

MESSAGGIO MUNICIPALE NO.07/2017

Nuovo Regolamento organico dei dipendenti – 2018 - ROD

AL

CONSIGLIO COMUNALE DI
6948 PORZA

6948 Porza, 11 settembre 2017

Signor Presidente del Consiglio comunale,
Signore e Signori Consiglieri,

L'attuale Regolamento organico dei dipendenti (ROD) del Comune di Porza è stato approvato nel 1985. Il testo legislativo è tuttora valido, ma oramai obsoleto in gran parte dei suoi articoli e nelle applicazioni e non risponde comprensibilmente più alle esigenze attuali anche dal profilo delle disposizioni legislative nel frattempo mutate, Legge organica comunale compresa.

In questi ultimi decenni le amministrazioni comunali hanno attraversato un periodo di rinnovamento e di profonda trasformazione dei propri assetti interni, sia sul piano organizzativo strutturale, sia sul piano della gestione e del funzionamento.

L'accresciuta complessità dei compiti richiesti ai Comuni e la contemporanea volontà degli amministratori di assicurare qualità ed efficacia dei servizi per la cittadinanza e l'utenza (in modo da mantenere l'indispensabile grado d'autonomia), ha contemporaneamente messo i propri collaboratori nella condizione di divenire sempre più dei 'partner attivi', capaci di riconoscere il loro ruolo non unicamente per il corretto assolvimento delle funzioni a loro assegnate ma, soprattutto, quale parte integrante di un'azienda che da servizio pubblico diviene **di servizio al pubblico**.

La politica del personale deve altresì essere attenta al rispetto dei compiti istituzionali che anche l'Ente locale è chiamato ad assolvere in modo, come predetto, da rendere consapevole la cittadinanza e l'utenza di poter contare su di una amministrazione capace di rispondere alle proprie molteplici esigenze e permettere altresì al Municipio e al Consiglio comunale di mettere concretamente in atto le proprie decisioni in modo efficace ed efficiente.

Introduzione

Per raggiungere questi obiettivi occorre altresì assicurare l'aggiornamento professionale e promuovere una gestione per obiettivi, applicando un sistema di valutazione periodica del personale con l'introduzione di misure che permettano di intervenire qualora si riscontrassero inadempienze dal profilo dell'impegno o dovesse venir meno il rapporto di fiducia.

La valorizzazione della funzione pubblica sta alla base del nuovo concetto di gestione del personale, concetto che deve anche avvalersi di nuovi strumenti di gestione flessibili e facilmente adattabili al mutare delle esigenze esterne/interne, così da contribuire al cambiamento della cultura 'aziendale'.

Lo spunto per proporre le modifiche è legato in particolare all'esigenza di introdurre, nella classifica delle funzioni, nuove figure già attive da diversi anni con grado di occupazione del 100% o parziali. Tramite un'Ordinanza municipale separata ridefiniremo nel dettaglio alcune funzioni pure occupate e per lo stralcio di talune altre. Inoltre, considerata l'entrata in vigore della nuova scala degli stipendi degli impiegati dello Stato, cui facciamo riferimento, provvederemo a riclassificare le nuove funzioni e quelle già contemplate.

Per queste ragioni e per quelle che diremo in seguito, mediante il presente messaggio e richiamato l'art. 13 della Legge Organica Comunale, ci pregiamo sottoporre alla vostra attenzione e per adozione il nuovo Regolamento Organico dei Dipendenti comunali (ROD), in modo che anche il nostro Comune si doti di un testo aggiornato, adeguato e propositivo a valere quale necessario e importante strumento di gestione del personale.

Obiettivi specifici

Il progetto di Regolamento organico che vi trasmettiamo in allegato persegue i seguenti **principali specifici obiettivi**:

- disciplina in modo autonomo, aggiornato e specifico il rapporto contrattuale con i dipendenti, riconfermando un grado di autonomia decisionale importante per l'autorità di nomina (Municipio);
- promuove una gestione per obiettivi e applica un sistema di valutazione periodica per il personale;
- favorisce maggiore chiarezza fra autorità di nomina e dipendenti in modo da eliminare sempre possibili divergenze interpretative.

In virtù dei predetti obiettivi, il testo definisce in particolare:

- ✓ gli obblighi ma anche le aspettative, nell'ambito di una politica del personale fondata sul conseguimento degli obiettivi collettivi e individuali
- ✓ l'obbligo del perfezionamento professionale
- ✓ il principio della flessibilità e della competitività
- ✓ la determinazione delle basi legali adeguatamente interpretabili e autonome
- ✓ la definizione delle singole funzioni, compresi gli adeguamenti
- ✓ i margini decisionali anche in prospettiva di eventuali nuove assunzioni
- ✓ la conferma della possibilità di prepensionamento e di criteri autonomi in campo della previdenza professionale
- ✓ le modalità di assunzione (versatilità)
- ✓ le assunzioni di personale ausiliario o di formazione in stage
- ✓ l'orario di lavoro settimanale
- ✓ le prestazioni e la compensazione per le prestazioni fuori orario
- ✓ i giorni di riposo, le vacanze e i congedi.

Nuova scala stipendi

Il secondo elemento che ha portato all'allestimento del presente Messaggio è legato all'introduzione al 01.01.2018 della nuova scala stipendi degli impiegati dello Stato che per quel che concerne il nostro Comune sarà dettagliata in un'Ordinanza municipale separata.

Di seguito rileviamo le maggiori novità, rimandando, per chi fosse interessato, al Messaggio no.7181 del Consiglio di Stato dell'11 aprile 2016 per una compiuta disamina della proposta.

Il nuovo modello salariale è più semplice e trasparente:

- le classi sono state ridotte da 39 a 20
- le classi alternative sono state abolite
- l'evoluzione retributiva avviene mediante aumenti annuali.

Ad ogni funzione figura una classe. Il piano di carriera è stato spalmato su 24 scatti, rispetto ai precedenti 10-15: risulta così un'evoluzione salariale più attrattiva nei primi anni di attività rispetto agli ultimi anni di carriera, secondo una logica più affine allo sviluppo delle competenze professionali individuali che sono più rapide a inizio attività e si stabilizzano poi nel tempo.

Ricordiamo che l'intenzione di disporre di un sistema salariale che considerasse, seppur in modo prudentiale e con cautela, il principio del merito non ha trovato il consenso in sede di votazione cantonale. Questo non esclude che il ROD possa prevedere un sistema di qualifiche, ad esempio per promozioni a funzioni superiori, tramite apposita Ordinanza. A questo proposito il Municipio dispone anche di altri strumenti oltre alla promozione a funzione superiore: il nuovo ROD, per esempio, prevede la possibilità di concedere una gratifica (se le qualifiche sono buone) o di congelare lo scatto per prestazioni insufficienti.

Il Municipio, inoltre, provvederà a riclassificare le funzioni nella nuova scala (esclusi gli insegnanti che sono legati alla relativa legge cantonale). Quale parametro di riferimento per il passaggio dalla scala stipendi in vigore a quella prospettata, saranno considerati i salari dell'attuale ROD.

Conclusioni

È utile precisare che, indipendentemente da quanto indicato nel ROD, il numero dei dipendenti è definito non solo in base alle esigenze ma anche in doveroso rispetto delle risorse finanziarie stabilite a Preventivo e votate dal Consiglio comunale.

Il presente nuovo Regolamento, in particolare per quanto concerne la scala stipendi (lato finanziario) sarà completato da un'Ordinanza municipale separata e la sua applicazione a partire dal 01.01.2018 sarà il più possibile neutra o con scatti di avanzamento limitati e mirati.

Restando a disposizione per ulteriori informazioni, vi invitiamo a risolvere:

- 1) È approvato il nuovo Regolamento organico dei dipendenti (ROD) nel suo complesso (articoli da 1 a 87).**
- 2) Il ROD entra in vigore, previa ratifica cantonale della SEL, il 1. gennaio 2018.**

Allegato: Nuovo ROD.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco: Franco Citterio
Il Segretario: Walter De Vecchi

Per esame e rapporto:

Gestione	Edilizia	Petizioni
X		X