



**Rapporto della Commissione della Gestione
relativo al messaggio municipale no. 10/2022
che riprende e aggiorna la revisione del Regolamento organico
dei dipendenti presentata con il messaggio municipale no. 21/2019
e che si aggiunge al Messaggio municipale no. 01/2022**

Egregio signor Presidente,
gentili signore ed egregi signori Consiglieri comunali,

la Commissione della Gestione (di seguito CdG) ha analizzato - soprattutto per quanto attiene alla materia finanziaria - il messaggio municipale in oggetto, avvalendosi *in primis* della preziosa e competente collaborazione della Commissione delle Petizioni e della Legislazione (di seguito CdPL) per la disanima di tutta la parte normativa del nuovo ROD (**Regolamento Organico delle Dipendenti e dei Dipendenti del Comune di Capriasca**) che su proposta della CdPL stessa e dopo l'avvallo di questa lodevole Assemblea dovrebbe definitivamente chiamarsi ROC (**Regolamento Organico delle Collaboratrici e dei Collaboratori del Comune di Capriasca**).

La scrivente commissione, oltre ad esprimere un plauso ed un sentito ringraziamento alla CdPL, si associa ai ringraziamenti espressi nel suo rapporto dalla stessa all'indirizzo di tutti coloro che hanno contribuito alla complessa e corposa revisione di questo regolamento, siano essi rappresentanti del Municipio, siano rappresentanti dell'amministrazione o persone esterne competenti in particolari settori quali ad esempio quello delle assicurazioni, segnatamente per i nuovi articoli dal 67 al 70.

Il dichiarato intento delle due Commissioni e, di conseguenza, di tutto il lavoro che ne è derivato era sostanzialmente quello di presentare al Legislativo dei rapporti coerenti e uniformi, con un numero di divergenze puntuali ridotto - nel limite del possibile - al minimo, in modo da semplificare la discussione plenaria ed arrivare finalmente, possiamo tranquillamente dirlo considerati gli anni (e le vicissitudini) ormai intercorsi dal lontano 2019, a licenziare un nuovo regolamento prima della fine di questa corta legislatura.

Possiamo senza tema di smentita dire che la missione è riuscita, considerato che le divergenze di vedute tra la CdPL e la CdG sono state ridotte ad un numero veramente esiguo, riuscendo nella maggior parte dei casi a trovare dei compromessi che - sottolineiamo - non hanno intaccato la qualità di quanto ora è presentato nel suo *corpus* normativo complessivo che conta ben più di 100 articoli.

Presentiamo di seguito gli articoli ROC che non hanno trovato un'unità di intenti, rimandando al completo e articolato rapporto della CdPL e alla relazione dei suoi rappresentanti per quanto riguarda tutto il resto.

*** **

Art. 17, 18, 19 e 21 (Ausiliari)

L'art. 17, 18, 19 e 21 disciplinano l'impiego del personale ausiliario, ovvero dei collaboratori che non sono al beneficio di un incarico o di una nomina. La scelta dell'Esecutivo di proporre diversi articoli, oltretutto con una terminologia poco chiara - mai si parla di ausiliari ma di "incarico temporaneo" (art. 17), di "casi particolari" (art. 19) e persino di "altre tipologie di impiego" (art. 21) - appare agli occhi della nostra



Commissione infelice e suscettibile di creare situazioni confuse (a titolo di esempio, l'art. 17 prevede una durata massima per tali impieghi, mentre ciò non è il caso all'art. 21). Per maggior ordine e chiarezza, la nostra Commissione propone di adottare la formulazione prevista nel modello della Sezione degli enti locali (SEL), con una limitazione per quanto attiene la durata massima dell'impiego degli ausiliari (24 mesi). La riduzione degli articoli comporterà di dover rinumerare gli stessi (di seguito ci riferiremo tuttavia alla numerazione proposta nel messaggio municipale).

- **Art. 17 Personale ausiliario**

¹ Il personale stagista, supplente, avventizio e consimile (necessario a coadiuvare i servizi dell'Amministrazione nell'esecuzione di compiti a carattere straordinario e provvisorio o nell'evasione di accumuli transitori di lavoro), i pensionati e gli invalidi, sono assunti quale personale ausiliario.

² Il personale ausiliario è assunto per un massimo di 24 mesi con contratto di lavoro individuale di diritto privato secondo gli art. 319 ss del CO. Il contratto dev'essere stipulato in forma scritta preventivamente all'inizio dell'attività.

³ Il Municipio o in delega i servizi dell'amministrazione può/possono procedere direttamente all'assunzione di personale ausiliario, senza pubblico concorso.

*** **

Art. 22 Orario di lavoro

Ricordiamo alle colleghe e ai colleghi che con l'approvazione del messaggio no. 01/2022 il Consiglio comunale ha sostanzialmente inteso adeguare le condizioni lavorative a quelle previste per gli impiegati dello Stato, adottando in particolare la scala salariale cantonale, migliorativa rispetto a quella previgente. Tuttavia, la normativa cantonale prevede per le scale salariale in questione, un orario di lavoro settimanale di 42 ore (cfr. art. 69 LORD). Se questo consesso dovesse decidere, secondo la proposta della CdPL, di ridurre a 40 ore il tempo di lavoro, né discenderebbe che la remunerazione oraria dei collaboratori del nostro Comune sarebbe superiore a quella dei dipendenti cantonali. All'avviso della maggioranza della CdG - tenuto conto in particolare della situazione finanziaria seria che ci apprestiamo ad affrontare, come pure anche di una crescente necessità di forza lavoro del nostro Comune (attestata dall'inarrestabile aumento della spesa sul personale nel corso degli anni, come pure anche da un notevole numero di ore supplementari in alcuni settori) non si giustifica un trattamento privilegiato dei dipendenti comunali rispetto a quelli cantonali, dispendioso per le casse pubbliche (se visto nel suo complesso, per la durata media di una carriera lavorativa, dei suoi scatti salariali e del numero di impiegati) e che non risponde alle attuali e prossime necessità a livello di risorse umane.

Proponiamo dunque di modificare l'art. 22 cpv.1 come segue, precisando che la nostra Commissione, a differenza della CdPL, non intende modificare il cpv. 2 e dunque nelle 42 ore saranno da ritenere incluse le pause mattutine e pomeridiane:

- *¹L'orario normale di lavoro è di 42 ore.*

*** **



Art. 46 Funzionari dirigenti

Concordiamo con la CdPL per quanto attiene alla fissazione al 50 della percentuale di impiego minima per la quale è attribuito il ruolo di funzionario dirigente, d'altronde in ossequio a quanto già deliberato dal Consiglio comunale nella seduta del 26.04.2022. Proponiamo l'introduzione di alcuni paragrafi che specifichino e qualifichino al meglio la definizione e le responsabilità di *funzionario dirigente*, sulla fattispecie dell'articolo 3 del Regolamento dei dipendenti dello Stato (RDSt). Proprio alla luce di questa chiara definizione, segnatamente della responsabilità conferita al funzionario dirigente, si impone nostro avviso una parziale riduzione della cerchia di funzionari dirigenti, ritornando a quanto prevedeva il precedente ROD. Precisiamo al riguardo che a livello di regolamento organico le uniche differenze tra funzionari dirigenti e non, oltre beninteso al punto centrale delle responsabilità, è legata ai 5 giorni supplementari di vacanza, su cui torneremo più avanti, rispettivamente ad una restrizione dei diritti previsti all'art. 53 per le prestazioni fuori orario. Osserviamo infine che, per non intaccare i diritti di chi, con l'ultima recente revisione della disposizione sui funzionari dirigenti, è rientrato in tale cerchia di funzionari (ossia gli attuali vice capo dell'ufficio tecnico, capo dell'Ufficio contabilità e responsabile della cancelleria), proponiamo di adottare una riserva a favore dei diritti da loro acquisti.

- ¹*Funzionario dirigente è il responsabile di una o più unità amministrative.*
- ²*Sono funzionari dirigenti: il Segretario, il Vice Segretario, il Direttore dell'ISC, il Responsabile dell'Arena Sportiva, il Capo dell'Ufficio tecnico, il Responsabile dell'Azienda Acqua Potabile e il Responsabile di Casa Capriasca. Sono riservati regolamenti o statuti specifici. Restano salvi i diritti acquisiti di coloro che all'entrata in vigore del presente regolamento già godevano della qualifica di funzionario dirigente.*
- ³*Ogni collaboratore ha un proprio funzionario dirigente. Il Municipio esercita direttamente tale funzione nei confronti del Segretario comunale e degli altri dipendenti a lui direttamente subordinati, con facoltà di delega.*
- ⁴*In mancanza di un supplente predesignato, spetta al funzionario dirigente superiore assicurare senza interruzione l'esercizio della funzione dirigente presso ciascuna unità.*
- ⁵*Al funzionario dirigente compete la gestione del personale attribuito. Il Segretario comunale interviene sussidiariamente.*
- ⁶*Al funzionario dirigente è data la competenza di richiamare verbalmente o per iscritto i propri collaboratori in caso di inadempienze di poco conto.*
- ²*Il ruolo di funzionario dirigente è attribuito solo per rapporti di impiego pari ad almeno al 50%, gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in via eccezionale dal Municipio tenuto conto delle esigenze di servizio.*

*** **

Art. 52 Anzianità di servizio

Non abbiamo trovato una concordanza di fondo con la CdPL sulla formulazione e i contenuti dell'articolo 52; la nostra Commissione - pur cosciente del fatto che a livello cantonale il collaboratore che raggiunge il 15esimo anno di servizio non beneficia di particolari riconoscimenti - ritiene di poter aderire alla proposta dell'Esecutivo, concedendo un congedo pagato di 2 giorni lavorativi.

Proponiamo dunque di lasciare invariata la proposta municipale.

*** **



Art. 54 Prestazioni fuori orario di funzionari dirigenti

Pur comprendendo le motivazioni della CdPL, la nostra Commissione ritiene di aderire alla formulazione dell'articolo così come presentata dall'Esecutivo, considerato che nell'articolo 60 (Vacanze: durata) al capoverso 2 è specificato che i funzionari dirigenti hanno diritto a cinque giorni lavorativi di vacanza supplementari.

A nostro avviso a compenso soprattutto delle maggiorate responsabilità e del gravame che il ruolo di funzionario dirigente comporta.

Proponiamo dunque di lasciare invariata la proposta municipale.

*** **

Art. 59 Giorni di riposo

Nello specifico caso del venerdì mattina del carnevale ambrosiano - lettera d) dell'articolo in oggetto - da considerare quale mezza giornata di riposo, la CdG concorda con la proposta municipale ricordando che il carnevale è molto sentito, vissuto e altresì momento di socializzazione nella nostra Pieve e che nell'amministrazione cantonale è decretato giorno di riposo il mercoledì mattina successivo al martedì grasso. Non reputiamo sostenibile la motivazione della CdPL basata sul fatto che, citiamo: *solo il personale amministrativo ne potrebbe beneficiare mentre le squadre esterne, chiamate comunque ad operare per le necessità derivanti dal Carnevale, dovrebbero venir retribuite con un supplemento per lavoro straordinario e non potrebbero in ogni caso approfittare della mezza giornata libera causando una disparità di trattamento*; siamo infatti certi che i capi squadra fisseranno senz'altro, anno dopo anno, delle rotazioni e dei picchetti, in modo che i collaboratori possano a rotazione beneficiare di questa mezza giornata di libero. L'auspicio della Commissione è comunque quello che siano garantiti i servizi, in particolar modo il venerdì pomeriggio del carnevale ambrosiano.

Proponiamo di lasciare invariata la proposta municipale, con la correzione di forma indicata dalla CdPL (lettera e diventa d).

*** **

Art. 60 Vacanze: durata

Per le motivazioni che abbiamo già avuto modo di spiegare nel commento all'art. 54 (Prestazioni fuori orario di funzionari dirigenti), non concordiamo con lo stralcio del capoverso 2, invitando il Consiglio comunale ad adottare integralmente la stesura proposta dal Municipio. Il mantenimento dei cinque giorni lavorativi di vacanza supplementari, oltre alla maggiore flessibilità richiesta ai funzionari dirigenti, tiene conto anche della riduzione, conformemente alla definizione cantonale, delle figure professionali che rientrano in tale categoria (così come all'emendamento proposto all'art. 46).

Proponiamo pertanto di lasciare invariata la proposta dell'Esecutivo.

*** **



Art. 80 Soppressione del posto o della funzione

La maggioranza della nostra Commissione **propone di stralciare dal capoverso 4 l'inciso "d'intesa con le organizzazioni dei dipendenti"**, mentre condivide la sostituzione del termine "piano sociale" con una "soluzione adeguata". Questo perché la Commissione non ritiene che la decisione municipale di soppressione di un posto o di una funzione, già di per sé difficile, debba essere assoggettata ad un'intesa con le organizzazioni dei dipendenti. Restano naturalmente salve le possibilità di assistenza di tali organizzazioni ai singoli dipendenti eventualmente toccati da una soppressione del posto o della funzione, come pure le legittime facoltà di ricorso contro una decisione dell'Esecutivo.

*** **

Art. 81 Disdetta ordinaria

Tenuto conto dei termini di preavviso di 3 e rispettivamente 6 mesi di cui ai capoversi 1 e 2, la CdG propone di fissare il periodo di protezione dalla disdetta in caso di malattia a 18 mesi (capoverso 3, lettera b), analogamente a quanto avviene in altre realtà, ad esempio per i dipendenti cantonali (art. 60 cpv. 3 lett. b LORD) e della Città di Lugano (art. 86 cpv. 3 lett. b ROCCL).

- ³**Sono considerati giustificati motivi:**
 - b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute per malattia o infortunio di equivalente rilevanza per la loro frequenza.**

*** **

Come abbiamo già avuto modo di evidenziare in apertura, le divergenze tra la CdPL e la maggioranza della CdG vertono soprattutto e sostanzialmente su pochi punti chiave, quali le 40 ore verso le 42 ore di lavoro settimanale, la mezza giornata di vacanza il venerdì mattina del nostro carnevale ambrosiano e i cinque giorni di vacanza supplementari per i funzionari dirigenti.

Riteniamo gli emendamenti proposti equilibrati e suscettibili di mantenere molto attrattivo l'impiego presso il Comune per i collaboratori attuali e per quelli futuri, con lo stipendio calcolato secondo le classi salariali dei dipendenti cantonali che prevede, *repetita iuvant*, un orario di lavoro di 42 ore settimanali, mitigate da una mezza giornata supplementare di vacanza, da godere in occasione di un momento topico per la nostra comunità.

Il documento finale, qualunque sia l'esito del dibattito e delle votazioni che ne conseguiranno, consegnerà al Comune un ROC al passo con i tempi, consono ad un'amministrazione snella ed efficace. Al contempo le collaboratrici e i collaboratori potranno continuare a beneficiare di ampie tutele rispetto a quelle in auge nell'economia privata.



Esprese le considerazioni di cui sopra, la Commissione della gestione invita il lodevole Consiglio comunale a voler decidere:

1. È approvata la revisione del Regolamento organico dei dipendenti oggetto del Messaggio municipale 10/2022 con gli emendamenti proposti dalla Commissione della gestione nel suo rapporto e, dove non sia il caso, con quelli contenuti nel rapporto della Commissione delle Petizioni e della Legislazione.
2. Il regolamento entra in vigore con decisione municipale, fatta salva la relativa ratifica cantonale.
3. La presente risoluzione è soggetta a ricorso e a domanda di referendum, secondo i termini indicati nel dispositivo esposto agli albi comunali.

Tesserete, 15 maggio 2023

Il presente rapporto è stato approvato dalla maggioranza dei membri della Commissione della gestione con riserve su singoli proposte di emendamento che verranno, se del caso, esposte in separata sede.

Relatori: Gianni Baffelli e Alex Domeniconi