



## Dicastero amministrazione generale

### Servizi centrali

Servizio cancelleria  
Piazza Nosetto 5  
6500 Bellinzona

T +41 (0)58 203 10 00  
F +41 (0)58 203 10 20  
cancelleria@bellinzona.ch

5 ottobre 2022

ALLA  
COMMISSIONE DELLA LEGISLAZIONE

## Osservazioni preliminari

### **Mozione 45-46-47-48-49-50-51-52-53-54-55-56-57-58/2022 di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi**

Onorevole signor Presidente,  
signore e signori Consiglieri comunali,

le mozioni 45-58 riguardano tutte proposte di modifica del Regolamento organico dei dipendenti (ROD). Si ritiene pertanto che – per unità di materia e praticità – debbano essere trattate insieme. Le osservazioni del Municipio vengono dunque formulate in un unico documento. **Si invita la Commissione della legislazione pure ad allestire un unico rapporto, con, nel dispositivo di voto, votazione singola di ogni mozione.**

Non si manca preliminarmente di evidenziare come con le mozioni in parola vengono avanzate proposte senza tuttavia portare una minima spiegazione né tantomeno motivazione alla base delle stesse.

In generale si sottolinea inoltre come il ROD della Città di Bellinzona – discusso e votato da questo medesimo Consiglio comunale solo 4 anni fa – sia uno strumento moderno che garantisce alle collaboratrici e ai collaboratori diritti e prestazioni buone se non ottime. Non si ritiene pertanto opportuno apportare modifiche puntuali qua e là (come proposto dai mozionanti) che non tengono conto del contesto generale e del complesso del ROD stesso.

#### Mozione 45

La mozione chiede di modificare l'art. 16 del ROD, prevedendo che già dopo 2 anni di servizio, invece di 3, il Municipio può procedere con la nomina in caso di assunzione per incarico di collaboratori senza i requisiti richiesti con il bando di concorso, se ritiene che tale mancanza sia nel frattempo compensata dall'esperienza acquisita.

Non si vede la necessità né ancor meno l'opportunità di ridurre il periodo minimo grazie al quale l'esperienza acquisita potrebbe compensare l'assenza dei requisiti mancanti, peraltro già breve e che coincide d'altronde con la durata di cui all'art.15 ROD.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 46

La mozione chiede di modificare l'art. 38 del ROD, o meglio rivedere la cifra 1 e stralciando la cifra 2. Con la proposta i mozionanti vorrebbero segnatamente sopprimere la classe d'avviamento.

L'attuale ripartizione su tre classi della scala stipendi per ciascuna funzione consente di modulare in maniera adeguata l'attribuzione salariale del personale in considerazione del grado di maturità, delle competenze e dell'esperienza maturate, così come della prestazione lavorativa fornita. Le tre classi accompagnano inoltre in maniera opportuna e graduale lo sviluppo della carriera dei collaboratori, dalla fase di avviamento (introduzione alla funzione, padronanza del ruolo, ecc.) a quella mediana (prestazione ordinaria, adeguata alla funzione) ed infine a quella di merito (prestazione d'eccellenza). Limitarsi ad eliminare la classe di avviamento ridurrebbe poi notevolmente, e per tutte le funzioni, il numero di aumenti possibili nel corso della carriera professionale. Non si omette infine di sottolineare il notevole impatto economico che sarebbe insito nel necessario riposizionamento del personale attualmente attribuito alla classe di avviamento, in quella mediana. Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 47

La mozione chiede di modificare il ROD in materia salariale introducendo i seguenti principi:

- Le prime 5 classi salariali devono essere abrogate;
- Nessun dipendente può essere inquadrato in una funzione più bassa della 6 classe;
- Tutte le funzioni che presuppongano il possesso di un certificato AFC non possono essere inquadrate in una classe inferiore alla 8.

Al momento dell'adozione del nuovo ROD, entrato in vigore a seguito dell'Aggregazione, il Consiglio comunale, su proposta del Municipio, ha ritenuto corretto portare il salario minimo a 48'000.00 franchi annui (4'000.00 franchi mensili su 12 mensilità).

Se paragoniamo l'attuale realtà a quella del Cantone, che garantisce un salario minimo annuale inferiore di ca. 8'000.00 franchi a quello di Bellinzona, o alla Città di Lugano con un salario minimo inferiore di ca. 7'000.00 franchi, traspare che la Città di Bellinzona sia già da tempo un esempio virtuoso poiché offre ai propri collaboratori, che svolgono funzioni meno specialistiche, un salario di sicuro interesse. L'eventuale abolizione delle prime 5 classi salariali, così come il riposizionamento al di sopra della classe 8 per tutte quelle funzioni che necessitano di un AFC, provocherebbe inoltre un aggravio di spesa difficilmente quantificabile con precisione, ma stimabile in alcuni milioni di franchi a carico della Città. Tale misura provocherebbe poi una problematica salariale per coloro i quali attualmente percepiscono stipendi più alti, poiché svolgono una funzione specialistica o dirigenziale, che andrebbero riposizionati verso l'alto, creando un ulteriore aggravio, sempre a carico del contribuente.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 48

La mozione chiede di modificare l'art. 41 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero rivedere i principi disciplinanti lo stipendio iniziale.

Quanto alla cifra 1 dell'art. 41 del ROD, essendo previste diverse classi di stipendio per ciascuna funzione, la modifica richiesta potrebbe comportare problemi di interpretazione.

Riguardo a quanto specificato alla cifra 2, dato che il testo è riferito al principio di attribuzione "*al minimo della classe inferiore*", va da sé che la deroga può essere unicamente a favore del dipendente.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 49

La mozione chiede di modificare l'art. 44 cifra 2 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero aumentare a due il numero di colloqui di valutazione (con valutazione insufficiente) necessari per vedersi negare l'aumento di stipendio.

Una valutazione insufficiente attesta una prestazione lavorativa (media, nel corso dell'anno), inadeguata alla funzione. L'attuale regolamentazione garantisce il mantenimento dello stipendio percepito senza penalizzazioni. Assicurare in tali circostanze (valutazione negativa) un aumento salariale, diluirebbe su due anni, peraltro consecutivi, l'effetto deliberato di indurre il collaboratore a impegnarsi per recuperare tempestivamente le carenze lavorative evidenziate. La proposta risulta inoltre ingiusta nei confronti dei collaboratori che hanno invece adeguatamente ottemperato ai propri compiti, acquisendo conseguentemente il diritto all'aumento salariale.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 50

La mozione chiede di modificare l'art. 47 cifra 1 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero diminuire il numero di anni di servizio necessari per ottenere un congedo di anzianità di servizio.

L'art. 47 cifra. 1 del ROD determina l'inizio del riconoscimento di una gratifica sotto forma di congedo pagato a partire dal compimento del quindicesimo anno di servizio. A titolo di confronto, a livello cantonale così come nella maggioranza dei comuni ticinesi, tale riconoscimento decorre unicamente a partire dal ventesimo anno di servizio. La Città ha pertanto già adottato una politica di riconoscimento dell'anzianità di servizio favorevole al dipendente rispetto ad altre Amministrazioni. Non si ritiene dunque opportuno ridurre ulteriormente il numero di anni necessari per ottenere gratifiche di anzianità.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 51

La mozione chiede di modificare l'art. 54 cifra 3 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero fare in modo che sempre ogni due settimane i giorni di riposo (per coloro che lavorano anche durante i festivi) cadano in sabato e domenica.

L'attuale articolo stabilisce che di regola già avvenga quanto richiesto dai mozionanti e che solo eccezionalmente, in particolare al fine di garantire continuità di servizio (ad esempio in caso di assenze o situazioni d'emergenza), i due giorni di riposo possano cadere di sabato e domenica una volta ogni tre settimane. Da una verifica svolta sui turni di lavoro predisposti nel 2022 risulta che, fatta eccezione per una puntuale situazione presso l'ecocentro di Bellinzona, il principio per cui ogni due settimane i giorni di riposo (per coloro che lavorano anche durante i giorni festivi) cadano di sabato e domenica, è sostanzialmente osservato.

Non si ritiene dunque opportuno stralciare la possibilità che tali giorni possano sporadicamente cadere di sabato e domenica una volta ogni tre settimane, introducendo quindi ulteriori limitazioni all'attuale impostazione organizzativa, la quale consente così di disporre della necessaria flessibilità qualora si presentino occasionalmente situazioni impreviste che richiedano continuità di servizio.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 52

La mozione chiede di modificare l'art. 55 cifra 1 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero aumentare il numero di giorni di vacanza annuali dei dipendenti.

Tale misura, oltre a rendere difficoltosa l'organizzazione del lavoro (i giorni di vacanza e di congedo per i dipendenti della Città di Bellinzona risultano sensibilmente superiori a quelli riconosciuti da quasi tutti gli altri datori di lavoro, senza dimenticare che nella nostra Amministrazione è in vigore la settimana lavorativa di 40 ore), avrebbe un costo "indiretto" di ca. 1,2 mio di franchi all'anno, cui aggiungere la stessa cifra quali costi diretti per le ore supplementari o il personale sostitutivo necessario per supplire alle assenze per vacanza aggiuntive.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 53

La mozione chiede di modificare l'art. 56 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero fare in modo che il dipendente goda delle sue vacanze durante l'anno civile e che in caso di malattia le vacanze da subito non vengano consumate.

Quanto all'art. 56 cifra 1, la possibilità di godere del diritto alle vacanze entro il 31 agosto dell'anno successivo non è una disposizione che mira a posticipare tale diritto al tempo libero. Al contrario, esprime la volontà che il personale usufruisca tempestivamente ed effettivamente, al massimo entro questo termine, del dovuto, necessario, diritto al riposo, piuttosto che deferirlo in maniera indeterminata nel tempo. Riguardo alla cifra 5, è concetto comunemente condiviso che lo scopo di riposo delle vacanze non è vanificato dalla malattia o dall'infortunio del lavoratore, se la loro durata è limitata a soli due giorni.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 54

La mozione chiede di modificare l'art. 80 e 81 cifra 3 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero togliere la possibilità che, in quarto luogo, il rapporto d'impiego sia sciolto con i collaboratori nominati nel caso di una soppressione del posto o della funzione.

L'art. 80 del ROD determina la linea d'azione che il Municipio deve adottare in caso di soppressione di un posto di lavoro o di una funzione. Esso sancisce che in tali circostanze il collaboratore nominato è:

- in primo luogo pensionato se raggiunge i limiti dell'art. 77;
- in secondo luogo trasferito a funzione equivalente;
- in terzo luogo trasferito ad altra funzione con il mantenimento dello stipendio precedentemente percepito;
- in quarto luogo il suo rapporto d'impiego è sciolto con un'indennità corrispondente allo stipendio di un mese per ogni anno di servizio prestato, ritenuto un minimo di sei mensilità (massimo 18 mesi).

Tale approccio riflette un'importante volontà ed impegno nel preservare il rapporto di lavoro, anche di fronte a rilevanti esigenze di riorganizzazione. Solo quale ultima possibilità, e dopo aver attentamente vagliato ciascuna delle prime tre opzioni, si prende in considerazione lo scioglimento del rapporto di impiego (peraltro corrispondendo un'indennità d'uscita). A livello di motivazione e di coinvolgimento del personale, l'attuale impostazione permette inoltre di impiegare le persone in mansioni qualificanti e adatte al proprio profilo professionale. Ad oggi a Bellinzona non vi sono state scioglimenti del rapporto di lavoro per soppressione del posto di lavoro o della funzione.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 55

La mozione chiede di modificare l'art. 81 cifra 3 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero togliere la possibilità che il Municipio sciogla il rapporto d'impiego con i collaboratori nominati prevalendosi di giustificati motivi nel caso di assenza per malattia o infortunio di oltre 2 anni, come pure per la soppressione del posto o della funzione. Per quanto attiene alla disdetta del rapporto d'impiego connessa ad assenze per malattia e infortunio si evidenzia come le condizioni di protezione del rapporto di lavoro siano già estremamente favorevoli rispetto a quanto generalmente attuato nell'ambito del rapporto di impiego (ben 730 giorni di stipendio garantito indipendentemente dalla durata dell'impiego). La disdetta del rapporto d'impiego è inoltre applicata solo per la percentuale di inabilità al lavoro in essere al momento del raggiungimento del limite di 730 giorni, e non necessariamente all'intero grado di occupazione. I costi delle assenze di cui l'Amministrazione comunale già si fa carico con la regolamentazione attuale sono importanti e oggetto di monitoraggio nonché controllo, ancor più attualmente, da parte del Municipio. Non sarebbe neppure corretto pretendere che il Comune, quale datore di lavoro, si faccia carico per una durata indefinita di costi per i quali sono peraltro preposte altre istituzioni (in particolare l'assicurazione AI). La proposta è pertanto da respingere.

#### Mozione 56

La mozione chiede di modificare l'art. 82 del ROD. Con la proposta i mozionanti vorrebbero inserire "per legge" l'effetto sospensivo in caso di contestazione della disdetta. La disdetta del rapporto di lavoro può essere decisa unicamente in presenza di giustificati motivi, esplicitati nell'art. 81 cifra 3 ROD, costituiti da fatti accertati e documentati (meccanismo a garanzia del posto di lavoro e del rapporto di impiego). Il Municipio procede in tal senso responsabilmente, dopo attenta valutazione, e, ovviamente, solo in presenza delle condizioni sopraccitate. Per queste ragioni, fermo restando evidentemente il pieno diritto di contestazione della decisione ammettere l'effetto sospensivo implicherebbe protrarre magari anche per anni un rapporto di impiego per il quale ragioni oggettive giustificano l'interruzione. Una soluzione di questo tipo potrebbe risultare difficile anche dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro quando un collaboratore che avrebbe dovuto essere allontanato per valide ragioni deve nondimeno continuare ad essere impiegato ed occupato. Gli interessati inoltre potrebbero essere indotti ad avvalersi sistematicamente di questa possibilità anche solo allo scopo di prolungare il pagamento dello stipendio. Per quanto riguarda la possibilità di scioglimento del rapporto d'impiego nel caso di una soppressione del posto o della funzione si rimanda alle osservazioni preliminari alla Mozione 54/2022 "*La soppressione del posto o della funzione non può comportare il licenziamento*", sempre dei mozionanti Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi. Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 57

La mozione chiede di modificare il ROD introducendo "*un nuovo articolo che stabilisca il diritto per tutte e tutti i dipendenti comunali a ricevere un'indennità per il pagamento dei premi di cassa malati. Tale indennità sarà di 200 franchi mensili. Per chi ha figli a carico o agli studi (fino a 25 anni) 300 franchi mensili. Tale indennità verrà adeguata annualmente in base all'aumento del premio medio di cassa malati del Canton Ticino*". La proposta comporta un aumento strutturale dei costi del personale. Applicata a tutto il personale dell'Amministrazione, essa implicherebbe un aumento di spesa superiore a CHF



300'000.00 all'anno. Va considerato come nel "paniere tipo", che definisce i costi sopportati dalle economie domestiche private (riferimento: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/prezzi/rilevazioni/lik/paniere-tipo.html>) e sulla base del quale è calcolato il tasso di inflazione, siano compresi i rincari per i servizi sanitari e che il ROD, all'art. 52, già prevede delle misure atte a compensare un eventuale aumento del costo della vita.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

#### Mozione 58

La mozione chiede di modificare il ROD introducendo un nuovo articolo che preveda il riconoscimento del tempo per cambiarsi quale tempo di lavoro. *"Tale diritto deve valere per tutte e tutti coloro che sono obbligati ad indossare degli abiti professionali per lo svolgimento del proprio lavoro."*

Le "Indicazioni relative alla legge sul lavoro e alle ordinanze 1 e 2" della SECO (stato aprile 2022), nel commentare l'art. 13 cpv. 1, nel quale è sancito che "È considerato durata del lavoro, ai sensi della legge, il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro (...)", spiegano come "Sono comprese anche le attività e le misure che, ad esempio per motivi di sicurezza o di igiene sul lavoro, devono essere svolte o adottate a titolo preparatorio, prima di affrontare il lavoro vero e proprio. **Per quanto riguarda il vestirsi o il cambiarsi d'abito, costituisce tempo di lavoro tutto ciò che rientra obbligatoriamente nel processo di lavoro: indossare dispositivi di protezione individuale per tutelare la salute e proteggersi dagli infortuni, indossare abiti da lavoro sopra i vestiti usuali** o abiti da lavoro sterili e passare da camere di separazione per motivi di igiene, ecc."

Dato che quanto sopra si applica altresì al contesto degli abiti di lavoro impiegati presso l'Amministrazione pubblica, si ritiene la proposta superflua, poiché già attuata nella pratica senza problemi di sorta.

Si invita pertanto il Consiglio comunale a respingere la mozione.

Con i migliori saluti.

Per il Municipio  
Il Sindaco  
Mario Branda

Il Segretario  
Philippe Bernasconi