

RAPPORTO DELLA COMMISSIONE SPECIALE IN MERITO AL MESSAGGIO  
MUNICIPALE N. 19 / 2020 SULLA REVISIONE PARZIALE DEL REGOLAMENTO  
ORGANICO DEI COLLABORATORI DEL COMUNE DI CHIASSO (ROC) -----

Chiasso, 29 novembre 2021

Egregio signor Presidente,

Gentili signore, egregi signori Consiglieri comunali,

la Commissione speciale, in conformità alle disposizioni legali, ha esaminato nel dettaglio il Messaggio Municipale (MM) concernente la revisione parziale del Regolamento Organico dei Collaboratori del Comune di Chiasso (ROC).

### **Introduzione**

Le condizioni economiche e sociali dell'ultimo ventennio sono mutate piuttosto rapidamente e hanno determinato una profonda trasformazione del mondo del lavoro e delle organizzazioni private e pubbliche.

Così come altri comuni del nostro cantone, anche Chiasso ha vissuto un decennio di difficoltà finanziarie, le quali hanno indotto il Municipio a rivedere in modo sistematico la propria organizzazione allo scopo di migliorare la qualità e la quantità dei servizi erogati, avendo sempre di mira l'efficienza delle prestazioni al cittadino.

In questo contesto si inserisce anche la revisione del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Chiasso (ROD), il quale, tra i suoi molteplici scopi ha anche quello di valorizzare maggiormente le collaboratrici e i collaboratori facendo in modo che rafforzino la loro autonomia e la loro assunzione di responsabilità. È così che, la nuova denominazione della commissione, la quale passa da ROD a ROC, non è un puro esercizio di stile, ma corrisponde ad un preciso valore semantico.

## **Cronistoria**

### Il passato

L'ultima revisione generale dell'organizzazione interna del Comune di Chiasso risale al 1992, nell'ambito di un aggiornamento messo in atto dai principali Centri del Cantone. Allora era stato posto l'accento su alcuni elementi chiave che in quegli anni erano particolarmente importanti, come per esempio la flessibilità, la mobilità e l'aggiornamento. Perciò, seppur con sfumature proprie di ciascuna realtà locale, l'impronta di fondo che regola lo status e le condizioni di lavoro dei collaboratori dei maggiori Centri ticinesi è simile e paragonabile, sia nel passato sia oggi.

Quanto a differenziazioni, una delle caratteristiche del ROD (e ora del ROC) di Chiasso è quella di essere più sociale a livello di stipendi, nel senso che, fatte le debite proporzioni, per una funzione paragonabile, le classi inferiori beneficiano di un salario migliore, mentre per le funzioni medio-alte, la tendenza è inversa.

Tuttavia, il ROD non è rimasto fermo e statico, infatti negli anni<sup>1</sup> si sono fatte ulteriori modifiche puntuali.

### Dal ROD al ROC

Così, partendo da un avamprogetto di revisione del ROD, allestito dall'amministrazione comunale, il Municipio ha dato mandato a Daniele Intraina, amministratore delegato di iQ-center, unitamente a Guido Corti, collaboratore esterno di iQ-center e già consulente giuridico del Consiglio di Stato, di procedere a un esame completo delle proposte formulate, atto a verificare il grado di efficienza, funzionalità e di corrispondenza agli ultimi requisiti della giurisprudenza e dell'evoluzione sociale.

Nello specifico, la revisione del ROD si fonda sui seguenti criteri di impostazione:

- un esame dal profilo della sistematica e dell'aggiornamento normativo, sulla base della legislazione cantonale e delle esperienze in atto in altri Comuni;
- un riesame della politica del personale: in particolare sono stati approfonditi gli aspetti legati alle politiche salariali e di carriera, attraverso l'implementazione di un sistema di valutazione, di per sé già previsto dal ROD vigente, ma non ancora perfezionato come si propone ora nel ROC, in modo da ottimizzare i piani di carriera, favorire

---

<sup>1</sup> 1998, 2000, 2002, 2003, 2005, 2008, 2009, 2010 e 2015.

maggiormente la formazione e la flessibilizzazione delle funzioni. Inoltre, qualora non venissero raggiunti gli obiettivi, è pure prevista la non concessione dello scatto.

La revisione, prima di essere trasmessa al Consiglio comunale, è stata oggetto di consultazione interna, attraverso il coinvolgimento della Commissione del Personale e dei Sindacati, con le quali il Municipio ha avuto più sedute conciliative. Il risultato definitivo è stato presentato all'Assemblea dei dipendenti il 17 settembre 2020, la quale ha poi comunicato la propria accettazione il 19 ottobre 2020.

## **Il nuovo regolamento**

### Obiettivi

Gli obiettivi principali su cui si basa la revisione del ROD sono:

- dotarsi di uno strumento maggiormente in linea con la nuova organizzazione;
- dotarsi di uno strumento in linea con il mondo del lavoro;
- aumentare la motivazione dei collaboratori;
- migliorare la formazione;
- migliorare la qualità del servizio pubblico.

### I tratti essenziali

I tratti essenziali della revisione del ROD sono i seguenti:

- conseguire una maggiore qualità ed efficienza dell'amministrazione attraverso la gestione per obiettivi;
- viene introdotta la disdetta immediata per motivi gravi, che affianca quella ordinaria per giustificati motivi, già prevista dal regolamento vigente;
- viene stralciata la destituzione;
- viene proposta una semplificazione delle sanzioni, mantenendo quelle realmente applicabili e applicate.
- la procedura di disdetta, ordinaria o immediata, viene disciplinata da apposita disposizione;
- viene istituita una Commissione paritetica di conciliazione, a cui può rivolgersi il collaboratore nominato o incaricato a tempo indeterminato, al quale viene prospettata la disdetta del rapporto di lavoro;
- viene introdotto il riconoscimento di un'indennità d'uscita in caso di disdetta del rapporto d'impiego;

- viene inserita la delega al Municipio della facoltà di stabilire tramite ordinanza l'elenco delle funzioni, la loro classificazione e i requisiti professionali di accesso;
- è stato ridefinito l'esercizio delle attività accessorie remunerate o non remunerate, che nel contesto del rapporto di fiducia sussistente nei confronti dei dipendenti pubblici, deve essere semplicemente notificato all'autorità di nomina;
- è stato considerato un miglioramento generale dei congedi pagati, in particolare del congedo maternità e adozione e del congedo paternità (10 giorni); inoltre è stata parificata al matrimonio, l'unione domestica registrata, sul piano della considerazione del partner;
- vi è infine il rimando per gli agenti della polizia comunale alla legislazione sulla collaborazione fra Polizia cantonale e Polizie comunali, in particolare al regolamento concernente l'uniformazione dei gradi e delle condizioni di stipendio dei Corpi di polizia cantonale e comunali (RUGraS).

#### La politica salariale e i sistemi di valutazione

Così come scritto nel Messaggio Municipale, la revisione lascia sostanzialmente intatto il sistema vigente di retribuzione, contraddistinto dagli aumenti annuali per anzianità di servizio e dei passaggi dalle classi iniziali alle classi mediane e dalle classi mediane a quelle superiori, a condizione di aver conseguito un livello di prestazioni medie, nel primo caso, e un livello di prestazioni costantemente superiore, nel secondo.

Sulla base del rinvio alla legislazione sugli impiegati dello Stato e dei docenti, si propongono però:

- la valutazione periodica annuale dell'operato e del potenziale di sviluppo del collaboratore da parte del proprio superiore gerarchico;
- la considerazione del demerito attraverso il blocco dello scatto annuale, di per sé in parte già presente nel ROD vigente;
- il riconoscimento di gratifiche per prestazioni straordinarie eccezionali.

Tuttavia, la modifica che ha un impatto maggiore sulle finanze comunali e sulla gestione dei collaboratori comunali è data dall'allungamento della scala salariale.

#### **Metodo di analisi**

La Commissione si è riunita a scadenza regolare e ha analizzato con attenzione il Messaggio Municipale in oggetto confrontando ogni singolo articolo con quelli del

Regolamento Cantonale LORD/Lstip, del Regolamento della Città di Bellinzona e della Città di Lugano e gettando uno sguardo – occasionalmente – anche ai regolamenti di altre città, come per esempio Mendrisio e Locarno.

Inoltre, la Commissione ha incontrato il Sindaco e il Segretario comunale e a loro sono stati chiesti dati e delucidazioni. A quanto appena esposto bisogna aggiungere che il Municipio ha collaborato proficuamente all'analisi del Messaggio Municipale in oggetto rispondendo con precisione e puntualità a tutti gli interrogativi che sono stati posti.

### **Commenti ed emendamenti ai singoli articoli del ROC**

#### Commento articoli

Presentiamo dapprima gli articoli che hanno suscitato maggiori discussioni e controversie all'interno della Commissione.

#### Art. 33, cpv. 1

La Commissione ha richiesto il ripristino della versione previgente dell'articolo. Il Municipio aderisce alla proposta con una riduzione del massimo della multa da 1'000.—CHF a 500.—CHF.

#### Art. 42

La Commissione ha richiesto di legare l'aumento del moltiplicatore al blocco dell'aumento dello stipendio, per un massimo di tre anni. Il Municipio osserva che la competenza sull'applicazione delle norme in materia di stipendi spetta al Municipio e quindi anche la decisione di un blocco degli aumenti a fronte di una decisione economica precaria, come si è verificato nel passato. Perciò il Municipio si conferma nel testo dell'articolo del Messaggio emanato.

#### Art. 42, cpv. 6

La Commissione si chiedeva se il cpv. 6 dell'art. 42 ROC (blocco degli aumenti/scatti) fosse applicato anche agli operatori sanitari, ai docenti e agli agenti di polizia, poiché essi sottostanno a normative differenti. Il Municipio risponde confermando che un eventuale blocco degli aumenti su base ROC non ha effetti su operatori sanitari, docenti e agenti di polizia per i motivi già espressi precedentemente.

#### Art. 42, cpv. 7

La Commissione propone la seguente formulazione per il capoverso: "A titolo di compensazione, per l'allungamento della scala salariale, con l'entrata in vigore della presente revisione del ROD, è stabilito "un unico" aumento proiettato sulla massa salariale dell'importo dell'0,5%.

#### Art. 44 a

La Commissione ha richiesto lo stralcio dell'articolo. Il Municipio aderisce alla proposta poiché il concetto mutuato da Lugano è estraneo sia al ROD sia al ROC.

#### Art. 62, nuovo capoverso

La Commissione, nel caso in cui il Municipio proceda alla stipulazione di un'assicurazione perdita di guadagno, causa malattia, ha richiesto una distribuzione del premio fra datore di lavoro e collaboratori. Il Municipio aderisce alla proposta e propone la seguente formulazione per il nuovo paragrafo: "Il Municipio, stipulando un'assicurazione perdita di guadagno causa malattia, attribuisce una quota parte del premio ai collaboratori".

#### Art mancante sul fumo

La Commissione ha richiesto la pubblicazione dell'ordinanza in materia. Il Municipio aderisce alla proposta e darà seguito con la pubblicazione dell'ordinanza sul fumo.

#### Entrata in vigore del nuovo regolamento

La Commissione ha richiesto dei chiarimenti concernenti l'entrata in vigore del nuovo regolamento, ritenendo opportuno che esso entri in vigore unicamente dopo essere stato votato dal Consiglio Comunale senza che esso sia retroattivo. Il Municipio aderisce alla proposta di emendamento, per cui l'entrata in vigore del ROC è fissata al 1° gennaio 2022.

#### **Conclusioni**

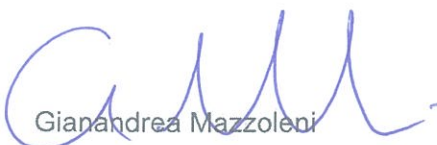
La commissione si allinea ai contenuti del Messaggio Municipale; tuttavia, chiede che esso sia approvato con gli emendamenti concertati e proposti dalla commissione.

Con i sensi della nostra stima.



Daniela Bonacina, Presidente

Patricia Wasser, Vicepresidente



Gianandrea Mazzoleni



Davide Capoferri

Walter Baumgartner



Paola Tagliani Bernardasci

Giovanni Pezzotti



Rock Bolombo

Denise Maranesi, relatrice

