefiggersi innanzitutto l'obiettivo di proteggere la propria popolazione, di lavorare al meglio delle proprie capacità per essa. La gestione di un Comune deve, secondo il nostro parere, avvicinarsi alla gestione di una famiglia. E una famiglia giudica i propri membri? Impedisce ai propri membri di raggiungere determinate quote salariali a causa di alcuni comportamenti opinabili? In una famiglia esiste la competizione? Al contrario: una famiglia si aiuta, si protegge, collabora al fine di un benessere comune. Così come sancito dal cpv. 5 dell'art. 18. (*Doveri di servizio*) del vecchio e del nuovo ROD: "I dipendenti si aiutano e si sostituiscono vicendevolmente nel loro servizio".

Il nuovo ROD, basato parzialmente sul merito, in particolare l'art. 16, mirato a creare competizione fra i dipendenti (come specificato a p. 7 del MM. 1116: "A tale scopo [il Municipio] ritiene quindi necessario che il livello di remunerazione sia competitivo sul mercato"), contrasta drasticamente con il cpv. 5 dell'art. 18. Perché l'attenzione è spostata, come forse troppo spesso accade nella nostra società eccessivamente utilitaristica, sull'individualità, sul lucro, sul reddito del singolo, piuttosto che sul benessere dell'intero corpo lavorativo e, di conseguenza, sulla felicità della popolazione sorengnese, la nostra piccola comunità.

Ecco allora perché la gestione di un'azienda differisce dalla gestione di un Comune: cambia l'obiettivo, il fine.

Per questo motivo si proporrà, nel secondo paragrafo, di abolire una valutazione che vada ad incidere sul salario, per sostenere quella che in seno alle Petizioni abbiamo definito: valutazione formativa. Un colloquio dove le parti si confrontano alla pari, esprimendo dubbi, incertezze e perplessità; dove sul dipendente non gravi l'ansia di dire ciò che pensa per paura di non ricevere un meritato aumento.

Altri dubbi, riguardo all'instaurazione di un sistema basato almeno in parte sul merito, permangono se si tiene conto dell'impopolarità e della rarità di un sistema valutativo in seno alle amministrazioni pubbliche.

Ricodiamo ai Consiglieri Comunali che un sistema a retribuzione meritocratica era già stato proposto, e bocciato dopo alcuni anni, presso la stessa amministrazione comunale sorengnese come avverte lo stesso MM 1116, p. 9: "Sotto l'aspetto pratico questo strumento venne utilizzato durante qualche anno tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90 senza sortire di fatto alcun effetto apprezzabile". Ci si chiede perciò perché reintrodurlo visto questo primo fallimento.

Altre perplessità sopraggiungono se ci si dovesse chinare con rigore sul lessico utilizzato nel MM 1116.

A p. 9 del suddetto MM leggiamo questa frase: "Il Municipio ritiene pertanto adeguato un sistema di valutazione che ponga come centro il dipendente in quanto persona chiamata ad operare a favore e nell'interesse del Comune. Dunque non un sistema di **valutazione delle prestazioni** ma un sistema di **valutazione dei dipendenti**". La frase significa che non si andranno a valutare le prestazioni ma i dipendenti stessi. Due sole considerazioni:

- 1) Non è ben chiaro quale sia l'effettiva differenza perché nel MM non è specificata.
- 2) Non vengono valutate le prestazioni dunque. Eppure se ci si addentra nel MM e poi nel regolamento si nota che il concetto di "prestazione" è diffusissimo.
 - a. P. 18: "Gli stessi non vengono conferiti se la prestazione è insufficiente".
 - b. P. 18: "se la prestazione è soddisfacente o più che soddisfacente, l'aumento può essere concesso sulla base del livello raggiunto".
 - c. Ed è grave ritrovare il concetto di "prestazione" persino nel regolamento stesso. Art. 61; cpv. 3: "*Il Municipio ha la facoltà di sospendere tale diritto per un massimo di 2 anni consecutivi, quando **le prestazioni** sono manifestamente insufficienti rispetto agli obiettivi stabiliti. La decisione, motivata, è inappellabile*".

Si rimane come confusi leggendo il MM 1116: ciò che il Municipio asserisce nelle pagine introduttive viene poi prontamente smentito dal regolamento stesso.

Lo stesso avviene quando il Municipio sostiene di aver abolito il sistema valutativo a "obiettivi" (proposto e bocciato in prima battuta sia dalle Petizioni che dai dipendenti comunali) a favore di un nuovo sistema basato esclusivamente su una "valutazione" personale del dipendente.

Niente di più fuorviante: per valutare una persona servono forzatamente degli obiettivi o dei parametri, altrimenti come è possibile valutarla? In base a che cosa la si può valutare? È necessario fornire dei parametri entro i quali il dipendente riesca a lavorare in modo da poter essere riconosciuto "competente"; parametri che vanno al di là della soggettività e del tanto sopravvalutato buon senso.

2. Modifiche auspiccate

Qui di seguito, riassuntivamente, le modifiche che la minoranza della commissione propone, mirate all'abolizione definitiva di un salario parzialmente al merito.

Art. 16 Valutazione periodica

Proposta della minoranza della Commissione:

Art. 16 Valutazione periodica - cpv. 4

Il Municipio può disciplinare in via di ordinanza le modalità, i criteri ed in generale tutti i particolari relativi alla valutazione.

Versione di cui al MM. No. 1116

Art. 16 Valutazione periodica - cpv. 4

Il Municipio disciplina in via di ordinanza le modalità, i criteri ed in generale tutti i particolari relativi alla valutazione.

Commento

In base a quanto indicato nelle considerazioni generali, ossia l'introduzione di un sistema di "valutazione dei dipendenti" basato su un colloquio annuale finalizzato ad un'analisi aperta e diretta dei problemi che incontrano i singoli dipendenti nello svolgere il proprio lavoro, di cosa hanno bisogno per eseguire meglio i propri compiti e ottenere di più, dei motivi per cui sia l'interessato sia il superiore sono soddisfatti o meno dei traguardi raggiunti, ecc., v'è da chiedersi se abbia ancora senso il mantenimento della norma che obbliga il Municipio a disciplinare in via di ordinanza le modalità, i criteri ed in generale tutti i particolari relativi a alla valutazione.

Per questa ragione proponiamo di privare la disposizione del suo carattere imperativo "il Municipio disciplina ..." conferendole carattere potestativo "il Municipio può disciplinare ...". In tal modo sarà il Municipio medesimo, in base alle effettive necessità, a determinare l'opportunità e l'esigenza di emanare o meno una normativa specifica.

Art. 35 Congedi pagati

Proposta della minoranza della Commissione

Art. 35 Congedi pagati (cpv. 1 lett. b)

¹I dipendenti hanno diritto ai seguenti congedi pagati:

(Aggiungere i seguenti congedi):

- g) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni lavorativi all'anno; nei limiti definiti dal regolamento è concesso il cumulo dei giorni di congedo su un numero determinato di membri dei comitati;
- h) per affari pubblici al massimo 12 giorni lavorativi all'anno;
- i) per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;
- l) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno;

Commento

Si prende atto che rispetto ai congedi pagati di cui beneficiano i dipendenti cantonali in applicazione dell'art. 46 LORD¹ vi sono varie mancanze. Proponiamo dunque di aggiungere i congedi sopraccitati allineandoli alla legge cantonale.

¹**Art. 46** ¹I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

- a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni lavorativi all'anno; nei limiti definiti dal regolamento è concesso il cumulo dei giorni di congedo su un numero determinato di membri dei comitati;
- b) per affari pubblici al massimo 12 giorni lavorativi all'anno;
- c) per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;
- d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno;
- e) per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni consecutivi;
- f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno;
- g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni lavorativi;
- h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni lavorativi;
- i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno;
- l) per nascite di figli 5 giorni lavorativi;
- m) per decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno lavorativo;
- n) per trasloco 1 giorno lavorativo.

Art. 54 Scala degli stipendi

Proposta della minoranza della Commissione

Art. 54 Scala degli stipendi (Cpv. 1)

Le classi di stipendio dei dipendenti sono stabilite come segue:

Classe	Minimo	Aumento annuo	No. aumenti	Massimo
1	36'000.--	1'050.--	10	46'500.--
2	39'000.--	1'170.--	10	50'700.--
3	45'000.--	1'290.--	10	57'900.--
4	49'000.--	1'410.--	10	63'300.--
5	51'500.--	1'545.--	10	66'950.--
6	56'000.--	1'680.--	10	72'800.--
7	60'500.--	1'815.--	10	78'650.--
8	66'000.--	1'950.--	10	85'500.--
9	69'500.--	2'085.--	10	90'350.--
10	74'000.--	2'220.--	10	96'200.--
11	78'500.--	2'355.--	10	102'050.--
12	83'000.--	2'490.--	10	107'900.--
13	87'500.--	2'625.--	10	113'750.--
14	92'000.--	2'760.--	10	119'600.--
15	97'000.--	2'910.--	10	126'100.--
16	102'000.--	3'060.--	10	132'600.--
17	107'000.--	3'210.--	10	139'100.--
18	112'000.--	3'360.--	10	145'600.--
19	117'000.--	3'510.--	10	152'100.--

Versione di cui al MM. No. 1116

Art. 54 Scala degli stipendi

Le classi di stipendio dei dipendenti sono stabilite come segue:

Classe	Minimo	1° quart.	2° quart.	3° quart.	Massimo
1	36'000	40'500	45'000	49'500	54'000
2	40'000	45'000	50'000	55'000	60'000
3	44'000	49'500	55'000	60'500	66'000
4	49'000	55'000	61'000	67'000	73'000
5	54'000	60'500	67'000	73'500	80'000
6	59'000	66'000	73'000	80'000	87'000
7	64'000	71'500	79'000	86'500	94'000
8	69'000	77'250	85'500	93'750	102'000
9	75'000	83'750	92'500	101'250	110'000
10	81'000	90'250	99'500	108'750	118'000
11	87'000	96'750	106'500	116'250	126'000
12	93'000	103'250	113'500	123'750	134'000
13	99'000	110'000	121'000	132'000	143'000
14	105'000	116'750	128'500	140'250	152'000

Commento

La scala elaborata dal Municipio, suddivisa in quartili e con zone di avanzamento automatico differenziate, non risulta immediatamente comprensibile. Di fatto la suddivisione interna delle classi costituisce una sorta di "classe nella classe" cui il dipendente può accedere unicamente in base ad una specifica decisione di promozione da parte del Municipio.

Per ragioni di chiarezza e semplicità si propone invece l'adozione di una scala più simile al modello in uso attualmente, con un numero di classi superiore rispetto alla proposta municipale (19 anziché 15).

La scala da noi elaborata consente per ogni funzione il raggiungimento automatico di importi analoghi a quelli contenuti nella "zona grigia" della versione municipale. L'attribuzione di aumenti di stipendio oltre tali limiti, rimane possibile con una specifica decisione del Municipio di promozione alla classe superiore prevista per la rispettiva funzione (come di fatto avviene già attualmente).

Ne consegue che, sia gli automatismi che le facoltà di giudizio e di promozione del Municipio rimangono pressoché invariati pur in presenza di un meccanismo di più facile ed immediata comprensione.

Art. 55 Pianta e classificazione dei dipendenti

Proposta della minoranza della Commissione

Art. 55 Pianta e classificazione dei dipendenti (Cpv. 1)

I dipendenti del Comune sono ripartiti e iscritti nelle seguenti classi di stipendio:

Classe	Funzione
	Amministrazione generale
14-19	Segretario comunale
9-14	Vicesegretario comunale
9-14	Contabile
8-13	Operatore sociale
5-11	Impiegato
	Ufficio tecnico
13-18	Capo tecnico
9-14	Funzionario tecnico
5-11	Impiegato
	Polizia
9-11	Caporale
8-10	Appuntato
7-9	Agente
5-8	Ausiliario
	Servizi esterni e manutenzione interna
7-10	Capo operaio
6-9	Operaio qualificato o con pratica professionale
4-6	Operaio
	Istituto e servizi scolastici
12-15	Direttore dell'istituto
10-14	Docente responsabile della direzione
2-4	Cuoco
1-3	Inserviente - Aiuto cuoco

Commento

Per chiarezza riproduciamo di seguito un confronto diretto tra le classificazioni di cui alla pianta precedente e quelle proposte nel MM No. 1116 con l'indicazione dei salari minimi e massimi per funzione (minimo della classe più bassa/massimo della classe più alta).

Da un esame della tabella che segue si può evincere come sostanzialmente gli importi rimangono invariati, fatti salvi scarti di piccola entità inevitabili per ragioni aritmetiche legate al diverso concetto che sottende alle rispettive scale degli stipendi.

Il numero maggiore di classi che può essere attribuito a una singola funzione rispetto alla proposta municipale è dettato dalla necessità di limitare gli avanzamenti automatici in corrispondenza di quelli previsti nel più complesso meccanismo di cui al messaggio municipale.

	classi Comm. Petizioni			classi MM1116		
Amministrazione generale						
Segretario comunale	14-19	92'000	152'100	12-14	93'000	152'000
Vicesegretario comunale	9-14	69'500	119'600	8-10	69'000	118'000
Contabile	9-14	69'500	119'600	8-10	69'000	118'000
Operatore sociale	8-13	66'000	113'750	7-9	64'000	110'000
Impiegato	5-11	51'500	102'050	4-8	49'000	102'000
Ufficio tecnico						
Capo tecnico	13-18	87'500	145'600	11-13	87'000	143'000
Funzionario tecnico	9-14	69'500	119'600	8-10	69'000	118'000
Impiegato	5-11	51'500	102'050	4-8	49'000	102'000
Polizia						
Caporale	9-11	69'500	102'050	8	69'000	102'000
Appuntato	8-10	66'000	96'200	7	64'000	94'000
Agente	7-9	60'500	90'350	6	59'000	87'000
Ausiliario	5-8	51'500	85'500	4-6	49'000	87'000
Servizi esterni e manutenzione interna						
Capo operaio	7-10	60'500	96'200	6-7	59'000	94'000
Operaio qualificato o con pratica professionale	6-9	56'000	90'350	5-6	54'000	87'000
Operaio	4-6	49'000	72'800	4	49'000	73'000
Istituto e servizi scolastici						
Direttore dell'istituto	12-15	83'000	126'100	10-11	81'000	126'000
Docente responsabile della direzione	10-14	74'000	119'600	9-10	75'000	118'000
Cuoco	2-4	39'000	63'300	2-3	40'000	66'000
Inserviente - Aiuto cuoco	1-3	36'000	57'900	1-2	36'000	60'000

Art. 59 Stipendio iniziale

Proposta della minoranza della Commissione (stralcio cpv. 3):

Art. 59 Stipendio iniziale

¹Lo stipendio iniziale corrisponde, di regola, alla retribuzione minima prevista per la rispettiva funzione.

²Il Municipio può stabilire uno stipendio iniziale maggiore, quando ciò è giustificato da circostanze speciali quali la formazione, l'esperienza e/o una preparazione speciale.

Versione di cui al MM. No. 1116

Art. 59 Stipendio iniziale

¹Lo stipendio iniziale corrisponde, di regola, alla retribuzione minima prevista per la rispettiva funzione.

²Il Municipio può stabilire uno stipendio iniziale maggiore, quando ciò è giustificato da circostanze speciali quali la formazione, l'esperienza e/o una preparazione speciale.

³Nel caso di candidati di giovane età, senza esperienza o assunti per compiti che richiedono un periodo di introduzione prolungato, il Municipio può stabilire, per due anni al massimo, uno stipendio inferiore rispetto a quello minimo previsto per la rispettiva funzione; tale riduzione non può tuttavia eccedere del 10%.

Commento

La minoranza della Commissione reputa ingiusta e penalizzante la possibilità di ridurre il salario fino a 2 classi sotto il minimo nel caso di dipendenti giovani o con scarsa esperienza.

All'atto pratico è infatti innegabile che non necessariamente la giovane età e la scarsa esperienza specifica corrispondono ad un tempo di formazione prolungato, rispettivamente a prestazioni iniziali inferiori rispetto a persone che, nonostante i dati anagrafici o quanto risulta dal curriculum sarebbero comunque prive di esperienza specifica all'interno della nostra Amministrazione.

Al contrario, riteniamo che le persone giovani e con limitata esperienza debbano poter essere maggiormente motivate da una retribuzione minima adeguata alla funzione ed al relativo grado di responsabilità.

Art. 59a Gratificazioni straordinarie

Proposta della minoranza della Commissione

Art. 59a Gratificazioni straordinarie (Cpv. 2)

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

Versione di cui al MM. No. 1116

Art. 59a Gratificazioni straordinarie (Cpv. 2)

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

Commento

Si rinvia per analogia a quanto osservato nel commento all'art. 16 cpv. 4.

Art. 60 Aumenti straordinari dei limiti di stipendio

Proposta della minoranza della Commissione (mantenimento precedente art. 60 cpv. 1):

Art. 60 Aumenti straordinari dei limiti di stipendio

¹Per trovare o conservare personale idoneo il Municipio, trascorso il periodo di prova, può concedere aumenti di stipendio fino ad un massimo del 15 % oltre i limiti stabiliti dall'art. 54.

Versione di cui al MM. No. 1116

Art. 60 Abrogato

Commento

La minoranza della Commissione ritiene che laddove vi sia del personale particolarmente idoneo e qualificato da assumere o vi sia del personale già impiegato particolarmente meritevole nella sua funzione, il Municipio può concedere un aumento di stipendio straordinario.

Art. 61 Aumenti annuali

Proposta della minoranza della Commissione

Art. 61 Aumenti annuali e promozioni

¹I dipendenti hanno diritto all'aumento annuale di stipendio previsto dall'art. 54 fino al raggiungimento della retribuzione massima della classe loro attribuita.

²Tale aumento è concesso agli impiegati alla fine di ogni anno civile, nel caso di nuove assunzioni dopo almeno nove mesi di servizio.

³Il Municipio ha la facoltà di promuovere i dipendenti ad una classe salariale superiore fino alla classe massima prevista dall'art. 55 per la rispettiva funzione.

⁴Il Municipio può stabilire in via di ordinanza le condizioni per la promozione di cui al cpv. precedente.

Versione di cui al MM. No. 1116

Art. 61 Aumenti annuali

¹I dipendenti hanno diritto all'aumento annuale di stipendio fino al raggiungimento della

retribuzione prevista per il 2° quartile della scala di cui all'art. 54 per le classi da 1 a 10 ed a quella prevista per il 1° quartile per le classi superiori.

²Tale aumento è concesso agli impiegati alla fine di ogni anno civile, nel caso di nuove assunzioni dopo almeno nove mesi di servizio.

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

⁴Il Municipio fissa in via di ordinanza le modalità di progressione dello stipendio all'interno di ogni classe conformemente al cpv. 1, come pure i criteri di progressione successiva sulla base delle prestazioni fornite dai dipendenti in funzione degli obiettivi stabiliti.

Commento

Il sistema di progressione salariale parzialmente al merito, del resto a tutt'oggi vigente ed applicato a libero giudizio del Municipio, viene mantenuto negli stessi termini.

Una volta che il dipendente ha raggiunto la retribuzione massima della classe inferiore prevista per la sua funzione il Municipio ha la facoltà di promuoverlo alla classe superiore così come nella proposta municipale l'Esecutivo avrebbe potuto decretare il passaggio al quartile successivo, rispettivamente alla classe più alta per la funzione.

Si ritiene di eliminare la possibilità sanzionatoria di negare l'avanzamento automatico in caso di prestazioni manifestamente insufficienti.

La Commissione è infatti dell'avviso che qualora siffatte condizioni dovessero verificarsi, dopo la formulazione dei necessari richiami, il Municipio debba prendere in considerazione la disdetta del rapporto di impiego. L'amministrazione pubblica in genere non può infatti permettersi di tenere al proprio servizio persone che non adempiono in maniera sufficientemente coscienziosa le mansioni loro affidate.

Per quanto riguarda la modifica suggerita al cpv. 4 ancora una volta si rinvia per analogia a quanto osservato nel commento all'art. 16 cpv. 4.

Con queste considerazioni e osservazioni la minoranza della nostra Commissione raccomanda l'approvazione del disegno di revisione del regolamento organico dei dipendenti (ROD) come al MM No. 1116 del 23 ottobre 2013 con gli emendamenti proposti nel presente rapporto e meglio come al dispositivo di risoluzione allegato.

Con ogni ossequio.

Per la minoranza della Commissione delle Petizioni:

f.to: on. Egidio Fumasoli (Presidente)
on. Andrea Bianchetti

Sorengo, 30 aprile 2014