



**Rapporto della Commissione delle Petizioni e della
Legislazione relativo al Messaggio municipale N° 07/2011
concernente il nuovo Regolamento Organico dei Dipendenti
del Comune di Capriasca (ROD)**

Signor Presidente,
Signore e Signori Consiglieri comunali,

sono trascorse poco più di due legislature e il Consiglio comunale, su richiesta dell'Esecutivo, si trova confrontato nuovamente con l'esame del Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD) modificato e proposto con Messaggio Municipale N° 07/2011 dopo l'aggregazione dei comuni di Bidogno, Corticiasca e Lugaggia.

Se da un lato si sarebbe potuto pensare che le modifiche da apportare ad un Regolamento fatto solo qualche anno prima (2003), e proposto dall'allora Commissione delle petizioni di cui alcuni membri sono presenti anche nell'attuale, avrebbero dovuto essere minime, dall'altro lato ci si è subito accorti che i cambiamenti contenuti nel documento sono molti e sostanziali.

Il motivo di tali modifiche, come spiegato dal Municipio, sono dovuti all'evoluzione che il Comune ha avuto in questi ultimi anni con l'assorbimento del centro sportivo, l'assunzione di parte dei trasporti scolastici, l'istituzione del Corpo di polizia misto e l'aggiunta di nuove funzioni nell'amministrazione.

Siamo stati, quindi, confrontati con un vero e proprio riesame completo di tutto il documento che ha occupato la Commissione durante parecchie sedute nelle quali è stata necessaria, a più riprese, anche la presenza del Sindaco che ringraziamo per la collaborazione.

Considerazioni generali:

La Commissione desidera innanzitutto rendere attenti il Consiglio comunale e il Municipio sulle modalità che sono state adottate da tutti i Commissari per la disamina del ROD.

Ben coscienti della delicatezza della materia analizzata, è stato infatti evitato nel modo più assoluto di basare le nostre considerazioni, riflessioni e conseguenti emendamenti sulle persone che compongono l'attuale organico comunale. Compito che è diventato, secondo noi, un po' più difficile dal momento che il progetto di ROD è stato dato in visione per le proprie osservazioni alla Commissione del personale.

Il documento che sottoponiamo al Legislativo per l'approvazione deve essere, ed è sicuramente il caso, in sintonia con i tempi, pertanto un Regolamento che permetta una conduzione del Comune moderna e soprattutto duratura.

Siamo altresì convinti che si tratti di un Regolamento sopra la media dei ROD da noi consultati che si riferiscono a Comuni parificabili per densità alla nostra realtà e anche più grandi. In parte rispecchia, infatti, quello Cantonale e quello del Comune di Lugano, enti che ne hanno influenzato in modo considerevole la stesura.

Il nuovo ROD, come già quello precedente, adotta come base di classificazione degli stipendi la scala cantonale indicizzata su 42 ore settimanali, con però una sostanziale differenza: le ore di lavoro settimanali previste per i dipendenti della pubblica amministrazione di Capriasca ammonteranno a 40.

Viene inoltre introdotto l'avanzamento di due classi alla volta - almeno per le fasce medio alte - nell'intento, crediamo, di evitare potenziali aumenti annui incrociati ed in conflitto tra le singole classi: si ricorda in questa sede che secondo la Legge cantonale sugli stipendi in caso di promozione, avanzamento o riclassificazione della funzione il nuovo stipendio non deve essere inferiore a quello complessivo precedente, maggiorato di un aumento annuo.

Siamo pure coscienti che la classe massima viene anche definita " classe di eccellenza" (termine indicatoci dal Sindaco) e che viene data a chi veramente ne è meritevole. **La Commissione chiede che la medesima sia concessa in casi rari e giustificati da un effettivo merito particolare.**

Qualche altra perplessità suscita anche la nuova funzione di impiegato/a di concetto e a dire il vero non siamo riusciti a trovare questa nuova funzione nei vari ROD che abbiamo consultato. Anche per questa nuova funzione diamo fiducia alle motivazioni e alle assicurazioni del Sindaco.

Il risultato di quanto sopra esposto è pur sempre, ed è lì da vedere, un notevole aumento delle entrate per i dipendenti e delle uscite per le finanze comunali.

Invitiamo il Municipio per il tramite del Capo del personale a voler far rispettare il nuovo ROD e vigilare, dove gli viene data l'opportunità, sulle concessioni di congedi o avanzamenti con un dovuto occhio critico.

Ci scusiamo per le possibili ripetizioni di concetti già espressi nelle considerazioni generali nel proseguo della stesura del rapporto.

Considerazioni puntuali:

Titolo I Norme generali

Nessuna osservazione particolare.

Titolo II Costituzione del rapporto d'impiego

Nessuna osservazione particolare.

Titolo III Doveri del dipendente

Come già indicato in precedenza, l'orario di lavoro è stato calcolato in 40 ore settimanali, per contro lo stipendio si basa però sulla scala cantonale calcolata sulle 42 ore settimanali.

La Commissione non ha potuto esimersi, in questo caso, dal fare alcune riflessioni e considerazioni che reputa molto importanti affinché si comprenda che siamo veramente dinnanzi a un "signor" Regolamento (visto dalla parte dei dipendenti).

E' giustificabile verso il cittadino la concessione di un orario settimanale di 40 ore o, nell'ottica di misure di risparmio volte al contenimento della spesa pubblica, sarebbe più opportuno tornare a 42 ore settimanali come l'amministrazione Cantonale?

Ricordiamo che la differenza di 2 ore settimanali riportate sull'organico del nostro comune è paragonabile a circa 2 dipendenti di cui il Comune potrebbe fare a meno (logicamente senza licenziamenti, ma sfruttando unicamente le prossime scadenze di pensionamenti).

Siamo coscienti che si tratterebbe di una scelta anti-sociale e impopolare ma con la quale un giorno o l'altro il Comune potrebbe essere purtroppo confrontato. Altra possibilità potrebbe essere il ritocco del moltiplicatore verso l'alto.

La Commissione dopo molte discussioni propende per il mantenimento delle 40 ore settimanali non senza raccomandazioni verso il Municipio per una saggia e oculata gestione delle risorse umane, evitando così un ulteriore ampliamento dell'attuale organico.

L'inserimento del nuovo paragrafo 2 nell'art. 17 vuole proprio rendere attenti il Municipio e, di conseguenza, i dipendenti su una migliore gestione delle pause.

Titolo IV Diritti del dipendente

Anche le spiegazioni del Sindaco non ci hanno del tutto convinti sulla modifica apportata riguardo alle classi di avanzamento delle varie funzioni (2 alla volta).

Non capiamo perché le categorie meno qualificate (con gli stipendi più bassi) hanno avuto un aumento minore delle classi (di 1 in 1).

La commissione in questi casi ha voluto premiare le categorie inferiori aumentando come per gli altri le classi di stipendio (di 2 in 2).

Con l'introduzione di nuove posizioni la massa salariale subirà automaticamente un aumento che il Municipio considera non importante, ma che per la Commissione risulta pur sempre rilevante anche per i motivi già elencati in precedenza. Ricordiamo che una volta stabilizzate le varie riqualificazioni, l'aumento ammonterà presumibilmente a circa fr. 160'000.- oneri sociali esclusi (quindi in definitiva sarà di ca. fr. 200'000.--).

Facciamo presente che questo aumento corrisponde in paragone a circa due unità lavorative in più collocate ad organico: cosa non da poco e senz'altro non trascurabile. Potranno le nostre finanze sopportare un simile considerevole aumento?"

Anche in questo caso la Commissione si è posta l'interrogativo se intervenire sulle classi salariali esposte dal Municipio oppure no.

Si è optato per il mantenimento della proposta municipale non senza perplessità.

La raccomandazione che a questo proposito la Commissione si sente di fare è che in futuro tutte le persone che saranno assunte dovranno avere e saper usare le competenze previste dal bando di concorso per la funzione che dovranno ricoprire.

Nello specifico questa osservazione serve in particolare per le posizioni da noi considerate "ambigue" quale può essere ad esempio quella dell'impiegato di concetto. Anche in questo capitolo la Commissione vuole sottolineare come siamo confrontati con un Regolamento che non lascia dubbi sui benefici con i quali sono confrontati i nostri dipendenti.

Basta fare un semplice paragone con il settore privato per accorgersi di come i nostri dipendenti siano ben tutelati, senza nulla togliere alle qualità che giornalmente dimostrano.

Analizzando le varie categorie la Commissione vuole fare alcune puntuali osservazioni sulle modifiche principali:

- **Ufficio tecnico**

Abbiamo voluto chiarire le competenze e responsabilità ed adeguare alcune classi in tal senso (Responsabile dell'Azienda Acqua Potabile) che si ritiene debba essere superiore a quella per esempio del tecnico viste le responsabilità che competono a questo ruolo.

- **Scuola**

Abbiamo modificato la descrizione della funzione dell'addetto al trasporto con le relative classi. Si tratta infatti di parificare questo ruolo specifico a quello di un operaio qualificato.

- **Polizia**

Abbiamo inserito la funzione del Comandante in quanto l'attuale posto misto è vincolato da una convenzione che può essere disdetta da ambo le parti.

Quindi è una figura che nel prossimo futuro potrebbe essere utilizzata ed è stata creata onde evitare a breve termine di ritornare a modificare il nuovo ROD.

- **Centro sportivo**

Abbiamo voluto chiarire le competenze e i titoli di studi che servono a ricoprire determinate cariche.

Abbiamo inoltre aggiunto la Posizione "Avventizi" in quanto non reputiamo di dover assumere a tempo pieno le varie funzioni descritte.

- **Vacanze (art. 51)**

Riteniamo che i giorni di vacanza come indicati dal Municipio siano incompleti (vedi categoria fino a 20 anni) e troppo permissivi, da qui le nostre modifiche.

- **Congedi (art. 54-55-56)**

Abbiamo voluto parificare i vari congedi con il regolamento cantonale.

Titolo V Previdenza professionale

Nessuna osservazione particolare.

Titolo VI Fine del rapporto d'impiego

Nessuna osservazione particolare.

Titolo VII Contestazioni

Nessuna osservazione particolare.

Titolo VIII Disposizioni particolari

- **Corpo pompieri (art. 78)**

Sentito il parere del Comandante e viste le restrizioni indicate nel paragrafo 2 abbiamo deciso di stralciare completamente il paragrafo.

Per il nuovo paragrafo 3 (ex 4) ci adeguiamo a quanto proposto dal Municipio aggiungendo un minimo di anni di servizio attivo che riteniamo più che giustificato.

Titolo IX Commissione del personale

Nessuna osservazione particolare.

Titolo X Disposizione transitorie e finali

Nessuna osservazione particolare.

Modifiche puntuali proposte dalla Commissione delle
petizioni

Titolo III Doveri del dipendente

Capitolo 1 Organizzazione del lavoro

Art. 17

2. Nuovo

Le pause non sono comprese nell'orario normale di lavoro.

2 Diventa N° 3

3..Diventa N° 4 con le seguente modifica:

...orario di lavoro. Tale competenza può essere delegata al Capo del personale.

Art.18

1 Togliere ... tempestivamente...

2 Nuova dicitura

Le assenze per servizi e impegni di natura obbligatoria devono essere annunciate per tempo debito.

Art. 20

1. Togliere /o delle vacanze

Capitolo 2 Doveri di servizio

Art. 26

1. Modificare ..emanate dal Municipio, dal Capo del personale o...

Titolo IV Diritti del dipendente

Capitolo 1 Stipendi e indennità

Art. 36

- 4 Modificare ..dalla scala cantonale **fino al raggiungimento degli aumenti massimi previsti dalla classe in cui il dipendente è collocato.**

Art. 37

1 Amministrazione

1.7

Classificazione: 11 – 13 – 15

2 Ufficio tecnico e servizi esterni

Nuova dicitura

2.1 Capo dell'ufficio tecnico

Titolo accademico **e/o** SUP quale ingegnere civile o architetto **o titolo** equivalente. Adeguata esperienza **e/o formazione** nel settore specifico degli uffici tecnici comunali e conoscenza delle lingue nazionali.

Classificazione: 28 – 30 – 32

2.2 Responsabile dell'Azienda Acqua Potabile

Gli stessi requisiti come per il Capo dell'Ufficio tecnico.

Classificazioni: 26 – 28 – 30

2.8 Operaio generico

Predisposizione alla funzione nel settore esterno.

Classificazioni: 16 – 18 – 20

3 Scuola

3.5 Addetto al trasporto/ Responsabile parco veicoli del Comune

Licenza di condurre secondo le normative cantonali **e conoscenze nell'ambito meccanico**

Classificazione: 18 – 20 – 22

4. Polizia comunale

4.1 Aiutante o sergente, con funzioni di comandante.

Requisiti e classificazione stabiliti dalle normative cantonali applicabili.

4.2 Sergente o caporale, con funzione di sostituto capo posto o vice comandante.

Requisiti e classificazione stabiliti dalle normative cantonali applicabili.

modificare la numerazione progressiva

(4.3 – 4.4 – 4.5 – 4.6 – 4.7)

7. Centro sportivo

7.1 Responsabile del centro sportivo

Formazione **accademica conclusa o livello terziario superiore**.
L'esperienza di management sportivo

7.2 Segretario – coordinatore sportivo del centro.

Togliere : **e la licenza di condurre (categoria B)**

7.5 Operaio generico.

Idoneità alla funzione.

Classificazione: 16 – 18 – 20

7.6 Avventizi

a) Cassiere

Idoneità alla funzione e conoscenza delle lingue nazionali.
Classificazione 13 – 14 – 15

b) Bagnino responsabile.

Brevetto di salvataggio B1/RCP + PS Base, doti organizzative e di conduzione e conoscenza delle lingue nazionali.
Classificazione 12 – 14 – 16

c) Bagnino e altri.

Idoneità alla funzione
(per bagnino brevetto di salvataggio B1/RCP).
Classificazione 11 – 12 – 13

Capitolo 2 Giorni di riposo e vacanze

Art. 51

1. Il dipendente ha diritto alle seguenti vacanze annuali:
 - a) **25 giorni lavorativi sino al termine dell'anno civile in cui compie il 20° anno di età;**
 - b) **20 giorni lavorativi dell'anno civile in cui compie il 21° anno di età fino all' anno civile in cui compie il 49° anno di età;**
 - c) **25 giorni lavorativi dell'anno civile in cui compie il 50° anno di età fino all' anno civile in cui compie il 59° anno di età;**
 - d) **30 giorni lavorativi dell'anno civile in cui compie il 60° anno di età fino all' età del pensionamento.**

Art. 53

3. Nei casi di assenze arbitrarie la riduzione è pari alla loro durata.
La riduzione avverrà sullo stipendio.

Capitolo 3 Congedi

Art. 54

1. Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:
.....
d) **2 giorni lavorativi consecutivi dalla nascita di un figlio;**
3. massimo di 12 giorni **usufruibili in frazioni di giornate ,
mezze giornate o ore piene.**

Art. 55

2. la dipendente può effettuare al massimo **6** settimane di
congedo
5. di età non superiore ai **5** anni, il dipendente, per giustificati

Capitolo 4 Malattia e infortunio

Art. 57

1. e non professionali o malattia **professionale.**

Capitolo 5 Servizio militare, servizio civile o di protezione civile e altri corsi.

Art.61

3. legge federale sulla protezione **della popolazione e** protezione
civile.

Titolo VIII Disposizioni particolari

Art. 78

2. **Viene stralciato**
3. Diventa il **N° 2**
4. Diventa il **N°3** con la seguente modifica:
..... del 50esimo anno d'età **e con un minimo di 15 anni di servizio
attivo.**

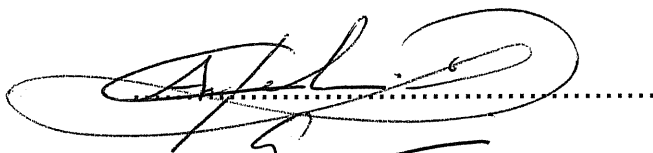
Per quanto sopra esposto, la Commissione delle Petizioni e della Legislazione invita il lodevole Consiglio Comunale a voler:

DECIDERE

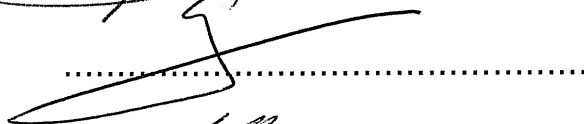
1. E' adottato il Regolamento Organico dei Dipendenti del Comune di Capriasca così come proposto dalla Commissione delle Petizioni e della Legislazione, che entra in vigore con l'approvazione del Consiglio comunale e successiva ratifica della Sezione degli Enti Locali;
2. Il Municipio è incaricato di procedere alla pubblicazione del Regolamento in conformità degli articoli 74 e 187 della Legge Organica Comunale;
3. La presente risoluzione è soggetta a ricorso e a domanda di referendum, secondo i termini indicati nel dispositivo esposto agli albi comunali.

Per la Commissione delle Petizioni e della Legislazione:

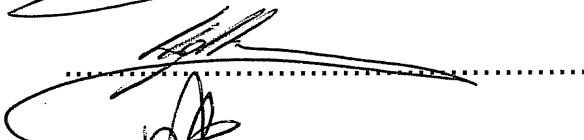
Anselmini Carlo



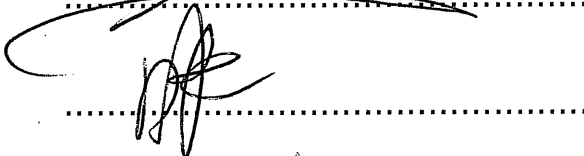
Baffelli Gianni



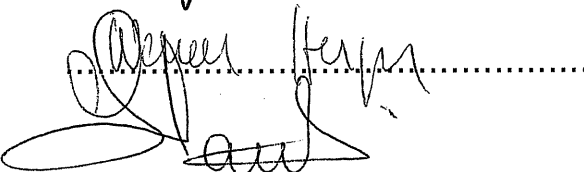
Cattaneo Giorgio, relatore



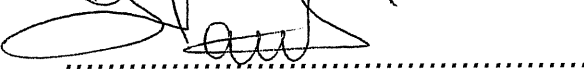
Fraschina Domenico



Herger Werner



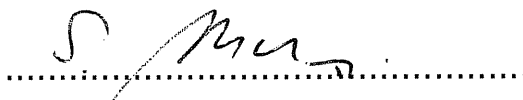
Landis Ferruccio, relatore



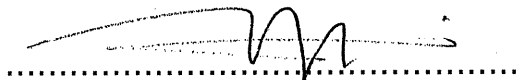
Leiser Sandro



Milesi Sandra



Morandi Claudio



Tesserete, il 21 novembre 2011

