



Bellinzona, 25 aprile 2023

RAPPORTO DI MINORANZA DELLA COMMISSIONE DELLA LEGISLAZIONE

Mozioni 45-47-49-51-54-55-57-58/2022 di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi

Lodevole Consiglio comunale,
Signor Presidente,
signore e signori consiglieri comunali,

la Commissione della Legislazione si è riunita in numerose occasioni per esaminare le diverse mozioni citate a margine decidendo poi di stendere dei rapporti unici d'indirizzo sull'insieme delle mozioni per una questione di unità di materia ad eccezione della mozione no. 50 e no. 52 trattate separatamente. Tuttavia i due rapporti (minoranza e maggioranza) contengono i diversi dispositivi di voto per le singole mozioni. In alcuni casi, trovando le mozioni il consenso di tutta la commissione il dispositivo di voto relativo a queste mozioni è stato incluso nel rapporto di maggioranza e sottoscritto da tutti i commissari. Tali dispositivi di voto non sono quindi trattati specificamente in questo rapporto.

Premessa

In due occasioni è stato sentito il mozionante sig. Matteo Pronzini, il quale ha potuto fornire le spiegazioni utili ad una miglior comprensione delle stesse, come pure rispondere alle puntuali domande sollevate dalla commissione. Come sottolineato in precedenza tali mozioni hanno richiesto diverse sedute di commissione sia per quanto riguarda la discussione puntuale sulle stesse sia per quanto riguarda la determinazione di un metodo di lavoro per la loro trattazione. Di fatto quindi le numerose mozioni corrispondono ad una modifica del regolamento organico dei dipendenti e possono essere trattate in maniera specifica in quest'ottica.

Considerazioni generali

La minoranza della Commissione della Legislazione ritiene che le proposte di modifiche legislative portate avanti dai mozionanti siano da intendersi come un tentativo di migliorare le condizioni di lavoro delle collaboratrici e dei collaborati dell'ente pubblico. La minoranza ritiene in effetti che condizioni favorevoli di lavoro all'interno dell'ente pubblico possano essere considerate una priorità per le seguenti ragioni:

- rendere più attrattivo l'impiego all'interno dell'amministrazione comunale affinché la Città possa contare sulle migliori possibilità di scelta e selezione del personale;
- migliorare i salari minimi d'entrata e i "benefit" così da incentivare giovani qualificati a preferire un impiego presso l'amministrazione comunale;
- garantire ai collaboratori e alle collaboratrici condizioni di lavoro che premiano la longevità di servizio così da mantenere le conoscenze accumulate negli anni all'interno dell'organizzazione ed evitare dispendiosi turnover del personale;
- migliorare ulteriormente la qualità del servizio offerto grazie a personale più soddisfatto del proprio impiego;
- garantire che l'ente pubblico funga da esempio sul mercato del lavoro affinché anche l'economia privata si adegui ad alzare lo standard delle condizioni di lavoro: "benefit" e condizioni di lavoro di qualità, se intrapresi da grandi datori pubblici come la Città di Bellinzona, possano avere un impatto sul mercato del lavoro e spingere anche il settore privato o in altre pubbliche amministrazioni a fare lo stesso.

Per queste ragioni la minoranza della commissione della legislazione ritiene che l'intero pacchetto delle proposte portate avanti dalle mozioni possa essere accettato dal plenum.

Mozione 45/2022 “Ridurre da 3 a 2 il tempo necessario per poter trasformare l’incarico in nomina”

La minoranza della Commissione ritiene che due anni siano sufficienti per comprendere a pieno se la persona assunta sia la persona giusta per occupare il posto in questione e che pertanto la proposta vada nella direzione di assicurare una maggiore tutela della persona assunta (a condizione che sia quella idonea al posto in questione).

In occasione dell’analisi della mozione 09/2021, il Municipio aveva evidenziato come esisterebbero differenze “marginali” in termini di prestazioni contrattuali tra un lavoratore nominato e uno incaricato, e che “l’unica differenza sostanziale è la durata del rapporto d’impiego”, “da una parte vi è un periodo determinato (per l’incarico) e dall’altra parte un periodo indeterminato (per la nomina)”. La minoranza della Commissione ci tiene a ribadire, anche in questa occasione, che non si può invece banalizzare il notevole impatto, per il lavoratore, di disporre di una nomina rispetto ad un incarico: i contratti ad incarico non garantiscono infatti al collaboratore una stabilità di lungo periodo, in quanto soggetti ad un eventuale rinnovo.

In concreto, questa Mozione, chiede la modifica dell’attuale *Art. 16 (Trasformazione in nomina)* del ROD nel seguente modo (vedi testo in rosso):

Art. 16 Trasformazione in nomina

1. ...
2. Il Municipio può parimenti procedere alla nomina dopo almeno ~~tre~~ **due** anni di servizio ininterrotto se ritiene che i requisiti mancanti siano nel frattempo compensati dall’esperienza acquisita.

La minoranza della Commissione della legislazione propone quindi di

risolvere:

1. La mozione 45/2022 “Ridurre da 3 a 2 il tempo necessario per poter trasformare l’incarico in nomina” di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi **è accolta**.

Con ogni ossequio.

PER LA MINORANZA COMMISSIONALE

Ronald David (co-relatore)

Alessandro Lucchini (co-relatore)

Antonio Ndombele

Mozione 47/2022 “Aumentare il salario minimo”

Subito dopo l'aggregazione il legislativo aveva approvato l'introduzione di un salario minimo di 4'000.- franchi per 12 mesi (48'000 all'anno per un grado d'occupazione del 100%). Si è trattato di un passo avanti rispetto ad altre realtà ticinesi, ma per la minoranza della Commissione non sufficiente.

Due sono gli aspetti che la minoranza della Commissione vuole mettere l'accento:

- 1) Il salario deve garantire una vita dignitosa ed evitare che quanto non offerto dal datore di lavoro per raggiungere i minimi vitali venga fatto pagare alla collettività attraverso il finanziamento delle prestazioni sociali.

Quando la Città assume nuovi collaboratori pagando il salario minimo ma ad una percentuale occupazionale minore del 100%, di fatto offre una situazione di precarietà al proprio collaboratore. Il collaboratore ad esempio assunto all'80% si trova nella situazione di percepire meno di 3'000.- per 13 mensilità e in difficoltà oggettiva (dettata dalla situazione del mercato del lavoro) a trovare un altro impiego al 20% e in necessità di ricorrere a diverse prestazioni sociali.

- 2) L'aumento del costo della vita erode il salario dei collaboratori, con un impatto più marcato per i redditi più bassi. Anche se la Città di Bellinzona ha contribuito con un adeguamento al rincaro del 2.7% dei salari, è noto che il rincaro annuale calcolato dall'Ufficio federale di statistica è stato maggiore di quanto riconosciuto dalla Città e che, secondo alcuni studi, tra i quali si cita quello di Comparis per l'anno 2022, l'aumento dei prezzi percepito in Ticino è stato del 3.3%, maggiore rispetto alla media nazionale. Inoltre, è giusto ricordare che all'interno del paniere di beni utilizzato per calcolare l'Indice dei prezzi al consumo non sono inclusi i premi di cassa malati, in continuo aumento, in particolare in Ticino. In questo contesto la minoranza della Commissione ritiene un adeguamento al rialzo del salario minimo comunale come una risposta al difficile contesto che vive chi, all'interno dell'organico comunale, percepisce di meno.

Secondo la minoranza della commissione la questione salariale rappresenta dunque un nodo centrale dell'attuale stato del mercato del lavoro ticinese in cui l'ente pubblico ha il preciso dovere di intervenire, assicurando una lotta contro il dumping salariale e contro le ingiustificate differenze salariali con il resto del paese. Salari annui che oggi si situano anche sotto i 50'000 per i funzionari dell'ente pubblico sono assolutamente in contrasto con questa necessità.

Per questa ragione la minoranza commissionale ritiene giustificata la proposta dei mozionanti affinché si possa agire sui salari e rendere così attrattivo l'impiego nel settore pubblico, contribuendo al contempo a dare un segnale all'economia privata che mi

La Mozione chiede nello specifico la modifica del Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD) in modo da tener conto dei seguenti principi:

- *abrogazione delle prime 5 classi salariali*
- *nessun dipendente può essere inquadrato in una funzione più bassa della 6 classe*
- *tutte le funzioni che presuppongono il possesso di un certificato di capacità federale non possono essere inquadrate in una classe inferiore alla classe 8*

Tenuto conto di quanto precede, la minoranza della Commissione della legislazione propone quindi di

risolvere:

1. La mozione 47/2022 "Aumentare il salario minimo" di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi **è accolta.**

Con ogni ossequio.

PER LA MINORANZA COMMISSIONALE

Ronald David (co-relatore)

Alessandro Lucchini (co-relatore)

Antonio Ndombele

Mozione 49/2022 “Aumenti annuali: aboliamo l’infesta proposta del liberale Fabio Käppeli”

I mozionanti propongono di modificare i primi due cpv. dell’Art. 44 del Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD), riportando a due i colloqui effettuati con esito negativo prima di non accordare un aumento automatico di stipendio all’inizio dell’anno successivo, e meglio come indicato di seguito (vedi testo in rosso):

Art. 44 Aumenti annuali

1. ...
2. I collaboratori che ~~nell’ultimo colloquio di valutazione per due colloqui annuali di valutazione consecutivi~~ hanno ottenuto una valutazione insufficiente non hanno diritto a un aumento di stipendio all’inizio dell’anno successivo.
3. ...
4. ...

La minoranza della commissione ritiene che ogni singola persona possa attraversare delle difficoltà nel corso della sua vita professionale e privata che condizionano almeno in parte il proprio rendimento. Inoltre, ancora oggi è in fase di elaborazione una nuova ordinanza sulla gestione di questi colloqui di valutazione, i quali, dunque, non possono ancora rappresentare una certezza per valutare le reali prestazioni negative da parte della collaboratrice e del collaboratore. In questo senso risulta effettivamente ragionevole immaginare di penalizzare la persona unicamente dopo una seconda valutazione negativa.

Si ricorda inoltre che quanto si chiede di approvare con questa mozione, è, di fatto, quanto proposto dal Municipio a fine 2017 in occasione dell’approvazione del primo ROD aggregato.

La minoranza della Commissione della legislazione propone quindi di

risolvere:

1. La mozione 49/2022 “Aumenti annuali: aboliamo l’infesta proposta del liberale Fabio Käppeli” di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi **è accolta.**

Con ogni ossequio.

PER LA MINORANZA COMMISSIONALE

Ronald David (co-relatore)

Alessandro Lucchini (co-relatore)

Antonio Ndombele

Mozione 51/2022 “Minimo 2 fine settimana libere al mese”

Con questa Mozione si propone la modifica del cpv 3 dell'Art. 54 del Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD), praticamente introducendo l'obbligo nel prevedere un minimo di 2 fine-settimana liberi al mese per i dipendenti.

Più precisamente, la rettifica che si vorrebbe apportare è la seguente (vedi testo in rosso):

Art. 54 Giorni di riposo

1. ...
2. ...
3. I collaboratori che, per natura del loro impiego, prestano servizio con orario fisso o a turni o con un monte ore annuo, hanno diritto ad un aumento di giorni di riposo pari a quello di cui alla cifra 1.
In ogni caso sono loro garantiti due giorni di riposo settimanali della durata di 24 ore e di regola consecutivi. ~~Di regola ogni due settimane essi cadranno di sabato e domenica; in ogni caso dovranno cadere di sabato e di domenica una volta ogni tre settimane.~~

La minoranza della Commissione ritiene questa proposta importante per quanto riguarda la conciliabilità tra famiglia e lavoro di quelle collaboratrici e collaboratori che lavorano anche durante i fine-settimana. La modifica permette in effetti di garantire un maggiore tempo da dedicare ai figli, che non può essere utilizzato in settimana dato che i figli stessi durante i giorni feriali sono occupati nelle attività scolastiche. A ben vedere si tratta di un vero e proprio investimento nella vita familiare, a beneficio della soddisfazione del collaboratore rispetto al proprio posto di lavoro.

Inoltre, la minoranza della Commissione ritiene che l'organico comunale sia oggi capace di organizzare i turni di lavoro in modo tale da garantire quanto proposto dalla mozione.

Pertanto la minoranza della Commissione della legislazione propone quindi di

risolvere:

1. La mozione 51/2022 "Minimo 2 fine settimana libere al mese" di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi **è accolta.**

Con ogni ossequio.

PER LA MINORANZA COMMISSIONALE

Ronald David (co-relatore)

Alessandro Lucchini (co-relatore)

Antonio Ndombele

Mozione 54/2022 “La soppressione del posto o della funzione non può comportare il licenziamento”

La proposta contenuta in questa Mozione prevede la modifica contemporanea di due articoli “correlati” del Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD), l’Art. 80, cpv 1 e 2 e l’Art. 81, cpv. 3, lettera f) (vedi testo in rosso).

Art. 80 Soppressione del posto o della funzione

1. In caso di soppressione di posto o di funzione 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).~~
- ~~2. La disdetta per soppressione del posto o della funzione, nel caso di necessità di scelta tra più collaboratori, viene pronunciata nei confronti di quelli che hanno i requisiti e le qualifiche individuali inferiori o il minor numero di anni di servizio. Restano riservate eccezioni a dipendenza degli oneri di famiglia o di altre fondate ragioni, a definitivo giudizio del Municipio.~~

Art. 81 Disdetta

1. ...
2. ...
3. Sono considerati giustificati motivi:
 - ...
 - ~~f) la soppressione del posto o della funzione ritenuto l’art. 80;~~
 - ~~g) f) ...~~

La minoranza della commissione reputa importante non prevedere il licenziamento laddove il comune decidesse di rinunciare a determinate attività perché desuete o perché demandate a terzi. Si ritiene che di fronte alla soppressione dei posti di lavoro non vi siano particolari problemi a trovare nell’ampio organico comunale possibilità di reinserimento professionale, con particolare attenzione al personale in età occupazionale più critica (over 50) e riducendo dunque il rischio di marginalizzazione sociale dei propri collaboratori. La minoranza crede in effetti che la responsabilità sociale della pubblica amministrazione debba prevalere su una logica eccessivamente liberale del mercato del lavoro.

In conclusione la minoranza della Commissione della legislazione propone quindi di

risolvere:

1. La mozione 54/2022 “La soppressione del posto o della funzione non può comportare il licenziamento” di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi è **accolta**.

Con ogni ossequio.

PER LA MINORANZA COMMISSIONALE

Ronald David (co-relatore)

Alessandro Lucchini (co-relatore)

Antonio Ndombele

Mozione 55/2022 “La malattia o l’infortunio non sono motivi per giustificare un licenziamento”

La mozione in oggetto chiede di fatto di non poter licenziare un dipendente anche quando la sua assenza abbia una durata indeterminata, superiore ai 730 giorni attualmente previsti dall’art. 81, cpv 3, lettera a) e lettera f) del Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD), e questo attraverso la modifica di quest’ultimo articolo (vedi testo in rosso):

Art. 81 Disdetta

1. ...
2. ...
3. Sono considerati giustificati motivi
 - ~~a) L’assenza per malattia o infortunio per almeno 730 giorni senza interruzioni per la percentuale del rapporto d’impiego ancora in essere (cfr. art. 67 cifra 1) o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;~~
 -
 - ~~f) la soppressione del posto o della funzione ritenute l’art. 80;~~
 - ~~g) f) ...~~

La minoranza della Commissione della Legislazione ritiene che è estremamente sgradevole che in caso di malattia grave, della durata superiore ai 2 anni al collaboratore o alla collaboratrice, già sottoposti allo stress legato alla malattia e alle sue condizioni di salute, si aggiunga lo stress legato alla mancanza di potenziali risorse esistenziali. Si pensi ad esempio ad una persona malata di tumore ed in terapia che dopo due anni, in attesa dei lunghi tempi per una decisione dell’assicurazione invalidità (che può durare anni), debba iniziare l’iter per una richiesta di prestazioni assistenziali. La minoranza della commissione ritiene che sia un atto di civiltà garantire comunque le prestazioni salariali in attesa di compensare gli anticipi sulle prestazioni di invalidità o di altre assicurazioni sociali. In questo modo si garantisce un pizzico di serenità in più a persone che sono confrontate con una grave malattia, senza grandi rischi di perdita finanziaria per l’ente pubblico.

In conclusione, la minoranza della Commissione della legislazione propone quindi di

risolvere:

1. La mozione 55/2022 “La malattia o l’infortunio non sono motivi per giustificare un licenziamento” di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi **è accolta.**

Con ogni ossequio.
PER LA MINORANZA COMMISSIONALE

Ronald David (co-relatore)

Alessandro Lucchini (co-relatore)

Antonio Ndombele

Mozione 57/2022 “Regolamento organico dei dipendenti: introduciamo un’indennità premi cassa malati”

Attraverso questa Mozione, formulata in modo generico, si chiede di introdurre nel Regolamento organico dei Dipendenti (ROD) un nuovo articolo che stabilisca per tutti i dipendenti comunali di ricevere un’indennità per il pagamento dei premi di cassa malati. Si precisa pure che tale indennità dovrebbe essere di 200 franchi mensili, mentre per chi ha figli a carico o agli studi (fino a 25 anni) 300 franchi mensili. Inoltre, tale indennità dovrebbe venir adeguata annualmente in base all’aumento del premio medio di cassa malati del Cantone Ticino.

La minoranza della Commissione ritiene che la proposta sia assolutamente interessante per rispondere ad un tema che attanaglia la politica da molti anni. In effetti i costi della cassa malattia di base obbligatoria aumentano annualmente andando a ridurre il potere d’acquisto delle cittadine e dei cittadini del nostro Cantone. L’evoluzione futura non prevede al momento cambiamenti di scenario con un incremento dei premi anche per il prossimo futuro dettato da diversi fattori come l’invecchiamento della popolazione e i prezzi dei medicinali. Inoltre, si ricorda che all’interno del paniere di beni utilizzato per calcolare l’Indice dei prezzi al consumo sulla cui base sono stabiliti – almeno parte – degli adeguamenti salariali al rincaro - non sono inclusi i premi di cassa malati, in continuo aumento, in particolare in Ticino.

Purtroppo in votazione popolare i votanti elvetici hanno in passato risposto negativamente alle iniziative volte a fatturare i premi della cassa malati tramite una cassa unica e in base al reddito. In attesa di poter portare avanti con successo nuovamente una iniziativa di questo tipo occorre trovare altre modalità di sostegno ai redditi dovuti all’aumento dei costi dei premi più che raddoppiati negli ultimi anni. La proposta, per quanto sicuramente audace, dei mozionanti prova a trovare una potenziale risposta gettando un interessante sasso nello stagno.

In conclusione quindi, la minoranza della Commissione della legislazione propone quindi di

risolvere:

1. La mozione 57/2022 “Regolamento organico dei dipendenti: introduciamo un’indennità premi cassa malati” di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi **è accolta**.

Con ogni ossequio.

PER LA MINORANZA COMMISSIONALE

Ronald David (co-relatore)

Alessandro Lucchini (co-relatore)

Antonio Ndombele

Mozione 58/2022 “Il tempo per cambiarsi è tempo di lavoro e come tale deve essere retribuito”

Anche in questo caso si tratta di una Mozione formulata in modo generico, che chiede di introdurre nel Regolamento organico dei Dipendenti (ROD) un nuovo articolo con il quale si riconosca il tempo di cambiarsi come tempo di lavoro.

Tale diritto dovrebbe valere per tutte e tutti coloro che sono obbligati ad indossare degli abiti professionali e dei dispositivi di protezione individuali per lo svolgimento del proprio lavoro.

Nelle sue Osservazioni preliminari, il Municipio evidenzia come quanto richiesto sia in effetti già implicito nelle direttive generali relative alla Legge sul lavoro e che di fatto non necessita nemmeno di prevederlo esplicitamente nel proprio Regolamento Organico.

Il parere della minoranza della Commissione si scosta da questa visione, ritenendo corretto codificare in maniera chiara questo principio dal momento che da informazioni in nostro possesso tale principio non è sempre rispettato e dipende piuttosto dalla sensibilità dei responsabili dei vari settori.

La minoranza della Commissione ritiene in effetti logico che chi necessita di un particolare abbigliamento per poter svolgere la propria mansione si veda computato come tempo di lavoro il tempo necessario per cambiarsi. Si tratta in pratica di codificare il principio nel regolamento a tutela di una parità di trattamento tra tutti i settori dell'amministrazione.

In considerazione di quanto sopra, la minoranza della Commissione della legislazione propone quindi di

risolvere:

1. La mozione 58/2022 "Il tempo per cambiarsi è tempo di lavoro e come tale deve essere retribuito" di Matteo Pronzini, Angelica Lepori e Giuseppe Sergi **è accolta.**

Con ogni ossequio.

PER LA MINORANZA COMMISSIONALE

Ronald David (co-relatore)

Alessandro Lucchini (co-relatore)

Antonio Ndombele