

Non sono compresi i docenti in quanto il loro statuto si rifà alla LORD cantonale e i 2 agenti facenti parte della convenzione intercomunale con i Comuni di Gordola e Tenero.

Seppure difficile fare un paragone diretto, si è cercato di fare un confronto sul numero dei dipendenti fra alcuni Comuni che presentano delle analogie con il nostro per quanto riguarda il numero di abitanti, il gettito d'imposta e la superficie del territorio. L'obiettivo è stato quello di valutare l'entità del personale impiegato, eventuali esuberi e/o lacune.

Fra i Comuni considerati, per quanto riguarda il numero di dipendenti, quello che più si avvicina al nuovo Comune del Gambarogno è quello di Biasca che, seppur con "numeri" leggermente inferiori per dimensione e gettito, ha 7.2 unità lavorative in più, suddivise fra amministrazione e ufficio tecnico comunale. Per contro, il Comune di Capriasca, seppur con un territorio sensibilmente più piccolo, ha tre unità lavorative in meno.

Comune	No. abitanti	Gettito	Superficie ha	Amministrazione	UTC	Squadra esterna
Gambarogno	4737	11'161'177	5189	9	3.9	15.7
Arbedo-Castione	4178	8'312'557	2130	8.5	2	8
Biasca	5992	8'490'000	5912	14.5	5.5	16
Capriasca	6119	10'290'000	3529	10.25	3.8	12
Collina d'Oro	4406	22'554'294	649	7	9	8
Gordola	4444	8'655'322	720	5.5	3.1	5
Maggia	2412	6'506'635	2388	4.5	2.5	5
Morbio Inferiore	4550	10'000'000	231	7.8	5	7
Media				8.50	4.35	9.60

Questo confronto ha avvalorato la necessità del trasferimento a favore dell'attività svolta presso l'Ufficio tecnico comunale di 1.9 unità lavorative che prima dell'aggregazione erano impiegate in ambito amministrativo. L'effettivo attuale è di 3.9 unità lavorative.

Col l'aiuto di un consulente esterno, è in corso un'analisi dei flussi e delle procedure all'interno dell'Ufficio tecnico comunale. L'obiettivo è quello di definire l'organizzazione e l'organico definitivo dell'UTC. **Un potenziamento per la parte tecnica appare già da subito necessaria. Le modalità e i tempi sono legati anche all'adozione del presente regolamento come pure dal risultato della citata analisi. Si ritiene comunque necessario agire con urgenza.**

Il Municipio persegue l'obiettivo di razionalizzare l'uso delle risorse umane con possibilità di attuare risparmi **nel medio termine**. In quest'ottica, dopo i prevedibili assestamenti e adattamenti dei vari servizi dell'amministrazione, bisognerà valutare con estrema attenzione le necessità di sostituzione per eventuali partenze o pensionamenti.

Se ai "numeri" descritti precedentemente si aggiunge la necessità di gestire una massa salariale di poco inferiore ai 5 MIO di franchi annui (compresi docenti, agenti, avventizi e oneri sociali), si considera pure l'evoluzione avuta nell'ultimo decennio nei compiti e nelle responsabilità affidati al personale comunale, oltre alle accresciute esigenze in fatto di titoli di studio e formazione permanente, appare subito chiara l'esigenza di dotarsi di un regolamento organico dei dipendenti moderno e funzionale.

Per un trattamento "paritetico" di tutte le questioni contrattuali e salariali, il ROD propone giusti equilibri fra diritti, doveri dei dipendenti e del Comune. **Se da un lato è sicuramente**

corretto tutelare i diritti dei dipendenti e garantirne una giusta remunerazione, dall'altro è altrettanto importante evidenziarne i doveri e mettere il Municipio nella situazione di esercitare il proprio ruolo di datore di lavoro.

Considerato come la maggior parte dei Comuni aggregati già adottava le classi salariali di riferimento dell'amministrazione cantonale, per una maggior chiarezza e trasparenza si è deciso di continuare su questa strada in quanto faciliterà il reinserimento delle persone nelle classi e funzioni di riferimento. Per una simmetria nelle funzioni, con l'Ufficio degli stipendi dello Stato sono state valutate funzioni analoghe a quelle comunali per determinare le classi di stipendio applicabili.

La "forchetta" fra minimo e massimo delle varie classi di stipendio proposte, permetterà di trovare la giusta collocazione alla maggior parte dei dipendenti, considerando l'impegno, le specializzazioni, la formazione professionale, gli anni di servizio e le particolari attitudini.

Un esercizio di raffronto, sia per le categorie professionali che per i salari applicati, ha interessato 11 amministrazioni comunali del sopraceneri, con caratteristiche simili al nostro Comune in funzione del gettito, della popolazione e del territorio. Il modello propostovi si avvicina soprattutto agli organici di Arbedo Castione e Losone; copia di tutta la documentazione, unitamente ai regolamenti (ROD) di riferimento, è stata fornita alle commissioni del Consiglio comunale.

Le nuove dimensioni del Comune, sulla scorta delle accresciute esigenze, implicano una riqualifica e una maggiore responsabilità per la funzione del segretario comunale, così come la creazione di nuove figure professionali quali il capo tecnico comunale, il direttore dell'Istituto scolastico e i capi servizio.

Il Comune del Gambarogno, con 22 milioni di franchi di gestione corrente e una cinquantina di persone alle sue dipendenze, è uno dei maggiori datori di lavoro della regione ed è paragonabile ad un'azienda di medie dimensioni.

L'attrattività delle funzioni "chiave" sarà determinante per poter reperire personale formato e con esperienza nelle nuove funzioni e consolidare la necessaria fedeltà in quelle già esistenti.

Onde evitare eccessivi carichi di lavoro al Municipio e riservare ad esso gli approfondimenti politici ed il trattamento delle pratiche più importanti, avvalendosi dei disposti previsti dalla LOC (Legge organica comunale), ai funzionari saranno delegati vari compiti, regolati tramite apposita ordinanza, come proposto nel ROD.

Il ROD è strutturato in otto capitoli principali, così suddivisi:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1. disposizione generali; | 5. previdenza professionale; |
| 2. costituzione del rapporto di impiego; | 6. fine del rapporto d'impiego; |
| 3. doveri del dipendente; | 7. commissione del personale; |
| 4. diritti del dipendente; | 8. disposizioni finali e transitorie. |

Il Regolamento prevede l'introduzione della commissione del personale; i dipendenti potranno così essere rappresentati e coinvolti in tutte le questioni inerenti i rapporti di servizio quali le modifiche dei regolamenti organici, questioni di principio riguardanti il personale, modifiche nelle istituzioni di previdenza professionale, disdette e licenziamenti.

La collaborazione e coesione del personale, unite ad una interessante offerta di prestazioni e salari, contribuiranno a creare una situazione professionale ambita e appagante, in un clima di lavoro positivo, garantendo allo stesso tempo la fedeltà dei dipendenti quale garanzia di stabilità per il futuro.

Il presente messaggio è stato discusso in data 9 giugno 2010 e approvato dal Municipio con risoluzione No. 135/2010.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, richiamato pure l'allegato regolamento organico Comunale, parte integrante del presente messaggio e del rapporto redatto dalla Commissione delle petizioni, si invita il Consiglio comunale a voler

Risolvere

1. E' approvato il nuovo Regolamento organico dei dipendenti del Comune del Gambarogno, articolo per articolo e nel suo insieme.
2. Cresciuto in giudicato, il nuovo Regolamento organico dei dipendenti abrogherà e sostituirà ogni disposizione precedente applicabile nei singoli Comuni aggregati.
3. I disposti del presente regolamento entrano in vigore al momento dell'avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Stato ai sensi dell'art. 188 LOC.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco

Il Segretario

Tiziano Ponti

Alberto Codioli

Allegati:

- Regolamento organico comunale dei dipendenti.
- Scala stipendi Cantone Ticino, 2010.
- Regolamento concernente le indennità ai dipendenti dello Stato.