



---

**Rapporto Commissione della Gestione e delle Petizioni**

21 settembre 2018

**MM N. 65 /2018**

**Revisione parziale del Regolamento organico dei dipendenti del  
Comune di Mendrisio**

Signor Presidente,  
signore consigliere comunali, signori consiglieri comunali,

il valore del servizio pubblico risiede anche nella capacità, da parte di un'amministrazione pubblica, di avvalersi di buoni collaboratori e di buone collaboratrici che assicurano da un lato il buon funzionamento delle istituzioni, d'altro lato i servizi alla popolazione.

Alle diverse amministrazioni pubbliche viene richiesto, come è stato detto anche dai banchi di questo Consiglio comunale, di aumentare la produttività delle risorse impiegate, di ricercare costantemente l'efficienza, l'economicità e l'efficacia, di svolgere un attento controllo sulla spesa. Compiti non facili che richiedono personale qualificato e attento. Ma non è tutto. All'amministrazione viene pure chiesto un miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti ai/cittadini/e. Perché l'amministrazione deve garantire non solo servizi di prossimità, ma anche la prossimità stessa, come elemento di coesione sociale e di connessione con le istituzioni.

Dobbiamo riconoscere che, davvero, non è poco. E tutto ciò, sommato alle competenze e all'esperienza delle singole persone, va a costituire a suo modo un capitale sociale che ha un impatto sui livelli di performance del settore pubblico. Così come il servizio pubblico si prende cura della cittadinanza, noi dobbiamo prenderci cura di questo capitale sociale, assicurando al personale condizioni di lavoro e contrattuali moderne e attrattive.

È in fondo quanto si prefigge la revisione parziale del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio illustrata nel messaggio MM65/2018 e commentata ai commissari e alle commissarie della Gestione e delle Petizioni, che ne raccomandano l'accettazione dopo avere sentito congiuntamente il sindaco Samuele Cavadini e il segretario comunale Massimo Demenga lo scorso 3 settembre 2018.

**Premessa**

Le amministrazioni pubbliche svolgono nella società la funzione di garantire un'organizzazione politico-sociale efficiente, produrre ed erogare servizi che rispondono a bisogni collettivi, soddisfare bisogni di singoli individui o di gruppi di individui. Secondo numerosi economisti, creare e generare valore per i cittadini nei processi di servizio della pubblica amministrazione, è la strategia che può condurre alla realizzazione di obiettivi di continuo miglioramento della qualità della vita per tutte le persone che compongono una

collettività. Ciò è possibile instaurando e favorendo con esse rapporti relazionali di collaborazione motivata, garantendo la presenza sul territorio e la capillarità nei servizi. Elementi che costituiscono il concetto di prossimità, collante privilegiato di una comunità.

In questo senso l'iniziativa "La polizia nelle piazze per dialogare con voi" dal 3 al 14 settembre 2018, va proprio nel senso del rafforzamento della prossimità, sfruttando la presenza sul territorio e favorendo un dialogo meno formale con la popolazione. Ma si può favorire il dialogo anche attraverso il servizio agli sportelli, le consulenze nei vari uffici del Comune, l'accompagnamento in procedure difficili, l'assistenza alle aziende, il supporto alla promozione di eventi sportivi e culturali. A volte non ce ne rendiamo sufficientemente conto, ma basta fermarsi un attimo per capire quanto lavoro produce l'amministrazione pubblica per il bene della città. Un lavoro che va riconosciuto, al di là delle sensibilità politiche, al di là delle possibili e inevitabili criticità.

Ebbene per la Città di Mendrisio tutto ciò rappresenta non solo un valore sociale, ma anche un valore economico. Perché l'attrattiva esercitata da un'amministrazione efficiente e attenta alla sua missione di servizio pubblico, può spingere le persone (fisiche e/o giuridiche) a scegliere Mendrisio in virtù dell'offerta di servizi. Come spesso ha detto Massimo Demenga, l'amministrazione è il biglietto da visita di Mendrisio.

Allora è il compito della politica dare all'amministrazione i mezzi per assolvere la sua missione di servizio pubblico, compatibilmente con i criteri di sostenibilità finanziaria. Che però non sono tutto, poiché i compiti di un'amministrazione pubblica non possono essere valutati con i criteri di gestione di un'azienda privata.

### **L'origine del messaggio**

L'idea di avviare una revisione parziale del ROD era stata spiegata molto bene dal municipale Samuel Maffi in occasione dell'esame dei Preventivi 2018 del Comune. Nell'incontro con la Commissione della Gestione il 16 novembre 2017, Maffi aveva introdotto il tema della necessità di armonizzazione i gradi e gli stipendi tra la Polizia cantonale e comunale e aveva sottolineato che l'attuale Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD) del Comune di Mendrisio creava alcune problematiche.

In quell'occasione aveva già menzionato la questione dell'orario lavorativo settimanale (40 ore rispetto alle 42 a livello cantonale) precisando subito che i comuni di Lugano, Locarno, Chiasso e Stabio avevano deciso di parificare i salari delle polizie comunali a quelli cantonali senza tenere in considerazione il monte ore lavorativo inferiore rispetto al Cantone. Maffi aveva pure spiegato che si trattava di *«procedere all' creazione di nuove classi salariali rispetto l'attuale scala stipendi, con lo spostamento di parte del personale (esempio Vice-comandante)»* e che questa operazione *«avrebbe potuto portare ad una disparità di trattamento nei confronti di una parte del personale (vice-direttori)»*.

Per tali motivi l'Esecutivo avrebbe avviato di lì a poco una revisione light del ROD, tenendo in debita considerazione la problematica della disparità di trattamento tra dipendenti. Un'impostazione gestionale e una proposta operativa bene accolte dalla Commissione della Gestione, come risulta dal verbale del 16.11.2017; la Commissione non ha infatti esitato a riconoscere all'amministrazione comunale il ruolo di servizio pubblico che opera per il bene comune della collettività. Tutti i dipendenti sono dunque al servizio della cosa pubblica, che

non deve essere gestita come un'azienda privata. E ogni professione ha una dignità propria, dalla più umile alla più importante.

Perciò l'iniziativa di estendere la riflessione sugli adeguamenti salariali legati alla funzione anche per altre categorie professionali, non è stata minimamente contestata dalla Gestione, che ha pure manifestato apprezzamento per la sensibilità dimostrata dal Municipio nel voler scongiurare disparità di trattamento tra i dipendenti.

### **L'obiettivo del messaggio**

Nell'incontro congiunto con la Gestione e le Petizioni, il 3 settembre 2018, il sindaco ha spiegato che una *«prima proposta di revisione parziale concerne sostanzialmente un riequilibrio con un'Ordinanza di livello superiore (LOC), più di forma che di sostanza»*. La seconda riguarda invece all'allineamento delle condizioni salariali tra la Polizia comunale a quella cantonale, annunciata da tempo come spiegato nel capitolo precedente. Segue infine un adeguamento generale nell'ottica di ristabilire un equilibrio, per questioni di equità, di altre funzioni a livello comunale.

In questo lavoro il Municipio ha coinvolto il Fronte Unico Sindacale (FUS: OCST, VPOD, Federazione svizzera dei funzionari di polizia) che ha potuto seguire passo dopo passo l'iter della revisione, formulare rivendicazioni e prestare attenzione all'equità di trattamento tra le varie figure professionali che compongono l'amministrazione. Il coinvolgimento dei sindacati in rappresentanza delle maestranze, garantisce così un alto grado di accettazione condivisa della revisione.

### **Cambiamenti e impatto finanziario**

L'entrata in vigore del RUGraS (Regolamento concernente l'uniformazione dei gradi e delle condizioni dei Corpi di polizia cantonale e comunale) il primo gennaio 2019, ha come detto comportato un adeguamento dell'attuale ROD per alcune funzioni di direzione (MM65/2018 p.1). Il messaggio MM65/2018 spiega nel dettaglio e con chiare tabelle comparative - che qui non riportiamo - che cosa cambia con la revisione parziale del ROD, che dal 2006 è già stato al centro di quattro revisioni parziali.

Nel messaggio ogni singola modifica è stata motivata nel dettaglio e illustrata da pagina 2 a pagina 16. Buona parte del MM 65/2018 (da pagina 8 a pagina 16) indica quali sono gli adeguamenti imposti dal RUGraS, mentre le proposte per la parità retributiva all'interno dell'amministrazione, viene specificata alle pagine 15, 16 e 17. Nelle altre pagine del messaggio vengono indicati gli adeguamenti del ROD alle modifiche della Legge organica comunale (da pagina 2 a pagina 8). Per quanto riguarda la Polizia il sindaco è tornato sul riconoscimento delle 40 ore settimanali anziché le 42 adottate dal Cantone: *«Questa soluzione ha lo scopo di mantenere attrattivo il nostro Corpo di Polizia»*.

Il Municipio propone inoltre di rimandare in un'apposita Ordinanza la definizione delle funzioni necessarie all'organizzazione e al funzionamento dell'amministrazione. Il segretario comunale ha precisato che *«nell'Ordinanza saranno ricalcate in toto le modifiche delle funzioni, per quanto riguarda le qualifiche, tranne quelle esplicitamente elencate nel Messaggio. L'articolo abrogato nel ROD sarà trasportato tale e quale nell'Ordinanza»*.

Per quanto riguarda la qualifica delle funzioni, *«l'Esecutivo chiede al Legislativo di adottare una delega per fissare in modo maggiormente flessibile le funzioni dell'amministrazione comunale»* (MM65/2018 p. 17); operazione che dovrà comunque rispettare il capoverso 3 dell'articolo 27 che recita: *«Il Municipio consulta i rappresentanti sindacali dei dipendenti prima di procedere a cambiamenti di contenuto della classificazione delle funzioni»* (pagina 6). Si tratta di un' ulteriore importante tutela delle maestranze.

L'impatto finanziario di questa mini riforma, come ricordato da Cavadini, sarà di circa CHF 70'000 per quanto riguarda il settore Polizia. L'allineamento dei funzionari a livello dirigenziale comporterà invece una maggiorazione di circa CHF 50'000. Nell'aumento di CHF 50'000 a favore dell'amministrazione vi sono anche le nomine di competenza del Municipio, che sono state adottate al 1° gennaio di quest'anno. Considerata la revisione parziale nel suo insieme, è tuttavia possibile che nel 2019 e nei prossimi anni potrebbe aumentare la massa salariale.

### **Conclusioni**

Il Messaggio presentato è solido e ben documentato. Sindaco e segretario comunale hanno evidenziato l'importanza di una politica salariale capace di rendere attrattivo il Comune di Mendrisio, confrontato con grandi progetti strategici e di sviluppo contemplati nel documento "Mendrisio 2030". Documento in cui anche all'amministrazione è dedicato un capitolo, come motore del servizio pubblico e quindi del benessere dei cittadini.

Un'amministrazione, però, non è chiamata a gestire solo grandi progetti, bensì anche la quotidianità: verso l'esterno (cittadinanza) e al proprio interno (gestione del personale). Un appello a un maggior controllo delle ore straordinarie è stato pertanto lanciato dai commissari presenti.

A mente dei commissari e delle commissarie della Gestione e delle Petizioni, l'impatto finanziario della mini riforma è chiaramente sostenibile, anche alla luce della missione pubblica che svolge l'amministrazione. L'attrattiva di un comune come datore di lavoro è sempre un valore aggiunto, perché così facendo si può puntare tanto sull'eccellenza, quanto su collaboratori e collaboratrici motivati. Un'amministrazione efficiente è anche in grado di monitorare meglio eventuali inadempienze e criticità.

All'unanimità dei/delle presenti, il Messaggio 65/2018 è stato accolto e le due commissioni invitano il Consiglio comunale ad approvarlo.

Per la commissione della Gestione  
Relatrice Françoise Gehring

Per la commissione delle Petizioni  
Relatrice Davina Fitas