



## **Rapporto della Commissione della Gestione relativo al MM 2673 concernente il Nuovo Regolamento Organico per i dipendenti (ROD) del Comune di Massagno**

Egregio Signor Presidente,  
Gentili colleghe e colleghi Consiglieri Comunali

### **1. Riunione**

La Commissione si è riunita in data 30 settembre 2024, alla presenza di tutti i Commissari, presso la sala ex Consiglio comunale alla presenza della Sindaca Simona Rusconi, del Municipale Avv. Fabio Nicoli, del Direttore dei Servizi finanziari Raoul Rota e del Segretario comunale Christian Barelli.

### **2. Premessa**

Alla Commissione della Gestione è stato presentato il nuovo ROD (Regolamento organico per i dipendenti) che riguarda poco meno di un terzo dei 257 dipendenti che lavorano per il Comune di Massagno (gli altri hanno già loro ROD o leggi specifiche). Definito dal Municipio uno strumento attualizzato e al passo coi tempi, il nuovo ROD è previsto per sostituire quello vecchio risalente al lontano 1990, come pure la sua ultima revisione fatta nel 2015 da un ente esterno. Il processo di attualizzazione è stato coordinato dal Segretario comunale Barelli con l'aiuto dell'avv. Francesca Ferrara e del direttore dei servizi finanziari Raoul Rota, attingendo al nuovo modello di ROD messo a disposizione nel 2022 dalla Sezione degli Enti locali (SEL) e consultando gli 81 dipendenti coinvolti.

### **3. Dettagli sul nuovo ROD**

Tra gli elementi di novità di particolare competenza della Gestione, si segnala la ridefinizione della scala degli stipendi, cui sono state tolte la prima e l'ultima classe salariale (la 1 e la 15), armonizzando così gli scatti fra classi e riducendo il divario fra esse. La scala stipendi attuale parte da CHF 50'573 per arrivare a CHF 193'366 (differenziale CHF 142'793); la scala proposta parte da CHF 52'075 per arrivare a CHF 182'000 (con un differenziale in questo caso di CHF 129'925).

Si introducono maggiori deleghe all'amministrazione, alleggerendo le incombenze del Municipio.

È stata inoltre ampliata la casistica dei congedi pagati (per esempio per volontariato sociale, sport d'élite o malattia di congiunti), sono stati adottati il principio di nomina indeterminata come la LORD, l'obbligo di consultazione del personale e la possibilità per il Municipio di interrompere il rapporto d'impiego; infine, si incentivano la formazione continua e la protezione della sfera personale.

### **4. Discussione**

In generale, i Commissari apprezzano e approvano il nuovo ROD, valutato come "ben fatto". Per quanto riguarda gli aspetti finanziari, in base alle proiezioni il

passaggio dalla vecchia alla nuova scala salariale non dovrebbe portare particolari aggravii alle casse comunali, con una differenza stimata di circa 44mila franchi, pari a un aumento dello 0,86%. Se anche tutti i dipendenti arrivassero al massimo della propria scala salariale (proiezione meramente speculativa), l'aumento si attesterebbe a circa CHF 73'500, anche in questo caso senza un impatto particolarmente rilevante sulle finanze comunali.

In caso di assenze per malattia o infortunio non professionale, è apprezzata la nuova copertura fino a 670 giorni di stipendio (ridotto al 90%), che rappresenta un passo intermedio fra la situazione attuale (365 giorni) e quella prevista dal modello SEL (730 giorni).

Per quanto riguarda la Cassa pensione, è confermata la possibilità del prepensionamento ma, essendo l'attuale "fondo" per i prepensionamenti in via di esaurimento (ad oggi il capitale si attesta sui 350'000 CHF, a fronte di un costo medio per prepensionamento di CHF 100'000), una volta consumato tale fondo, si dovrebbe ritornare alla precedente prassi, inserendo a preventivo un importo indicativo e rifacendosi al concetto di una rendita ponte mensile anziché di una rendita versata *una tantum* come avviene oggi.

I Commissari sollevano tuttavia quattro punti critici:

**A) Art. 2 e 9 Nomine a tempo parziale e job sharing:** si ritiene limitante e anacronistica la soglia dell'80% posta come percentuale minima di nomina per i Funzionari dirigenti e il Segretario comunale. Pur comprendendo le motivazioni esposte, si pensa che la politica debba dare un segnale di apertura nei confronti dell'evoluzione dei tempi e del mondo del lavoro, ammettendo percentuali anche inferiori, per esempio nella formula combinata del "job sharing". Escludere percentuali minori dell'80% porterebbe invece ad allontanare tante persone (soprattutto donne) con ottime qualifiche, ma che per ragioni di organizzazione familiare scelgono percentuali d'occupazione inferiori.

Gli enti pubblici devono porsi come obiettivo quello di favorire – laddove possibile – l'impiego a tempo parziale e le pratiche di job sharing, in quanto è dimostrato che ciò permette – in particolare per le donne – una migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia e favorisce il benessere dei dipendenti, a tutto vantaggio dell'utenza e della cittadinanza. Le amministrazioni superiori, federale e cantonale, dichiarano di ispirarsi a questo principio (si vedano l'art.64bis dell'Ordinanza sul personale federale e determinati articoli della LORD). Si tratta – lo ricordiamo – di un principio, che lascia comunque all'autorità di nomina un largo margine di apprezzamento.

Si propongono dunque i seguenti emendamenti, agli Art 2 e Art 9:

Versione proposta nel MM 2673	Emendamenti proposti
<b>Titolo I</b> <b>Norme generali</b>  (...)	<b>Titolo I</b> <b>Norme generali</b>  (...)
<b>Art. 2 Principi della politica del personale</b> <sup>1</sup> La politica del personale, attuata dal Municipio, è subordinata al rispetto dei compiti istituzionali e delle disposizioni del presente	<b>Art. 2 Principi della politica del personale</b> <sup>1</sup> La politica del personale, attuata dal Municipio, è subordinata al rispetto dei compiti istituzionali e delle disposizioni del presente

<p>ROD. Il Comune impiega il suo personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile, e persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione al cittadino.</p> <p><sup>2</sup> Essa tende in particolare a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) rendere attrattivo l'impiego presso l'Amministrazione comunale;</li> <li>b) considerare le esigenze dei collaboratori, promuovendo allo stesso tempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità e la polivalenza;</li> <li>c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;</li> <li>d) garantire un trattamento salariale adeguato a tutti i dipendenti;</li> <li>e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;</li> <li>f) garantire le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego e la loro integrazione;</li> <li>g) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;</li> <li>h) garantire il promovimento di un atteggiamento rispettoso dell'ambiente sul posto di lavoro;</li> <li>i) creare le premesse per l'istituzione di posti di tirocinio e di formazione;</li> <li>j) assicurare un'informazione adeguata del personale.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Il Municipio promuove una gestione per obiettivi e applica un sistema di valutazione periodica per il personale.</p>	<p>ROD. Il Comune impiega il suo personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile, e persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione al cittadino.</p> <p><sup>2</sup> Essa tende in particolare a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) rendere attrattivo l'impiego presso l'Amministrazione comunale;</li> <li>b) considerare le esigenze dei collaboratori, promuovendo allo stesso tempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità e la polivalenza;</li> <li>c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;</li> <li>d) garantire un trattamento salariale adeguato a tutti i dipendenti;</li> <li>e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;</li> <li>f) garantire le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego e la loro integrazione;</li> <li>g) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;</li> <li>h) garantire il promovimento di un atteggiamento rispettoso dell'ambiente sul posto di lavoro;</li> <li>i) creare le premesse per l'istituzione di posti di tirocinio e di formazione;</li> <li>j) assicurare un'informazione adeguata del personale.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Il Municipio promuove una gestione per obiettivi e applica un sistema di valutazione periodica per il personale.</p> <p><sup>4</sup> Il Municipio favorisce laddove possibile l'impiego a tempo parziale e/o il lavoro ripartito (job sharing), con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamenti).</p>
---	---

La formulazione del nuovo cpv. 4 è ripresa dal Regolamento organico dei dipendenti di Lugano (art. 1b, cpv.3). Riferimenti analoghi sono presenti nel ROD di Locarno (oggetto di recenti modifiche nell'aprile 2024) e nella LORD (art. 1b, cpv. 1, lett. g; art. 10 cpv 2-3).

Titolo II Costituzione del rapporto di impiego	Titolo II Costituzione del rapporto di impiego
---	---

<p>Capitolo 1 Nomina</p> <p>(...)</p> <p><b>Art. 9 Nomina a tempo parziale</b>  <sup>1</sup> Il Municipio può procedere alla nomina di dipendenti a tempo parziale o modificare il grado di occupazione di dipendenti nominati, ritenuto un minimo di impiego del 20%, a condizione che in caso di riduzione dell'orario, questo sia compatibile con le esigenze di servizio.  <sup>2</sup> Per il Segretario comunale e i Funzionari dirigenti la percentuale minima di nomina non può essere inferiore al 80%.  <sup>3</sup> Stipendio, vacanze e indennità (eccetto l'assegno figli comunale) saranno riconosciuti proporzionalmente al grado di occupazione.</p>	<p>Capitolo 1 Nomina</p> <p>(...)</p> <p><b>Art. 9 Nomina a tempo parziale</b>  <sup>1</sup> Il Municipio può procedere alla nomina di dipendenti a tempo parziale o modificare il grado di occupazione di dipendenti nominati, ritenuto un minimo di impiego del 20%, a condizione che in caso di riduzione dell'orario, questo sia compatibile con le esigenze di servizio.  <sup>2</sup> <del>Per il Segretario comunale e i Funzionari dirigenti la percentuale minima di nomina non può essere inferiore al 80%. (abrogato)</del>  <sup>3</sup> Stipendio, vacanze e indennità (eccetto l'assegno figli comunale) saranno riconosciuti proporzionalmente al grado di occupazione.</p>
--	--

L'ammissibilità delle pratiche di job-sharing anche per le funzioni dirigenti ("*top-sharing*") è uno strumento fondamentale per promuovere un'effettiva parità di genere. Ricordiamo, a questo proposito, che attualmente il 58% di donne lavorano a tempo parziale a fronte del 18% degli uomini<sup>1</sup>. Il ricorso al *job-sharing* permette perciò alle donne di conciliare in modo migliore il lavoro di cura di cui spesso risultano gravate con delle interessanti prospettive di carriera professionale.

In questo senso, il cpv. 2, che impedisce il ricorso a pratiche di lavoro ripartito per le funzioni dirigenti, non ci sembra in linea con la promozione delle pari opportunità che gli enti pubblici dovrebbero perseguire, e andrebbe perciò abrogato. Si rileva tra l'altro che nei ROD dei principali comuni ticinesi non esiste – con l'eccezione della città di Bellinzona – una disposizione simile.

A sostegno dell'abrogazione dell'attuale cpv.2, ricordiamo che l'art.9 non disciplina il grado minimo di copertura di una funzione, bensì la percentuale minima di nomina dei singoli funzionari: ciò significa che abrogando l'articolo non si correrà certo il rischio di avere una funzione dirigente "a orario ridotto", bensì si otterrà semplicemente la possibilità di ripartire un determinato onere di lavoro (che si suppone pari ad un impiego all'80-100%) su due persone diverse.

Ricordiamo infine che l'abrogazione del capoverso non comporterà beninteso il ricorso *automatico* a pratiche di job-sharing: l'art.9 lascia all'autorità di nomina piena facoltà di giudizio nella gestione di tutti i tempi parziali, e il Municipio potrà perciò scegliere se e quando ricorrere a pratiche di lavoro ripartito. Viceversa, mantenere il cpv 2 avrebbe l'effetto di impedire *a priori* il ricorso a tali strumenti.

<sup>1</sup> Si vedano i dati contenuti in: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/caratteristiche-forza-lavoro/tempo-pieno-tempo-parziale.html>

- B) Art. 5 e 14 Competenza per nomine e assunzioni, con delega concessa all'Amministrazione** per l'assunzione di incaricati e ausiliari. I Commissari sono consapevoli dei vantaggi legati a una maggiore flessibilità gestionale, tuttavia, ritengono opportuno richiamare l'attenzione sui possibili rischi che tale delega comporta, in particolare riguardo al mantenimento del controllo diretto del Municipio sull'organico comunale. È nostra opinione che una valutazione più approfondita dei rischi e benefici derivanti da questa scelta sia fondamentale per garantire un equilibrio tra l'efficienza operativa e il controllo politico-amministrativo. Inoltre, si pone l'accento su un aspetto specifico che merita attenzione: la paga massima oraria prevista per gli ausiliari risulta essere superiore a quella dello stesso Segretario comunale, il quale dovrebbe essere la figura più retribuita all'interno dell'amministrazione. Si ritiene che questo squilibrio possa sollevare delle perplessità, e si invitano a riconsiderare le soglie salariali nel rispetto della gerarchia interna e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo.
- C) Art. 7 Requisiti:** titoli di studio per determinate cariche. Si invita il Municipio valutare a fondo il CV proposto dai vari candidati. Dare la preferenza a chi si presenta carente sul piano dei titoli di studio dovrebbe rimanere un'eccezione più unica che rara, specie per determinate funzioni.
- D) Art. 8 Modalità:** si suggerisce di limitare il numero di concorsi interni per evitare, visto il ristretto numero di dipendenti, di perdere importanti risorse che potrebbero arrivare da fuori. Si invita inoltre ad organizzare un'adeguata comunicazione per i concorsi, per raggiungere il massimo bacino di interessati possibile.

## 5. Risoluzione

La Commissione della Gestione condivide il MM 2673; di conseguenza propone di approvare il Messaggio e chiede quindi di risolvere:

1. È approvato il ROD del Comune di Massagno.
2. È abrogato il ROD del 1990 e successive modifiche.
3. Il Regolamento entrerà in vigore il 1. Gennaio 2025, riservata la ratifica dell'Autorità cantonale ai sensi dell'art. 188 LOC.

Sugli emendamenti agli Art 2 e Art 9 si rimanda all'eventuale discussione in Consiglio Comunale.

I Commissari della Gestione:

Giorgio Chiappini (Presidente)

Emilio Corti

Carlo Ferrari

Alessandra Zumthor (Relatrice)

Tobia Bernardi

Domenico Lungo

Samantha Albertini