

Il Municipio

Comune di

B i a s c a



Indirizzo Via Lucomagno 14
CH 6710 Biasca
Telefono 091 874 39 00
Fax 091 874 39 21
E-mail info@biasca.ch
Internet www.biasca.ch

Funzionario
Telefono
E-mail

Biasca 18 agosto 2011
Rif RM 16.08.2011 // 666

Spettabile
Commissione delle petizioni

Personale ausiliario di pulizia

Egregio signor Presidente,
gentili signore, egregi signori,

il 12 ottobre 2010 la signora Isabella Fajetti Zanni ha presentato una mozione con la quale chiedeva la parificazione del personale ausiliario di pulizia, ausiliario di cucina e responsabile della mensa scolastica (personale ausiliario delle scuole dell'infanzia) agli altri dipendenti del Comune. In particolare chiede che il personale ausiliario delle scuole dell'infanzia sia parificato a quella degli altri dipendenti del Comune e che esse siano in particolar modo assunte con contratto a tempo indeterminato e con retribuzione su base mensile con la conseguente modifica dell'articolo 14 cpv. 2 ROD.

La situazione finanziaria del Comune di Biasca nel 1996

Il cambiamento del rapporto di lavoro con il personale ausiliario è stato attuato nel 1996. La situazione finanziaria del Comune di Biasca di quegli anni è molto diversa rispetto a quella di oggi. Riteniamo comunque opportuno ricordare in entrata dell'analisi della mozione alcuni elementi di quel periodo.

Nel preambolo del messaggio municipale numero 6-1996 concernente i conti preventivi 1996 si legge *"nel corso della seconda metà di questo tormentato 1996, si è accentuata la gravità della situazione finanziaria del Comune di Biasca. Già nel Messaggio municipale numero 18/1995 accompagnante i conti consuntivi 1994, questo Municipio sottolineava l'aggravarsi della situazione e la necessità di interventi atti a salvare il salvabile."* E poi più avanti *"La gravità della situazione preoccupa notevolmente l'autorità cantonale"*. Come indicato nel messaggio la situazione delle finanze comunali era definita "tragica" con i debiti che avevano superato la soglia di CHF 50'000'000.- e con un capitale proprio negativo che era previsto di CHF 5'000'000.00 a fine 1996. Questi elementi sono poi stati alla base della richiesta dell'aiuto compensativo al Cantone.

Anche rileggendo il messaggio municipale 6-1997 concernente i conti preventivi 1997 si comprende bene la situazione in cui versava il Comune. Nel testo si legge *"A livello comunale, la presentazione dei conti consuntivi 1995 ha confermato l'aggravamento della situazione finanziaria e quindi la necessità di procedere a interventi profondi nella struttura e nella gestione del nostro Comune, nonché la necessità di entrare in regime di compensazione"*. In effetti il 12 giugno 1996 l'allora Municipio aveva presentato formale domanda di compensazione. L'obiettivo del Municipio era quello di *"giungere a un risanamento finanziario entro un termine idealmente non superiore ai 5 anni. Ciò significa che alla fine di questo periodo il Comune dovrebbe essere in grado di presentare un conto di gestione corrente in pareggio come pure un autofinanziamento minimo per garantirsi uno spazio di manovra, specialmente in materia di investimenti"*. Visti i risultati ottenuti oggi si

può certamente concludere che l'obiettivo fissato allora dal Municipio è stato ampiamente raggiunto.

Il raggiungimento di questo obiettivo è stato possibile grazie al contributo di tutti: organi comunali, amministrazione e cittadinanza.

Per quanto concerne l'amministrazione un tassello molto importante è stato il nuovo regolamento organico per i dipendenti del Comune e delle Aziende municipalizzate.

Il Regolamento organico per i dipendenti del Comune e delle Aziende municipalizzate

Nella seduta dell'11 novembre 1996 il Consiglio comunale ha approvato il messaggio municipale numero 11-1996 concernente la richiesta di un credito di CHF 120'000.- per la realizzazione di uno studio sull'organizzazione e la gestione amministrativa comunale. Per promuovere un'equa revisione del Regolamento organico comunale per i dipendenti del Comune e delle sue Aziende si è ritenuto opportuno far dapprima verificare da esperti esterni l'efficienza delle strutture amministrative e di ottenere proposte per un riassetto organizzativo.

L'obiettivo generale dello studio era quello di proporre il miglioramento dell'assetto organizzativo e delle condizioni di lavoro all'interno dell'amministrazione e delle sue aziende e in particolare:

- l'ottimizzazione delle strutture dei singoli uffici con una nuova definizione degli organigrammi;
- lo snellimento dei rapporti di lavoro tra gli uffici amministrativi e tecnici del Comune e delle sue Aziende con la descrizione delle principali procedure;
- la creazione di una base di retribuzione che consideri sia i requisiti necessari, sia gli sforzi derivanti dall'attività lavorativa esercitata come pure lo sviluppo di strumenti di migliore conduzione del personale.

Per quanto concerne la retribuzione, come si legge nel messaggio municipale numero 9-2002 *"l'esperto, in collaborazione con il sindaco giurista e con il responsabile dei servizi finanziaria del Comune, ha poi proceduto alla definizione degli stipendi, facendo capo ai punteggi stabiliti dalla scala delle funzioni. Da una parte ha tenuto conto della situazione del mercato, dall'altra ha ricevuto precise indicazioni dal Municipio: la garanzia dei diritti acquisiti (nessun licenziamento né riduzione salariale) e la minimizzazione dell'influsso della revisione adeguata alle attuali esigenze e possibilità finanziarie (restrizione finanziaria).*

In quest'ambito va ricordato che l'intero studio è iniziato e si è completato parallelamente al piano quinquennale di risanamento finanziario del Comune stabilito con il Cantone nel quale gli sforzi profusi sia dall'amministrazione (mancata sostituzione di personale partito, limitazione degli adeguamenti salariali annui, ...) sia dall'esecutivo (riduzione delle spese e massimizzazione delle entrate correnti, limitazione del piano degli investimenti) sono da considerare notevoli."

Il messaggio municipale concernente il nuovo regolamento è stato accolto dal Consiglio comunale nella seduta del 24 febbraio 2003 e il regolamento è entrato in vigore il 1 gennaio 2003.

Nel 1996 è entrata pure in vigore la nuova Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare.

La Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare e le sue conseguenze

Un aspetto fondamentale della nuova legge è la definizione che *"il mercoledì pomeriggio è vacanza"*.

Questo ha imposto al Municipio la riduzione dell'orario di lavoro a tutto il personale ausiliario e per attuare la riduzione si è proceduto alla regolare disdetta del rapporto di lavoro con ogni singolo dipendente. Parallelamente il Municipio ha poi deciso la riassunzione del personale nella stessa funzione e sulla base di una retribuzione oraria.

La scelta della retribuzione oraria è stata decisa per diversi motivi:

- assenze per malattia. Si era constatato un numero crescente di assenze per malattia che obbligavano in particolare il responsabile del settore a cercare delle sostitute all'interno del personale per garantire il corretto funzionamento del servizio;
- parallelamente vi è stato un aumento delle spese per il personale e vista la necessità di contenere le spese la scelta naturale è stata quella di ottimizzare le uscite;
- il personale era pagato durante i mesi estivi anche se non lavorava.

Per questi motivi il Municipio di allora aveva deciso di adottare il principio della retribuzione oraria.

Questa impostazione è tutt'ora in vigore e ha dato dei buonissimi risultati operativi, di contenimento di costi che hanno permesso di migliorare le condizioni di lavoro del personale.

L'andamento della polizza di assicurazione IPG malattia è stato favorevole negli ultimi anni grazie al minor numero di giorni di malattia fatti registrare dal personale a ore. Le minori assenze, oltre a contribuire ad una migliore pianificazione del lavoro nei diversi settori di competenza, hanno permesso di ricevere la partecipazione contrattuale alle eccedenze e di spuntare migliori condizioni nel rinnovo della polizza assicurativa.

La polizza finora in vigore prevedeva un premio pari al 6.62% di cui 3% a carico del datore di lavoro e 3.62% a carico dei dipendenti. Al momento del rinnovo della polizza con la compagnia assicurativa al 1 gennaio 2011 vi è stata una riduzione del premio al 5.63%. Tale riduzione è andata interamente a beneficio del personale ausiliario in quanto la quota del Comune rimarrà sempre fissa al 3% del premio. Il Municipio ha inoltre deciso, pur non essendoci nessun obbligo in questo senso, di impiegare le eccedenze ad ulteriore riduzione della quota del personale. Dal 1 gennaio 2011 il prelievo a carico delle dipendenti a ore sul salario assicurato è del 1%. Nel complesso la deduzione per IPG sul salario è ridotta dal 3.62% del 2010 al 1% per il 2011 e si traduce in un miglioramento di salario reale del 2.62%.

Precisiamo inoltre che le deduzioni dei contributi AVS/AI/AD, dei contributi per infortuni LAINF e di cassa pensioni sono uguali per tutto il personale sottoposto a ROD. La sola differenza è nel prelievo di una percentuale dell'1% a carico del personale pagato a ore per l'indennità di perdita di guadagno in caso di malattia.

IPG Malattia	Totale	Datore di lavoro	di Dipendente	Da riserva
IPG tutto il personale	0.73%	0.73%		
IPG personale a ore	5.630%	3.000%	1.000%	1.630%

Si nota comunque la sensibile partecipazione del datore di lavoro per questa polizza rispetto a quanto avviene per l'altra categoria di dipendenti.

Per quanto concerne le prestazioni in caso di malattia/infortunio le prestazioni sono le medesime in caso di infortunio (professionale o non professionale). La differenza è nelle prestazioni in caso di malattia:

Malattia	2 giorni	Primi 2 mesi	Ulteriori 10 mesi	Ulteriori 12 mesi
Dipendente amministrativo ROD		100%	90%	50%
Personale a ore	0%	80%	80%	80%

Per il personale a ore salvo per i primi 2 giorni lo stipendio è garantito all'80% per 720 giorni mentre per il restante del personale i primi 2 mesi sono riconosciuti al 100%, gli altri 10 mesi al 90% e per 12 mesi al 50%.

Si precisa inoltre che, salvo dimissioni, il Municipio ha sempre proceduto al rinnovo degli incarichi annuali senza procedere alla pubblicazione di concorsi.

Per concludere ricordiamo quanto indicato nel MM 9-2002 concernente l'adozione del nuovo regolamento organico per i dipendenti del Comune e delle Aziende municipalizzate ossia che la retribuzioni delle classe inferiori corrisponde alla media delle scale stipendi del mercato del lavoro (ambito privato, Stato, altri centri del Cantone) mentre i montanti delle classe superiori le retribuzioni sono inferiori del 25% circa.

Valutazioni e conclusioni

Il Municipio ha deciso di preavvisare negativamente l'accettazione della mozione presentata dalla signora Isabella Fajetti Zanni.

La scelta del passaggio alla retribuzione oraria ha migliorato la pianificazione del lavoro nei diversi settori e ha permesso di diminuire le ore di assenza del personale. Questo è andato a tutto beneficio non solo delle nostre finanze ma anche del lavoro svolto.

Oltre ai motivi indicati ricordiamo che l'eventuale accettazione della mozione con conseguente riconoscimento della retribuzione su base mensile al personale stipendiato a ore imporrebbe al Municipio una ridefinizione dei compiti per questo personale. In effetti essi dovrebbero essere impiegati anche nei momenti di chiusura dell'Istituto scolastico una volta esauriti i giorni di vacanza stabiliti con articolo 51 ROD. Il personale potrà così essere chiamato a svolgere compiti diversi (pulizia WC pubblici, pulizia spogliatoi, pulizia aule scolastiche, eccetera).

Vi informiamo che il Municipio è comunque disposto a valutare possibili miglioramenti delle norme del contratto di lavoro con il personale ausiliario a ore per diminuire le differenze con il resto del personale dell'amministrazione comunale.

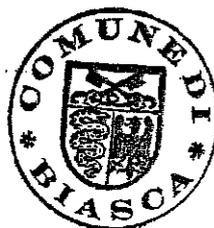
A vostra disposizione per ogni ulteriore informazione vi presentiamo i nostri più cordiali saluti.

Per il Municipio:

il Sindaco



avv. Jean-François Dominé



il Segretario

Igor Rossetti