



Bellinzona, 7 dicembre 2017

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE DELLA LEGISLAZIONE SUL MESSAGGIO MUNICIPALE NO. 69 REGOLAMENTO ORGANICO DEI DIPENDENTI DELLA CITTÀ DI BELLINZONA

Lodevole Consiglio comunale,
Signore e signori Presidente e Consiglieri comunali,

il messaggio municipale n. 69 è stato oggetto di discussione e di profonda analisi in diverse sedute. In occasione dell'audizione con il Sindaco Mario Branda, il Segretario comunale Philippe Bernasconi e il Responsabile delle risorse umane Mattia Gervasoni sono stati presentati i vari aspetti trattati nel messaggio e, seduta stante, sono state date risposte alle numerose domande formulate dai Commissari. Ulteriori domande scaturite alla fine dell'audizione sono state poste dalla Commissione al Municipio, il quale ha risposto esaurientemente alle stesse.

I. Premessa

A seguito della nascita della nuova Bellinzona si rende ora necessario unificare i 13 ROD degli ex Comuni, i quali sono attualmente in vigore e vi rimarranno sino all'approvazione del presente messaggio da parte del Legislativo, al fine di definire la base legale uniforme per tutti i dipendenti comunali che devono garantire l'operatività dell'Amministrazione comunale.

Il Municipio ha deciso di prendere quale modello di riferimento il ROD della vecchia Città di Bellinzona, adattandolo con le disposizioni dei ROD degli ex Comuni che egli ha ritenuto la migliore soluzione per la nuova Entità Comunale.

E' importante sottolineare che il regolamento della vecchia Città di Bellinzona era già stato modificato in maniera sostanziale a seguito della riforma generale dell'amministrazione comunale (NAC) voluta fortemente da alcuni consiglieri comunali e fatta propria successivamente dall'Esecutivo nell'ambito dell'allora nascente studio sulle aggregazioni comunali del Bellinzonese. Infatti, con la riforma

in oggetto si era voluto da un lato rendere maggiormente più trasparenti i processi decisionali, e dall'altro lato rendere più chiare le gerarchie e le varie responsabilità e competenze all'interno dell'amministrazione. Con l'approvazione da parte del Consiglio comunale del messaggio municipale no. 3744 "*Riforma dell'amministrazione comunale e nuovo regolamento organico dei dipendenti*", il ROD era entrato in vigore il 1. gennaio 2014, ponendo le basi per migliorare le qualità e per l'ammodernamento del lavoro nell'amministrazione, rispondendo così alla forte evoluzione del sistema gestionale pubblico.

Il progetto aggregativo prima e il Municipio entrato in carica il 2 aprile 2017 poi, hanno definito per quanto concerne i dipendenti tre fondamentali vincoli per il passaggio dai 13 vecchi Comuni alla nuova Città, e meglio il mantenimento del posto di lavoro (non necessariamente la precedente funzione e il precedente luogo di lavoro), il mantenimento perlomeno dell'ultimo salario lordo percepito, il mantenimento dei diritti acquisiti non ancora consumati (vacanze, ore straordinarie, congedi per anzianità di servizio). Questi vincoli imprescindibili verranno ripresi nel prosieguo d'esposizione.

L'art. 6 del Decreto del Gran Consiglio sull'aggregazione ha previsto poi che, "salvo diversa disposizione degli interessati, gli attuali dipendenti dei Comuni aggregati divengono automaticamente dipendenti del nuovo Comune, con funzioni da stabilire dal Municipio.

II. Messaggio municipale

La Commissione della legislazione ha preso atto, sia dal messaggio che dall'audizione, che nella fase pre-aggregativa la Direzione politica aveva coinvolto la Commissione intercomunale del personale (costituitasi nel FUD con il supporto dei sindacati VPOD e OCST) nelle discussioni preliminari volte alla ricerca di un preventivo consenso prima dell'elaborazione di un nuovo regolamento. Il progetto di regolamento è stato successivamente oggetto di discussione tra l'attuale Esecutivo e il FUD. Alcune supplementari richieste del FUD sono state accettate, mentre altre non sono state ritenute attuabili da parte del Municipio, per cui il messaggio è stato licenziato. E' pertanto lecito concludere che il presente messaggio è frutto di un ampio consenso.

Anche se espressamente ripreso nell'art. 1 del regolamento è opportuno evidenziare che il ROD definisce il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti comunali, fatta salva l'eccezione per i docenti e il personale del Corpo di polizia, per i quali, benché la competenza di nomina è del Comune, è applicabile la legislazione cantonale.

Il Municipio al fine di evitare l'introduzione nel regolamento di dettagli operativi o di regole troppo dettagliate, si è avvalso della delega, prevista espressamente dall'ultima revisione della LOC entrata in vigore il 1. giugno 2017, di disciplinare le funzioni dei dipendenti, dei relativi requisiti e delle classificazioni mediante ordinanza. In occasione dell'audizione, il Sindaco ha riferito che l'emanazione della relativa ordinanza avverrà previa consultazione del FUD. E' inoltre stato risposto, su esplicita domanda della Commissione, che esiste un numero limitato di casi particolari dove alla nuova funzione del dipendente non corrisponde più l'attuale

stipendio percepito. Nell'ottica di risolvere questa casistica, il Municipio si chinerà contestualmente all'emanazione della specifica ordinanza menzionata sopra.

La Commissione della legislazione ha considerato nell'analisi del messaggio in oggetto le modifiche apportate alla struttura organizzativa e logistica, gli aspetti legati alla gestione del personale e all'attribuzione delle responsabilità e delle competenze, l'adattamento delle retribuzioni e delle vacanze, nonché la valutazione dei collaboratori.

A seguito dell'aggregazione il primo aspetto da definire era quello della struttura organizzativa dell'amministrazione comunale per i servizi fruibili dalla cittadinanza. Al riguardo i Commissari condividono l'approccio del Municipio, il quale ha optato per la centralizzazione dei servizi di "backoffice" con la decentralizzazione nel parco immobiliare disponibile sull'intero comprensorio del nuovo Comune, ma con l'attuazione di sportelli multifunzionali in tutti i 13 quartieri con prestazioni di base fruibili indipendentemente dal quartiere di residenza. La centralizzazione permetterà un migliore impiego delle risorse umane a dipendenza delle specifiche competenze, così come pure la direzione politica di ciascun Municipale per quanto attiene al proprio dicastero, mentre gli sportelli multifunzionali permetteranno all'utenza di richiedere e ricevere i servizi il più possibile in base alle proprie esigenze.

Nel prosieguo vengono evidenziate le principali variazioni che l'Esecutivo ha voluto apportare al nuovo regolamento per rispetto all'attuale ROD della Città.

L'orario di lavoro per i dipendenti comunali è stabilito in 40 ore settimanali, come peraltro è già in vigore nella nuova Bellinzona dal 3 aprile 2017, anche se è corretto rilevare che i Municipi degli ex Comuni presso i quali vigevano le 42 ore settimanali avevano già adeguato prima dell'aggregazione l'orario per parità di trattamento con i futuri colleghi.

Il Municipio, dopo un'approfondita analisi, ha deciso di fissare la scala salariale minima in fr. 48'000.- lordi annui. All'interno dell'Amministrazione saranno 154 dipendenti che beneficeranno di questo aumento remunerativo, che corrisponde in media a ca. fr. 1'190.- all'anno.

A titolo di paragone la scala salariale minima della vecchia Bellinzona partiva da fr. 46'385.- lordi annui, mentre la nuova scala del Cantone parte da fr. 40'610.- lordi annui.

Sono quindi previste tre classi (avviamento, mediana e superiore) per ogni funzione, così come pure gli aumenti annuali all'interno della stessa classe. E' stato risposto dal Municipio che il passaggio dalla classe di avviamento alla classe mediana sarà di norma possibili dopo alcuni anni di servizio per tutti i dipendenti a fronte di prestazioni adeguate. Il passaggio dalla classe mediana a quella superiore non sarà automatico, ma dovrà essere suffragato da prestazioni superiori alla norma. I Commissari auspicano al riguardo che si vi sarà una nomina nella classe superiore, questa eventualità sia un'eccezione.

Come peraltro già in vigore negli ex Comuni, viene ripresa l'obbligatorietà delle valutazioni periodiche del personale da parte dei funzionari responsabili. Il Municipio ha risposto alla Commissione che il sistema di valutazione del personale uniforme per tutti i settori d'attività verrà implementato con criteri di valutazione

chiari, sotto forma di modulistica simile a quella adottata in molte altre realtà aziendali (pubbliche e non), il tutto sotto la supervisione e il coordinamento del Settore delle risorse umane. Inoltre, il personale che sarà chiamato a valutare i propri collaboratori verrà adeguatamente formato attraverso workshop interni e/o esterni se del caso organizzati con esperti all'Amministrazione comunale.

E' stato inoltre aumentato dall'Esecutivo a 18 settimane il congedo pagato per maternità e adozione, rispettivamente confermata la possibilità per il dipendente di usufruire di un congedo non pagato di 18 mesi al massimo, e tutto questo allo scopo di favorire le famiglie.

Le discussioni tra il Municipio e il FUD hanno portato inoltre al riconoscimento della 5. settimana di vacanza a partire dai 40 anni (e non dai 45), rispettivamente il mantenimento delle indennità di economia domestica fino ad esaurimento del diritto per il collaboratore che già le percepisce grazie al ROD del proprio ex Comune.

I Commissari prendono infine atto della prevista Commissione paritetica consultiva e conciliativa, la cui costituzione e il cui funzionamento verranno disciplinati mediante una specifica ordinanza.

Sebbene l'aspetto finanziario non è di competenza della Commissione, viene sottolineato il fatto che prima dell'entrata in vigore dell'attuale ROD della vecchia Città di Bellinzona lo scenario finanziario della Comune era tutt'altro che roseo. A partire dal 2014, con la sua approvazione si è potuto constatare un parziale sgravio delle finanze cittadine. Si prende comunque atto che la riclassificazione di tutti i dipendenti, con arrotondamento del salario, avrà un costo complessivo di ca. fr. 800'000.-. In questo importo sono considerati ca. fr. 142'800.- relativi all'aumento remunerativo del salario minimo.

III. Conclusione

Con l'approvazione del Regolamento organico dei dipendenti la nuova Città potrà operare pienamente per quanto concerne la gestione del personale, avendo a disposizione uno strumento moderno di gestione delle risorse umane, capace di valorizzare al meglio tutti i dipendenti confluiti da amministrazioni comunali molto differenti tra loro e di creare una nuova uniforme cultura aziendale pubblica.

Per le motivazioni espresse e fatto riferimento agli atti annessi, codesto lodevole Consiglio comunale è invitato a voler

risolvere:

1. Il Regolamento organico dei dipendenti della Città di Bellinzona è approvato.

2. Contestualmente vengono abrogati i Regolamenti organici dei dipendenti Comuni aggregati e il Regolamento organico dei dipendenti del Consorzio Casa anziani del Circolo del Ticino.
3. Il Municipio è incaricato del seguito della procedura.

Con ogni ossequio.

PER LA COMMISSIONE DELLA LEGISLAZIONE

Nicola Zorzi (relatore)

Anita Banfi-Beltraminelli

Nicola Grossi (con riserva)

Alessandro Lucchini

Antonio Ndombele

Paolo Righetti (con riserva)

Emilio Scossa Baggi (con riserva)

Enrico Zanti