

Conformemente alle disposizioni della LOC e del Regolamento comunale proponiamo la seguente interpellanza scritta.

In un'Amministrazione pubblica, il personale, il suo impegno e la sua qualità sono l'elemento essenziale che determina il livello del servizio al cittadino.

Sui dipendenti pubblici, funzionari, operai, docenti, ecc., non sempre nella percezione delle popolazioni è presente un'immagine positiva. Tra i motivi di questa percezione meno positiva ritroviamo anche il modello di gestione pubblica, piuttosto garantista e spesso molto lontano dalla flessibilità imposta dal settore privato.

Dopo i primi tentativi nell'ambito del progetto "Amministrazione 2000", nel 2009 il Cantone ha fatto un tentativo di modernizzare gli strumenti legislativi per la gestione dei dipendenti cantonali, con la proposta di una revisione della Legge organica dei dipendenti (LORD) e della Legge sugli stipendi (LStip); nonostante l'approvazione parlamentare, la LORD cadde poi in votazione popolare, bloccando l'intera riforma.

Susseguentemente, il Cantone ha riavviato il processo di riforma, limitandosi alla revisione della LStip, ma includendo in questa riforma anche i docenti, esclusi dalla proposta del 2009.

Entro la fine del 2016, il Parlamento cantonale dovrebbe chinarsi sulla proposta di nuova LStip, che propone alcune novità importanti:

- Riduzione del numero delle funzioni
- Riordino e "pulizia" degli articoli di legge
- Cambiamento del modello salariale: da 30 a 20 classi salariali, con tempi di progressione più lunghi
- Indennità d'uscita: il sistema di calcolo è stato modificato e reso più "stretto" nell'applicazione
- Gestione assenze per malattia/infortunio: il sistema diviene più severo

Tutte queste modifiche, nelle intenzioni del Governo, mirano a rendere più chiara e moderna la legislazione dando degli strumenti di gestione del personale più flessibili e volti a incentivare la qualità del lavoro dei dipendenti pubblici.

L'applicazione di queste nuove disposizioni a livello comunale non è automatica. Ciò significa che per Cadenazzo – come per altri Comuni che applicano le scale salariali cantonali – vi è un margine di scelta.

Oltre a quanto previsto nella LStip ora a livello cantonale, alcuni Comuni – senza andare "lontano" si cita l'esempio del nuovo Regolamento organico dei dipendenti di Bellinzona – hanno inserito nuovi e ulteriori strumenti di gestione del personale citando ad esempio:

- l'introduzione di colloqui di valutazione annuali obbligatori
- il legame (a vario titolo) tra l'evoluzione salariale e il rendimento del dipendente (in relazione agli scatti annuali o al passaggio tra classi di stipendio)
- ecc.

Fatte queste premesse, il Gruppo l'Altra Cadenazzo pone le seguenti domande:

1. Come giudica il Municipio le proposte di revisione della LStip proposte dal Cantone e sulle quali i Comuni sono stati consultati?
2. Entro che termini il Municipio sta riflettendo sull'eventuale aggiornamento delle basi legali comunali che reggono la gestione del personale?
3. In particolare, il Municipio intende riprendere le proposte che saranno – se lo saranno – approvate dal Parlamento con la nuova LStip?
4. Al di là delle proposte puntuali contenute nella LStip, il Municipio ha intenzione/interesse a valutare ulteriori elementi, sulla base dell'esperienza di altri Comuni?

