

CITTÀ DI LUGANO

Seduta del 12 novembre 2018

Presidenza: On. Maruska Ortelli, Presidente

Scrutatori: On. Anna Beltraminelli
On. Raoul Ghisletta

Presenti: 53 Consiglieri Comunali su 60

Presenti gli Onorevoli:

Albertini Giovanni	Aliprandi Luisa	Antonini Mario
Bassi Antonio	Bassi Raide	Baratti Danilo
Beltraminelli Anna	Beretta-Piccoli Sara	Bianchetti Benedetta
Bianchetti Gian Maria	Bignasca Boris	Boneff Armando
Bortolin Marco	Bühler Alain	Buri Simona
Caldelari Martina	Cancelli Ugo	Casalini Daniele
Cattaneo Luca	Censi Andrea	Ducry Jacques
Ferrari Gamba Morena	Fumasoli Demis	Ghisletta Raoul
Gianella Tobio	Gobbi Rinaldo	Jermi Marco
Lupi Michaela	Lüchinger Urs	Macchi Giordano
Marioli Nicholas	Medolago Ero	Mocetti Bernasconi Deborah
Minoretti Sara	Nacaroglu Rupen	Ortelli Maruska
Petralli Angelo	Petrini Enea	Prati Tessa
Pusterla Nina	Romano Alessia	Rossi Peter
Sanvido Andrea	Schnellmann Petra	Schoenenberger Nicola
Toscanelli Paolo	Tricarico Michel	Unternährer Ferruccio
Valenzano Rossi Karin	Viscardi Giovanna	Wicht Omar
Zanchi Federica	Zoppi Carlo	

Assenti gli Onorevoli:

Beretta-Piccoli Lorenzo	Bernasconi Lukas	Galeazzi Tiziano
Gilardi Stefano	Luraschi Norman	Malfanti Michele
Seitz Marco		

Presenti per il Municipio gli Onorevoli:

On. Marco Borradori, Sindaco
On. Michele Bertini, Vicesindaco
On. Michele Foletti, municipale
On. Lorenzo Quadri, municipale
On. Cristina Zanini Barzaghi, municipale
On. Angelo Jelmini, municipale

Assente l'On.:

On. Roberto Badaracco, municipale

On. Presidente:

Buonasera a tutti, prima di iniziare a tutti gli effetti la seduta è mia intenzione procedere con alcune informazioni. Ordine del Giorno: La seduta di oggi è stata convocata con l'eventuale seduta di domani - martedì 13 novembre 2018 - quale riserva; la scelta è motivata dal fatto che sono previsti all'ordine del giorno due importanti messaggi concernenti la Revisione del Regolamento Organico dei Dipendenti della Città (MMN. 9747) ed il Nuovo Regolamento Organico del Corpo di Polizia della Città di Lugano (MMN. 9908). Di conseguenza l'eventuale aggiornamento a martedì sarà valutato al termine della prima serata ed in base allo stato di avanzamento dei lavori. Materiale sui vostri banchi: A chi ne ha fatta richiesta è stata consegnata la versione cartacea del preventivo 2019; trovate inoltre un cd musicale di Andrea Bignasca, il volantino dello spettacolo "Bianco su Bianco" della compagnia Finzi Pasca previsto al LAC mercoledì 5 dicembre ed il libro F. C. Lugano dal titolo "Le emozioni 1908/2018", racconto di centodieci anni storia della società bianconera. Nuova interpellanza: in data 5 novembre 2018 è stata presentata l'interpellanza no. 3973 degli On.li Demis Fumasoli, Simona Buri, Raoul Ghisletta, Marco Jermini e Tessa Prati dal titolo "Incidente aviatorio all'aeroporto di Lugano-Agno" che andrà ad aggiungersi alle trattande che dovranno essere evase dal Municipio. Non essendoci altre comunicazioni e se non vi sono osservazioni in merito, procediamo ora con la votazione d'approvazione dell'ordine del giorno della seduta di Consiglio Comunale di lunedì 12 e martedì 13 (riserva) novembre 2018 – che viene approvato con:
47 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:
48 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Trattanda no. 1

Approvazione del verbale di Consiglio Comunale della seduta del 1° ottobre 2018

On. Presidente:

Aprò la discussione sul verbale del Consiglio Comunale del 1° ottobre 2018. Non essendoci interventi, metto in votazione il verbale che viene approvato con:
45 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:
47 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Trattanda no. 2

MMN. 9908 concernente il nuovo Regolamento organico del Corpo di Polizia della Città di Lugano (ROPol)

On. Presidente:

Il Messaggio Municipale e il rapporto della Commissione Speciale (relatrice On. Morena Ferrari Gamba) coincidono. Si mette pertanto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio.

On. Raul Ghisletta:

On. Presidente, On. Municipio, intervengo semplicemente per portare l'adesione del Gruppo PS al rapporto.

On. Morena Ferrari Gamba:

On. Presidente, On.li Sindaco e Municipali, colleghe e colleghi, con questo messaggio siamo praticamente i primi a implementare un regolamento di questo genere e poiché dovrà essere fatto entro breve da tutti i Comuni, molti osservano con attenzione quanto uscirà da questo Consiglio. Nel 2015 entrava in vigore la nuova legge cantonale riguardante la collaborazione tra Polizia cantonale e quella comunale. Già nel marzo del 2016 il ROD era stato adeguato e approvato dal

Consiglio Comunale, iniziando così un nuovo approccio nelle relazioni fra i Corpi di Polizia del Cantone con l'obiettivo di rafforzare la collaborazione fra la Polizia cantonale e le Polizie comunali, uniformando: i sistemi di comunicazione fra le polizie nel Cantone; i sistemi di informazione; il materiale di corpo e delle divise; le funzioni, i gradi e gli stipendi e la formazione permanente. Lo scopo era quello di armonizzare tutti i Corpi di polizia attivi sul territorio cantonale per evitare malumori e migrazione di personale in ragione alle differenze di trattamento fra i diversi Comuni con regole chiare per tutti. In seguito però ad ulteriori modifiche della legge cantonale, si è reso necessario un ulteriore adeguamento del Regolamento. Essendo però già stato licenziato il messaggio sul ROD si è deciso di proporre un regolamento specifico ed autonomo che disciplinasse il rapporto d'impiego del personale uniformato fra Cantone e Comune. Nell'approntare un nuovo regolamento si sarebbe dovuto tener conto di un quadro giuridico complesso che prevede più leggi cantonali: la LOC e lo stesso ROD. Un lavoro piuttosto complicato e per questa ragione si è optato per una via più semplice, prevedendo un regolamento dove si limitasse alle sole differenze tra il regolamento cantonale e il ROD. Fatto salvo quindi alle norme cantonali vincolanti (funzioni, gradi, stipendi ed indennità), i Comuni possono adeguare i propri regolamenti secondo un proprio regolamento. Il Municipio propone pertanto un regolamento per assoggettare gli agenti uniformati al ROD riservandosi le applicazioni di misure particolari più favorevoli così come avviene per i docenti del Comune, perché rimanga lo spirito della missione e di appartenenza del Corpo al territorio e al proprio Comune come gli altri collaboratori della Città. In particolare segnaliamo: solo il Comandante sarà assoggettato al ROD e alle condizioni salariali dei dipendenti in quanto ritenuto al pari di un Direttore di dicastero; il Municipio si riserva di non prendere in considerazione eventuali modifiche temporanee di natura finanziaria (contributi di solidarietà o blocco degli scatti); il Municipio si riserva la possibilità di applicare misure di risparmio straordinarie, così come di concedere (eccezionalmente) altre prestazioni favorevoli previste dal ROD o decise ad hoc (per esempio gratifiche straordinarie concesse a tutti i dipendenti del Comune). La Commissione ha dapprima espresso qualche perplessità sulla procedura, in quanto a prima vista si sarebbe potuto lasciare tutto sotto il regolamento cantonale o altrimenti sotto un unico regolamento, vale a dire il ROD. Nel primo caso - cioè passare tutto sotto il cantone - sarebbe venuto meno il principio di legame con il territorio e con il resto dei collaboratori della Città di cui comunque sono parte integrante, mentre nel secondo caso l'esame e l'emissione del messaggio sono giunti dopo che il ROD era già stato licenziato (il messaggio del RoPOL è giunto solo a giugno di quest'anno). Una considerazione che lo stesso Municipio aveva fatto in un primo esame. Per queste ragioni e poiché il regolamento è stato condiviso ed approvato anche dalla Federazione dei Poliziotti, nonché dal Gruppo di lavoro municipale che si occupa anche del ROD e dalla Commissione del personale, dopo una lunga consultazione, anche la nostra Commissione ha deciso di adeguarsi ed invita l'onorando Consiglio Comunale a voler risolvere approvare il Regolamento organico del Corpo di Polizia della Città di Lugano così come da MMN. 9908.

On. Presidente:

Non essendoci altri interventi, metto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio municipale, che viene approvato con:

47 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

E il Consiglio Comunale risolve:

1. È approvato il Regolamento organico del Corpo di Polizia della Città di Lugano.
2. Sono modificati i seguenti articoli del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Lugano:
 - Art. 1 cpv. 3 *“Il rapporto d’impiego per il personale uniformato del Corpo di Polizia comunale, ad eccezione del Comandante, è disciplinato da uno specifico regolamento. “.*
 - Art. 37a Abrogato.
 - Art. 44a Abrogato.
 - Art. 49a Abrogato.
 - Art. 50a Abrogato.
3. Le proposte di art. 51a e di art. 52a sono stralciate dal progetto allegato al messaggio municipale no. 9747.
4. Il Municipio è incaricato del seguito.

Votazione per l’approvazione della verbalizzazione della risoluzione:
48 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Trattanda no. 3

MMN. 9747 Revisione del Regolamento Organico dei Dipendenti della Città di Lugano (ROD)

On. Presidente:

Prima di procedere con l'esame formale del nuovo Regolamento, permettetemi alcune comunicazioni. Informazione di carattere generale: per l'esame del messaggio municipale è stata costituita la Commissione speciale che in data 23 ottobre 2018 ha ratificato il proprio rapporto, comprensivo di emendamenti. Gli emendamenti proposti dalla Commissione sono stati esaminati dal Municipio che ha ritenuto di poterli recepire integralmente anche se, per alcuni pochi casi ha preferito una formulazione diversa, senza modificarne il senso. Per una condivisione di questa analisi è stata quindi coinvolta la Commissione Speciale; una sua delegazione ha incontrato il Municipio in data venerdì 9 novembre 2018. In sede d'incontro, Municipio e Commissione hanno concordato una unica versione di documento condiviso, sfociato nello scritto del 9 novembre 2018 inviato lo stesso giorno a tutti gli On.li Consiglieri Comunali. In buona sostanza tutte le proposte di modifica rispetto alla versione originale del messaggio sono state condivise da Municipio e Commissione. Emendamenti: per il citato messaggio sono stati presentati degli emendamenti formulati dalla Commissione ed accolti dal Municipio; degli emendamenti (sette in totale) frutto della successiva interazione discussa in sede d'incontro del 9 novembre e che saranno formalizzati dalla Presidente On. Morena Ferrari Gamba e degli emendamenti presentati dagli On.li Raoul Ghisletta e Marco Jermini per il Gruppo PS in data 9 novembre, proposte che avete già ricevuto e che sono relativa agli gli articoli: 36 scala stipendi / 43 promozioni nell'ambito delle fasce di funzioni / 96 ter (da ricollocare all'art. 57) indennità economia domestica e 93c sistema di valutazione ed entrata in vigore. Per agevolare lo svolgimento della trattanda sui vostri banchi trovate due documenti: 1. tabella - suddivisa in tre colonne - con l'elenco di tutti gli articoli emendati e condivisi da Municipio e Commissione per i quali si procederà con votazione e 2. Lista emendamenti presentati dagli On.li Raoul Ghisletta e Marco Jermini per il Gruppo PS. Discussione: procederemo inizialmente con gli interventi di entrata in materia, ritenuto che eventuali interventi puntuali così come eventuali proposte di modifiche, dovranno essere effettuate in sede di analisi/votazione dei singoli articoli. Inizialmente cederò quindi la parola alla Presidente della Commissione Speciale On. Morena Ferrari Gamba per la presentazione del rapporto e la formalizzazione degli emendamenti per quegli articoli oggetto d'incontro con il Municipio il 9 novembre. In seguito prenderanno la parola gli On.li Capigruppo, di seguito l'On. Raoul Ghisletta per la presentazione degli emendamenti, più eventuali interventi da parte dei Consiglieri che si

esprimono a titolo personale. Infine e prima di procedere per ogni singolo articolo oggetto di votazione, la parola al Municipio; riservata la facoltà di ogni Consigliere Comunale di intervenire puntualmente. Procedura di voto: tutti gli articoli oggetto di proposta di modifica rispetto al messaggio municipale saranno posti in votazione. Voteremo quindi tutti gli articoli che figurano nella terza colonna del documento consegnato, vale a dire la "versione concordata tra Commissione Speciale e Municipio". Per quegli articoli oggetto di emendamento - come ad esempio per le proposte del Gruppo PS - si procederà con votazione eventuale, quindi: votazione a cascata conteggiando solo i voti favorevoli e la proposta con il minor numero di voti verrà stralciata, quella "vincitrice" (con il maggior numero di voti) sarà posta in votazione finale (favorevoli - contrari - astenuti). Nel caso specifico sarà quindi posta in "votazione eventuale" la proposta del Gruppo PS e la versione concordata tra Commissione Speciale e Municipio. Resta evidentemente riservata la facoltà di ogni Consigliere Comunale di proporre puntuali emendamenti così come di chiedere la messa in votazione delle precedenti versioni di cui alla proposta municipale/Commissione Speciale; anche in questi casi si procederà con votazione eventuale. Alla fine voteremo il messaggio municipale nel suo complesso e la relativa verbalizzazione della trattanda. Per chiarezza vi chiedo se avete capito tutti la procedura: non vi sono osservazioni in merito. Concludo questa introduzione formulando un auspicio da parte mia: dovremmo procedere con circa 60 votazioni e quindi, per agevolare queste votazioni, vi chiedo gentilmente: 1. particolare attenzione agli articoli oggetto di votazione; 2. evitare di, nel limite del possibile, uscire/entrare dalla sala; 3. esprimere il vostro voto in tempi rapidi. Cedo ora la parola alla Presidente della Commissione Speciale MMN. 9747 per l'entrata in materia.

On. Morena Ferrari Gamba:

On. Presidente, On. Sindaco, Municipali e colleghi, ad un anno dalla presentazione del MMN. 9747 oggi ci apprestiamo a discutere e, spero, ad approvare il Regolamento Organico dei Dipendenti della nostra Città. Mi preme però prima di tutto ringraziare la Commissione Speciale ed i miei colleghi per avere collaborato in modo fattivo e con solerzia su questo oggetto piuttosto importante che ci ha fatto raggiungere il risultato di un rapporto condiviso, cosa che credo sia molto bella. Un regolamento scaturito dopo un lungo lavoro preparatorio iniziato con la riforma dell'amministrazione, il riassetto dell'organizzazione e dei Dicasteri. Conseguenza logica è stato quindi mettere mano al Regolamento del personale, di cui l'ultima revisione generale risale al 1990. La società evolve, il mondo del lavoro evolve, la comunicazione evolve e pertanto anche le amministrazioni pubbliche non possono esimersi dal sottrarsi ai cambiamenti ed adattarsi alle nuove esigenze organizzative per una migliore gestione di tutte le risorse comprese quelle delle risorse umane che sono fondamentali per qualsiasi azienda. Questo regolamento non stravolge ma migliora molte cose nei confronti dei collaboratori. Introduce nuovi concetti manageriali legati alle valutazioni e ad incentivare il merito. Concetti che implicano un grande cambiamento culturale nell'approccio generale dello statuto del dipendente pubblico soprattutto quale pungolo per una maggiore motivazione. La nostra Commissione nell'esaminare il mandato ha però tenuto in debita considerazione che quando si parla di azienda pubblica non può essere paragonata ad un'azienda privata. Sappiamo bene che il pubblico non è e non deve essere assimilato alla concezione del privato che ha ben altri scopi, altri obiettivi ed altri azionisti a cui rispondere. A differenza di un'impresa privata, infatti, l'amministrazione pubblica non si muove in base alle leggi di mercato ma si muove per rispondere ad un interesse collettivo; non deve produrre ricchezza ma favorire al meglio il pieno accesso ai servizi per cui un cittadino paga. È importante non vedere l'amministrazione pubblica come qualcosa di meglio o peggio dell'azienda, ma semplicemente è un'altra cosa e non va confusa. Il nuovo regolamento costituisce un buon passo avanti verso la promozione di una legittima nobiltà dei dipendenti comunali e allo stesso tempo, di un miglioramento della competitività del settore del servizio pubblico verso i cittadini. Un passo necessario per creare un rapporto di fiducia verso l'ente pubblico. Flessibilità, mobilità e meritocrazia possono dare maggiore consapevolezza del proprio ruolo, e il senso di responsabilità

dell'individuo sono elementi imprescindibili che oggi qualsiasi datore di lavoro deve poter richiedere ai propri collaboratori e sui quali deve poter contare per essere veramente al passo con i tempi. Abbiamo ben percepito le ansie e i timori dei collaboratori e sono più che giustificati perché ogni cambiamento spaventa, soprattutto in un momento in cui si sentono le difficoltà economiche del paese e allo stesso tempo quando - come vediamo di questi tempi - sono troppo spesso guardati con sospetto e delegittimati nel loro lavoro. Ma forse è giunto il momento di chiudere con la lunga stagione del sospetto: il dipendente pubblico deve dimostrare di meritare la fiducia, magari aiutato dalla politica che pure ha le sue colpe, ed il cittadino deve essere capace di nutrirla e non distruggerla. Premesso questo vediamo in dettaglio cosa è stato fatto. La Commissione si è riunita regolarmente, incontrando Municipio, Gruppo di lavoro ROD e Commissione del personale. Abbiamo fatto un grande lavoro di raffronto anche con altri regolamenti (LORD; LSTIP; il Regolamento di Bellinzona e altri tipi di Regolamenti) e ci siamo confrontati con i funzionari federali e cantonali per capire meglio le varie esperienze. Ci siamo chinati in particolare sugli articoli che maggiormente ponevano discussione tra Commissione del personale e Municipio: il risultato è il rapporto presentato. I cambiamenti salienti di questo regolamento sono: 1. il salario minimo: il nuovo ROD propone un minimo salariale di fr. 43'753 lordi annui suddivisi su 13 mensilità; 2. l'assunzione a titolo di nomina o incarico con requisiti equivalenti è data a cittadini svizzeri o domiciliati con permesso C o dimoranti con permesso B; 3. una nuova scala salariale con un aggiornamento delle funzioni e un allungamento della carriera (scatti diluiti su più anni lavorativi); 4. l'allungamento del congedo paternità a 20 giorni (il nuovo ROD di Lugano ne prevede 10 giorni), incentivo più moderno che compensa l'abrogazione dell'indennità domestica, già tolta da Cantone, Confederazione e altri Comuni e che nessun tipo di azienda prevede; 5. lo scatto salariale non sarà più un automatismo ma sarà legata alla valutazione di merito e penalizza soltanto chi ha una valutazione negativa; 6. l'entrata in vigore dell'art. 40 (valutazione e scatti) dopo due anni di prova, sentita la Commissione del personale, è demandata al solo Municipio la decisione e non al Consiglio Comunale. Commenterò in seguito, nell'esame dei singoli articoli, le motivazioni che ci hanno indotto ad approvare o proporre queste scelte. Sappiamo bene che il tema e la grande novità di questo regolamento sta nell'introduzione degli aumenti legati alla valutazione e al merito. E sappiamo altrettanto quanta diffidenza e ritrosia ci sia verso questo nuovo strumento. Ma se veramente vogliamo dare un vero segnale di cambiamento questo lo è. Il resto è molta cosmesi seppur sono state portate molte modifiche e migliorato diversi incentivi. Ma quello di premiare ed incentivare il merito, l'equità, l'efficienza e la responsabilità del pubblico impiego deve essere una priorità assoluta, per non depauperare il capitale umano distruggendo la buona volontà di quanti si impegnano nel quotidiano a qualificare e a innalzare il livello della pubblica amministrazione. Se le persone più di buona volontà non vengono valorizzate scatta anche inevitabilmente la demotivazione. Mentre sapere che il mio buon lavoro verrà riconosciuto la motivazione sale anche fra coloro che fino a ieri davano per scontata la routine del loro lavoro. Dobbiamo crederci ed invito soprattutto i collaboratori della Città a crederci durante il periodo di prova, approfittando degli strumenti messi in atto per migliorare se stessi, le proprie competenze e conoscenze e perché no per crescere. Avete un bel compito ed è quello di servire lo Stato, fatelo con uno spirito rinnovato e credete nel cambiamento. Se lo farete i risultati non tarderanno ad arrivare. Mentre al Municipio e al Gruppo di lavoro diciamo che dovrà adoperarsi sinceramente e con obiettività nell'implementazione dei nuovi strumenti, iniziando dalla formazione, dall'accompagnamento al cambiamento e ponendo particolare attenzione già sin dai concorsi di assunzione, fatti per competenza e non per clientelismo e favoreggiamenti di sorta, così ognuno occuperà il posto che merita. Perché, come dice Roger Abraval - nota personalità nel mondo della consulenza delle risorse umane e organizzazione aziendale ed editorialista del Corriere della Sera - "la meritocrazia è un sistema di valori che mette in evidenza l'eccellenza indipendentemente dalla provenienza, dove provenienza indica un'etnia, un partito politico, una persona donna o uomo che sia." L'importante è quindi iniziare con fiducia perché tutti gli strumenti, anche di verifica e controllo sui punti critici, sono stati messi in atto da parte della Divisione Risorse Umane, che ha il compito di vegliare affinché tutto proceda secondo le

indicazioni date e le aspettative e questo in aggiunta alla Commissione del personale, alla Commissione consultiva e alle istanze di garanzia e di ricorso. Con l'approvazione del ROD, la Città di Lugano avrà finalmente a disposizione uno strumento moderno di gestione delle risorse umane, capace di valorizzare al meglio tutti i dipendenti e creare una nuova ed uniforme cultura aziendale pubblica, con la missione principale che è quella di servire al meglio il proprio datore di lavoro: i cittadini di Lugano. Il successo di tale cambiamento culturale non potrà prescindere da un corrispondente cambiamento di mentalità di tutti i soggetti che ne fanno parte: Municipio, collaboratori e tutti i cittadini, grazie.

On. Enea Petrini:

On.li Municipali, colleghe e colleghi, intervengo a nome del Gruppo LEGA. Non starò qui a ripetere quanto già detto in modo chiaro all'interno del messaggio municipale; quanto contenuto nel rapporto della Commissione Speciale e quanto ricordato molto bene dalla Presidente e collega On. Morena Ferrari Gamba. Il concetto di un nuovo regolamento dei dipendenti è espresso ancora meglio alla pagina 5 del rapporto, dove si ricordano gli obiettivi, gli strumenti ed i principali cambiamenti. Ricordo soprattutto quello di dotare il Municipio di uno strumento molto più moderno e fondato: la meritocrazia e questo è il concetto e la grande novità del Regolamento Organico dei Dipendenti. Quindi non più scatti automatici ma scatti a coloro che raggiungono determinati obiettivi sia qualitativi e sia quantitativi. Il Gruppo LEGA porta sin da ora l'adesione al rapporto della Commissione Speciale. Sarebbe un po' impopolare essere qui oggi a complimentarmi con i membri della Commissione Speciale perché il sottoscritto ne faceva parte, ma confermo comunque che si è trattato di un grande lavoro che per parecchi mesi ha preso del tempo ai membri della Commissione Speciale. Abbiamo esaminato tutte le proposte di modifica, abbiamo avuto vari incontri con il Municipio e con altre entità comunali e siamo arrivati ad un testo comune sottoscritto da tutti i membri della Commissione Speciale. E qui permettetemi un piccolo rammarico legato al fatto di aver trovato sui nostri banchi questa sera dei piccoli emendamenti che all'interno della Commissione Speciale erano già stati affrontati e discussi. Mi riferisco in particolare all'emendamento concernente l'indennità per l'economia domestica che all'interno della Commissione è stato ritenuto desueto e quindi ne è stata proposta la cancellazione. Un'indennità lo ricordo di fr. 150.-- al mese per tutti coloro che percepivano uno stipendio al di sotto di un certo importo. Ora cancellare un vantaggio per i dipendenti comunali non è mai una scelta popolare, ma comunque la Commissione Speciale ha preso questa decisione - anche coraggiosa - ritenendo che questa venisse comunque compensata da altri vantaggi ben più grandi e di cui i dipendenti comunali hanno o potranno beneficiare in caso di accoglimento del nuovo testo del ROD ed abbiamo così proposto di non più riconoscere questa indennità per l'economia domestica. Oggi troviamo un emendamento che propone, lo dico già che poi non interverrò più in seguito, di ristabilire questa indennità per gli stipendi al di sotto di fr. 70'000.--. Ora, i Gruppi che non hanno permesso questo emendamento hanno dimostrato - mi permettano i colleghi - una coerenza su quanto ampiamente discusso all'interno della Commissione Speciale e non sono caduti nel tentativo di strumentalizzare questo tema e di venire a fare incetta di voti tramite questa mossa elettorale. Ed ecco che "comperare" sostegni dai dipendenti comunali sarebbe stato troppo facile, perché se anche gli altri Gruppi avessero giocato il gioco, avremmo trovato oggi altri emendamenti. Chi proponeva una soglia di fr. 80'000.--, chi di fr. 90'000.-- e chi magari proponeva di concedere a tutti i dipendenti comunali questa indennità per l'economia domestica. Quindi un plauso a chi manterrà la sua adesione a quello che è il ROD così come proposto dalla Commissione Speciale al quale, ripeto, il Gruppo LEGA conferma la propria adesione. Grazie.

On. Michel Tricarico:

Presidente, On.li Municipali, colleghe e colleghi, innanzitutto desidero ringraziare il Municipio, il Gruppo di lavoro che lo ha accompagnato e la Commissione del personale che hanno lavorato intensamente a questa revisione del ROD. Ovviamente anche un ringraziamento a tutti i

collaboratori e collaboratrici della Città che svolgono quotidianamente il proprio lavoro a favore della Città. Un grazie alla Presidente della Commissione Speciale e alle colleghe e colleghi perché nell'arco di un anno hanno tutti lavorato in modo critico per approfondire alcuni temi ma anche in modo propositivo per contribuire ad emendare il regolamento con l'obiettivo di sottoporre al Consiglio Comunale un rapporto condiviso da parte di tutti: risultato raggiunto. Siamo in una fase di cambiamenti, oggi sempre più accelerati, ed ogni cambiamento porta con sé delle novità ed inevitabilmente anche delle incognite che richiedono un approccio diverso ed un impegno per raggiungere l'obiettivo che ci si pone, vale a dire quello di migliorare la qualità dei servizi resi ai cittadini contribuenti. Il quadro istituzionale nel Cantone Ticino a livello di Comuni alla fine degli anni 90 è stato messo in discussione proprio per rivedere la capacità dei Comuni che sono stati confrontati con nuovi compiti. A Lugano tutto ciò si è concretizzato con la prima importante aggregazione del 2004 seguita da quelle del 2008 e del 2013. L'obiettivo era riorganizzare la gestione del territorio e rendere più efficiente ed efficace l'amministrazione della comunità ed in questo caso della Città. Il cambiamento ha richiesto un nuovo approccio da parte del Municipio, del Consiglio Comunale, delle collaboratrici e collaboratori ma anche dei cittadini. E le inevitabili messe a punto in corso d'opera hanno sollecitato tutti con l'obiettivo di migliorare la qualità di vita della comunità. Il progetto di nuova amministrazione che ha intrapreso la Città ha comportato in prima analisi la riorganizzazione dei Dicasteri ed ora, con lo sviluppo di un moderno strumento, anche della gestione delle Risorse Umane, la cui missione - ripeto - è quella di servire al meglio il proprio datore di lavoro che sono i cittadini di Lugano. Gli obiettivi principali su cui si basa la revisione è orientata al collaboratore, vale a dire mantenendo ed incrementando la motivazione, migliorando la formazione e migliorando la qualità del servizio pubblico. La nuova impostazione del rapporto di lavoro ha lo scopo di condividere gli obiettivi e anche le responsabilità nell'ambito del proprio settore di competenza. Quindi c'è un dialogo e non solo una imposizione dall'alto, perché questo porterà - se ben applicata - a risultati migliori. Questo perché fare parte di un gruppo ci si sente coinvolti, motivati e più responsabili dei risultati raggiungibili e poi raggiunti. Quindi la politica definisce gli indirizzi e crea le norme, l'amministrazione ha il compito poi di applicarle al meglio. Però qui non sono gli articoli di un regolamento che definiscono il rapporto di lavoro tra il collaboratore e il datore di lavoro, in primis il Municipio, che devono prevalere. Ma è la consapevolezza di servire una comunità e non tutti possono avere questa opportunità. Questa consapevolezza deve essere alimentata quotidianamente a partire dalla politica, dalle direzioni, dai capi servizio e dai collaboratori per non perdere il rapporto privilegiato con il cittadino. Tocco due temi a cui il Gruppo PPD ci tiene particolarmente: 1. la valorizzazione delle collaboratrici e dei collaboratori attraverso una politica di formazione continua che ha gli obiettivi di indentificare le persone con potenziali di sviluppo tecnico e di conduzione; 2. predisporre un programma di formazione e di sviluppo professionale del singolo collaboratore che può aprire a delle nuove opportunità e continuare a formare il personale che ha contatto con la cittadinanza. Tutto questo ovviamente potrà permettere una migliore gestione delle risorse internamente e quindi facendo capo a quel tema sempre così in auge che equivale alla mobilità interna, ovviamente legata anche a uno sviluppo di carriera. Altro tema e qui permettetemi uno spunto storico, riguarda il congedo paternità che è stato integrato ricordo con la mozione del Gruppo PPD del 19 marzo 2008 (festa del Papà) presentata dall'allora Consigliere Comunale Angelo Jelmini e con la quale si richiedeva di portare da due giorni - uno in più di quello concesso con un trasloco- a 10 giorni. Questa proposta era stata sostenuta parzialmente dalla minoranza della Commissione del Petizioni e addirittura respinta dalla maggioranza della medesima Commissione. E qui permettetemi due argomentazioni che avevano portato al rigetto: A. per il maschio non è razionalmente sostenibile un bisogno biologico di un congedo di paternità di due settimane; B. un congedo così lungo è influente a lungo termine sul benessere della famiglia. Beh, argomenti dell'allora Commissione della Petizione in cui sedevano Consiglieri Comunali che oggi ricoprono cariche importanti come la Presidenza del Consiglio Comunale o quella di Vicesindaco. I tempi cambiano e sulla scia della proposta della mozione del Gruppo PPD, lo stesso Municipio ha proposto - nell'ambito della revisione del ROD - l'aumento da

5 giorni a 10 giorni. La mozione interpartitica dello scorso 27 novembre ha richiesto di prolungare il congedo a 20 giorni e se stasera dovesse essere approvata, costituirà un passo significativo nell'ambito della politica aziendale della Città che permetterà di sostenere maggiormente le famiglie al momento della nascita di un figlio o di una figlia, un momento estremamente importante. In conclusione permettetemi invece una osservazione di carattere personale e di ribadire quanto avevo espresso durante il primo incontro della Commissione con il Municipio e con il Gruppo di lavoro, momento in cui avevo ripreso l'ultimo capoverso del messaggio per il quale, nello spirito della revisione del ROD, il Municipio aveva indicato: *“In virtù di un concetto maggiormente partecipativo sottostante la proposta di riforma in atto si è propeso per l'introduzione della denominazione di “collaboratore/collaboratrice”*. Bene, peccato che il Regolamento continuerà a chiamarsi Regolamento Organico dei Dipendenti. Con questo porto l'adesione del Gruppo PPD e GG al rapporto della Commissione Speciale. Grazie.

On. Raoul Ghisletta:

On.li Municipali, colleghe e colleghi, ringrazio anche da parte mia la Commissione Speciale per l'interessante ed approfondito lavoro svolto. Giustamente la relatrice ha indicato che questo ROD non stravolge le cose, situazione che penso andrebbe sottolineata tre volte per evitare anche eccessive paure e resistenze di fronte a questo cambiamento. Giustamente l'On. Morena Ferrari Gamba ha anche indicato che un'amministrazione pubblica non è un'impresa, in effetti non ha scopo di lucro e non misura i propri risultati attraverso i profitti e gli utili, ma ha altri obiettivi che sono quelli dettati dalla politica, dall'interesse dei cittadini, dalla coesione sociale, dall'esecuzione delle leggi ecc. Oggi - con questa revisione del ROD - introduciamo due articoli fondamentali. Il primo articolo è il no. 37 di cui non parla nessuno ma che rappresenta una vera rivoluzione e che è relativa al fatto che la competenza di classificare le funzioni degli impiegati comunali d'ora in poi passerà dal Legislativo all'Esecutivo; non spetterà più al Consiglio Comunale ma spetterà al Municipio. Trattasi di una delega che viene fatta e che esiste anche per altri livelli - cantonale - e che credo dia una certa flessibilità ed anche una possibilità di adattamento superiore al sistema attuale e che permetta anche una interazione dell'evoluzione dei bisogni. Il secondo punto centrale è la valutazione del dipendente. Non è che non esistessero già delle indicazioni interne per fare le qualifiche, ma il problema era che queste valutazioni annuali non venivano fatte o venivano fatte in pochi ambiti dell'amministrazione comunale. Dunque la novità di stasera sta nel fatto che queste sono espressamente indicate nel ROD come valutazioni annuali e che vengono collegate in un qualche modo al sistema salariale. Secondo me non bisogna però esagerare su questa portata, poiché fondamentalmente già oggi nel ROD - all'art. 31 - è data la possibilità di sospendere il dipendente che si comporta negativamente dall'aumento annuo. Quindi anche per la sospensione il cosiddetto automatismo c'era, ma non c'era idealmente nell'attuale regolamento ed era legato evidentemente all'avvio di una inchiesta disciplinare intesa a dimostrare che questo dipendente doveva essere sospeso dall'aumento annuo. Dunque il sistema di oggi collega e collegherà - dopo vedremo a che condizioni - il salario alla valutazione annuale e tale valutazione annuale potrà sfociare con la mancata concessione dell'aumento per i casi insufficienti, con una dilazione biennale per i casi parzialmente sufficienti. Quindi per i casi sufficienti non cambia nulla rispetto all'attuale ROD. Anche per i casi meritevoli già oggi il Municipio consente di avere dei premi. Dunque non dipingiamo questo ROD come se fosse un qualche cosa stravolgente; è vero che c'è una valutazione annuale e che bisogna farla tutti, anno dopo anno ed in modo serio. Ecco che questa è un po' la scommessa intesa a riuscire a farlo dappertutto e non solo in tre o quattro posti. Da qui le riflessioni che vengono addotte ed anche formalizzate dalla legge, relative all'indicazione che occorrerà comunque un periodo biennale di sperimentazione della valutazione senza collegamento immediato al salario. Test e sperimentazione che dovranno essere superati - ma ne parleremo perché abbiamo formulato un emendamento - e che saranno comunque oggetto di un rapporto interno inteso a sapere se le valutazioni funzionano o non funzionano. Solo dopo questo esame, che si chiama patente, si potrà procedere con quella che si chiama oggi la meritocrazia. Quindi è chiaro che

deve riuscire il test sulla valutazione, perché se il sistema della valutazione non funziona, non si va da nessuna parte. Questo è il primo punto che dovrebbe anche un po' tranquillizzare. La Commissione del personale sarà coinvolta in questo test sulla valutazione e potrà dire anche la sua. Il nostro Gruppo evidentemente ha partecipato ai lavori commissionali ed ha richiesto alcune garanzie per due punti che ci paiono fondamentali. 1. Trasparenza, ecco che noi chiediamo che sia fatta trasparenza sull'insieme delle valutazioni e chiediamo quindi che vengano pubblicati i dati per Dicastero, sesso e classe salariale. 2. Possibilità per il dipendente che si sentisse ingiustamente valutato di adire ad una Commissione conciliativa; questo senza particolari aspetti burocratici e amministrativi e senza dover fare un ricorso al Consiglio di Stato, situazione che comporta burocrazia, costi e tempi lunghi. Proposte che sono state accolte dalla Commissione Speciale ed anche dal Municipio e che quindi ringraziamo per l'accoglimento di questi elementi che contribuiscono ulteriormente a calmare il clima all'interno del personale, che deve essere tranquillizzato perché si va, con i piedi di piombo, con una cosa ragionevole e non si comincia a fare delle cose che non sono proprie di un'amministrazione pubblica ma che lo sono semmai di altri ambiti dove è molto più facile misurare il profitto, i guadagni ed il rendimento. Tutto questo anche nell'ottica di non esasperare le relazioni interpersonali e di favorire una valutazione che non vada a scapito della collaborazione. Elemento quest'ultimo fondamentale per il buon funzionamento di una amministrazione. Non si tratta di aprire una corsa alle gratifiche ed ai bonus facendosi le scarpe gli uni con gli altri, ma si tratta di continuare a lavorare in modo collaborativo e cooperativo per l'interesse della cittadinanza. Per tutto questo è fondamentale che non ci sia una deriva del sistema meritocratico verso un individualismo che sarebbe controproducente rispetto agli obiettivi dell'amministrazione. Concludo portando l'adesione del Gruppo PS; chiaramente noi abbiamo fatto alcuni emendamenti che avevamo presentato in Commissione Speciale ma che non sono stati accolti e sui quali tornerò in sede di presentazione degli stessi. Grazie.

On. Raide Bassi:

Gentile Presidente, On.li colleghe e colleghi, On. Sindaco e Municipali, intervengo in qualità di membro della Commissione Speciale ROD, la quale ha esaminato il regolamento a ritmo serrato nel corso dell'ultimo anno. Diverse sono state le modifiche apportate ma quella più saliente riguarda sicuramente l'art. 40 che introduce un nuovo approccio all'interno dell'amministrazione comunale. Il sistema di valutazione introdotto s'inserisce nelle linee guida del PNA e ricalca un approccio più simile al privato. Ciò non significa che non siano stati tenuti in considerazione tutti i vari punti di vista, anzi. Le soluzioni proposte sono state ritenute non solo quelle più confacenti ma anche quelle più eque. È chiaro: tutti i cambiamenti, soprattutto quelli profondi come quello che ci stiamo accingendo a votare, spaventano. Ciò che dovrebbe assicurare è che le nuove normative sono frutto di un lavoro analitico e condiviso. Senza dimenticare che quello che oggi noi definiamo "nuovo" è già una realtà consolidata nell'ambito privato. E qui qualcuno potrà obiettare che non si può paragonare l'amministrazione pubblica all'impresa privata: vero rispondo io, ma sicuramente possiamo applicare parte di quei meccanismi privati, per rendere l'apparato pubblico più efficiente. Dicevo prima, non bisogna avere paura del cambiamento, bisogna crederci e portarlo avanti con convinzione. Nel caso specifico, non possiamo infatti pensare di introdurre un sistema meritocratico e poi rimmetterlo interamente in discussione al verdetto del Consiglio Comunale: perderebbe di efficacia e non sarebbe recepito con la serietà che merita. Annuncio già ora che il Gruppo UDC, anche per i motivi appena esposti, non approverà gli emendamenti proposti dal Gruppo PS: essi sono infatti in contrasto con quanto deciso dalla maggioranza della Commissione Speciale, frutto di compromesso e di compensazioni ponderate. Infine, ma non per questo meno importante, il nostro Gruppo accoglie con soddisfazione l'applicazione della mozione sulla preferenza indigena approvata dal Consiglio Comunale lo scorso 1° ottobre. Grazie all'introduzione del nuovo art. 15a la Città di Lugano sarà il primo Comune a regolamentare questo principio secondo la volontà popolare espressa non una, bensì due volte. Oggi più che mai non possiamo ignorare il sentimento di malessere che infligge il nostro mercato del lavoro, oggi più che mai la classe politica deve essere

in grado di dare delle risposte concrete ai cittadini e l'introduzione di questo articolo è sicuramente un primo passo - seppur modesto - verso la protezione dei lavoratori residenti. C'è chi ha già gridato allo scandalo, ma non dare una risposta a chi ha delle difficoltà sempre più evidenti a trovare lavoro sul nostro territorio, sarebbe quantomeno miope. Il nostro Gruppo trova questo gesto doveroso nei confronti dei cittadini luganesi. Concludo portando l'adesione del Gruppo UDC al rapporto commissionale.

On. Karin Valenzano Rossi:

Gentile Presidente, On.li Sindaco e Municipali, On.li colleghe e colleghi, a nome del Gruppo PLR porto l'adesione a quello che è la versione del rapporto della Commissione Speciale ROD, che ringraziamo per il grande lavoro e l'impegno profuso. Per le ragioni che ha esposto prima la Presidente della Commissione On. Morena Ferrari Gamba e per lo stesso principio di coerenza evocato in precedenza da chi mi ha preceduto, il Gruppo PLR non accoglierà gli emendamenti proposti dal Gruppo PS.

On. Morena Ferrari Gamba:

Sugli emendamenti, settimana scorsa il Municipio, nel preparare le osservazioni, ci ha chiesto di poter discutere insieme questi emendamenti visto che condivideva in linea di massima tutto il rapporto ma per i quali c'erano delle questioni - più formali che di contenuto - da chiarire. Noi abbiamo accettato, ci siamo incontrati venerdì scorso, abbiamo esaminato insieme questi emendamenti che - in presenza di un rappresentante per Gruppo - abbiamo condiviso e che ora portiamo volentieri all'attenzione del Consiglio Comunale (la versione condivisa) per votazione.

On. Sindaco:

Presidente, Signore e Signori Consiglieri Comunali, anche noi come Municipio non possiamo non associarci a queste parole di stima e soddisfazione che sono uscite, soprattutto per quanto diceva prima l'On. Morena Ferrari Gamba nel suo intervento in merito alla riuscita di un rapporto condiviso. Situazione che rende molto forte il rapporto fatto dal Gruppo di lavoro, dal Municipio, dalla Commissione del personale e dalla Commissione Speciale. Trattasi veramente di un tema importante per il quale vi sono stati collaborazioni, colloqui e confronti, qualche volta anche duri e per i quali non sempre si è trovato subito un accordo. Il prodotto che è uscito dalla Commissione Speciale è qualcosa di forte e di prezioso. Ed è proprio in virtù di questo che noi come Municipio ci siamo chinati sui vari emendamenti (che non erano proprio pochi all'inizio) e siamo giunti alla conclusione che, a parte alcune modifiche di forma e ringrazio naturalmente chi ci ha incontrato venerdì per avere accettato queste nostre proposte, come Municipio sarebbe stato sbagliato non adeguarci e non entrare nelle viste di quello che ha detto la Commissione. Anche noi come Municipio, lo dico subito e poi lo diremo magari ancora dopo, ci opponiamo agli emendamenti proposti questa sera per le ragioni che già sono state indicate ma che andremo ad approfondire probabilmente dopo. È vero e lo avete detto un po' tutti che questo nuovo ROD in fondo non stravolge ciò che c'era prima e che non si può parlare di una revisione totale, forse si può parlare di una sorta di revisione parziale. Certamente però si può parlare di una cosa: dello spirito che sta alla base di questo ROD che è qualcosa di completamente diverso rispetto a quello che c'era prima. Si dice spesso e credo non del tutto a torto che i regolamenti per i dipendenti sono sempre stati contrassegnati da una staticità nel senso che magari si facevano delle ottime revisioni però erano molto episodiche, così come avete detto che l'elemento veramente forte è quello dell'abbandono dell'automatismo dopo un periodo di prova. Credo però che alla base di tutto ci sia il tentativo riuscito di modificare veramente una impostazione e di avere un disegno complessivo su quella che può essere la politica delle risorse umane. Questo mi sembra l'elemento forte, non più qualcosa di episodico ma qualcosa di veramente voluto. Con le nuove tecnologie che già c'erano prima, che diventano sempre più importanti e che ci cambiano anche la vita tutti i giorni, come Municipio ci siamo trovati confrontati con delle aggregazioni riuscite (che hanno cambiato la

fisionomia della Città, oltre che la geografia della stessa) e quindi è venuto normale e non potevamo fare altro che pensare ad una riforma dell'amministrazione. Quello che è definito PNA e con il primo passo - che ha fatto un po' discutere all'inizio - relativo alla riorganizzazione dei Dicasteri. L'abbiamo sempre detto e lo avete detto un po' tutti che i Dicasteri erano un pochino poco omogenei e che bisognava dare una diversa visione. Poi, vista la volontà di avere una politica del personale e delle risorse umane per obiettivi, non potevamo che chinarci e cercare di delineare le linee di sviluppo del Municipio per i prossimi anni. Ecco che a questo punto diventava impellente procedere con il vero e proprio cambiamento - diciamo così - dello spirito della politica delle risorse umane. Quindi è vero che non cambia così tanto, però infondo cambia anche molto perché quando lo spirito di qualcosa cambia ecco che trascina e crea una nuova dinamica ed una nuova forza che si immette e che si inserisce. Si può quindi dire c'è un cambiamento di paradigma, di filosofia che caratterizza questa revisione. È stato anche detto che ogni cambiamento spaventa e anche molto. Però noi abbiamo cercato anche di parlare e di fare capire ai nostri collaboratori questo nuovo cambiamento e secondo me lo stanno capendo e stanno entrando molto bene in questa logica. Certo, il cambiamento spaventa ma ogni cambiamento può comportare delle grandissime opportunità anche perché la revisione e qui fa parte di quella filosofia che dicevo prima e che non vuole essere episodica, vuole inquadrare tutte le risorse umane, valorizzarle e cercare anche di capire quelli che sono stati - magari in modo un pochino soffuso - quelli che sono stati i cambiamenti della nostra società. Si parla anche della conciliabilità tra lavoro e famiglia, si parla della parità dei sessi e della parità di salari; insomma si parla di cose che credo siano importanti per la politica di oggi ed in qualsiasi campo sia comunale che cantonale e federale. Secondo il Municipio questo fa anche parte dei cambiamenti che chiediamo e che sono dei cambiamenti positivi e che vanno incontro al collaboratore, che a sua volta, se seguirà questa impostazione - perché come sempre si può averne paura e fare resistenza attiva o passiva - potrà beneficiare di una formazione continua e di un perfezionamento personale. In questo senso abbiamo anche individuato uno stabile per questa logica che sarà la Mugina; un elemento storico della nostra Città, un elemento caratterizzante di un cambiamento e quindi di un miglioramento per ognuno che vuole migliorarsi. Dopo è chiaro che non potremo e ne vorremo obbligare qualcuno a seguire i corsi, però ci sono tante persone che chiedono proprio di potersi migliorare. Una cosa di cui credo la Commissione Speciale in primis, aggiungendoci anche il Municipio e tutti coloro che ci hanno lavorato, può essere fiera riguarda il fatto che i Comuni - anche il Cantone - guardano a questa serata. Perché, se dovesse passare e se poi passasse con una maggioranza o addirittura con l'unanimità come potrebbe anche delinearci, la Città di Lugano diventerebbe il Comune precursore in tanti ambiti e per questo potete esserne un po' tutti fieri. Siamo riusciti laddove altri, non dico hanno fallito, ma ad un certo momento non sono riusciti a portare avanti questo discorso. E di questo credo bisogna darne atto a tutti ed anche a quelle forze politiche che magari potevano avere delle resistenze prima ma che invece poi si sono chinate anche in modo serio. Quindi ecco che se stasera dovesse passare ed essere accolto il principio di questo nuovo regolamento credo che potremmo essere tutti un pochino fieri, anche perché con questa nuova impostazione - da qualche parte noi lo abbiamo pensato e forse anche da qualche parte c'è scritto - vogliamo far crescere i collaboratori. Facendo crescere i collaboratori cresciamo anche noi come politici e se ci confrontiamo, cresciamo non solo noi ma cresce in particolare la Città. Credo che questo sia l'elemento forte di questa serata e di questo dibattito, durato più un anno e due mesi, caratterizzato da continui confronti, ogni tanto anche duri, ma che sono stati molto proficui, interessanti, all'insegna del confronto e della voglia in fondo di relazionarsi con le idee dell'altro. Quindi immagino che possa uscire un risultato molto importante e sarebbe una cosa molto bella, credo.

On. Presidente:

Non vi sono altri interventi, procediamo ora con la votazione degli articoli che sono stati oggetto di proposta di modifica. Ricordo che in pratica metterò in votazione la tabella che trovate sui vostri banchi ed in particolare la terza colonna (riquadro in coloro rosso) che rappresenta la versione concordata tra la Commissione Speciale e il Municipio (la prima colonna rappresenta la proposta come da MM, la seconda colonna rappresenta gli emendamenti della Commissione Speciale come da rapporto e prima dell'incontro di venerdì scorso).

Procedo con l'esame dei singoli articoli:

<p>Campo di applicazione Art. 1 1. Le disposizioni del presente Regolamento sono applicabili a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori del Comune. 2. Il rapporto d'impiego dei docenti dell'Istituto Scolastico Comunale è disciplinato dalla legislazione cantonale. Il Municipio può applicare ai docenti eventuali altre disposizioni del presente Regolamento, se queste sono loro più favorevoli. 3. Il rapporto di impiego per il personale uniformato del Corpo di Polizia comunale è disciplinato dalla legislazione cantonale relativamente ai gradi, ai salari, alle promozioni e alle indennità. 4. Le denominazioni professionali utilizzate nel presente Regolamento si intendono al maschile e al femminile.</p>	<p>Campo di applicazione Art. 1 Cpv. 1 INVARIATO CPV. 2 INVARIATO 3. Il rapporto di impiego per il personale uniformato del Corpo di Polizia comunale, ad eccezione del Comandante, è disciplinato da uno specifico regolamento. CPV. 4 INVARIATO</p>	<p>Campo di applicazione Art. 1 Cpv. 1 INVARIATO CPV. 2 INVARIATO 3. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE CPV. 4 INVARIATO</p>
--	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 1 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Requisiti Art. 5 1. I candidati alla nomina devono adempiere ai seguenti requisiti: a. cittadinanza svizzera, riservata l'applicazione dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE (ALC); b. condotta ineccepibile e documentata; c. idoneità psicofisica alla funzione; d. formazione, preparazione e attitudini idonee alla funzione da occupare (mansionario). 2. <i>Abrogato</i> 3. In presenza di candidati con requisiti equivalenti, il domicilio a Lugano e la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, della cultura e delle istituzioni possono essere valutati quali titolo preferenziale per la nomina. 4. Il Municipio designa le funzioni legate all'esercizio della pubblica potestà e destinate a tutelare gli interessi generali del Comune o di altre collettività pubbliche che possono essere occupate soltanto da persone di nazionalità svizzera.</p>	<p>Requisiti Art. 5 CPV. 1 INVARIATO CPV. 2 INVARIATO (abrogato) CPV. 3 INVARIATO 4. Il Municipio designa, mediante ordinanza, le funzioni legate all'esercizio della pubblica potestà e destinate a tutelare gli interessi generali del Comune o di altre collettività pubbliche che possono essere occupate soltanto da persone di nazionalità svizzera.</p>	<p>Requisiti Art. 5 CPV. 1 INVARIATO CPV. 2 INVARIATO (abrogato) CPV. 3 INVARIATO 4. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
--	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 5 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Periodi di prova Art. 7</p> <p>1. Sono considerati periodo di prova il primo anno d'impiego e il primo anno di assegnazione a nuova funzione.</p> <p>2. Periodo di prova per prima nomina: durante questo periodo di prova, il rapporto può essere disdetto per la fine di ogni mese con trenta giorni di preavviso. Analogo diritto di disdetta spetta all'interessato.</p> <p>3. Periodo di prova per il primo anno di assegnazione a una nuova funzione: per il collaboratore assegnato ad altra funzione esiste il periodo di prova di un anno; durante questo periodo egli può essere trasferito al posto precedentemente occupato, o in altro di analogo livello al precedente, esclusa, in questo caso, la facoltà del Municipio di avvalersi della disdetta prevista al cpv. 2.</p> <p>4. Il periodo di prova può essere prolungato dal Municipio sino ad un massimo di due anni.</p>	<p>Periodi di prova Art. 7</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. Periodo di prova per prima nomina: durante questo periodo di prova, il rapporto può essere disdetto per la fine di ogni mese con trenta giorni di preavviso. Analogo diritto di disdetta spetta al collaboratore.</p> <p>3. Periodo di prova per il primo anno di assegnazione a una nuova funzione: per il collaboratore assegnato ad altra funzione esiste il periodo di prova di un anno; durante questo periodo egli può essere trasferito al posto precedentemente occupato, o in altro di analogo livello salariale al precedente, esclusa, in questo caso, la facoltà del Municipio di avvalersi della disdetta prevista al cpv. 2.</p> <p>4. Nei casi dubbi il periodo di prova può essere prolungato dal Municipio sino ad un massimo di due anni.</p>	<p>Periodi di prova Art. 7 CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>3. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>4. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
---	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 7 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:

49 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Nullità e annullabilità della nomina Art. 9</p> <p>1. È nulla la nomina di un collaboratore del Comune conseguita con manovre fraudolente.</p> <p>2. È annullabile la nomina decisa a condizioni diverse da quelle stabilite dalla legge, dal presente regolamento e dal capitolato di concorso.</p>	<p>Nullità e annullabilità della nomina Art. 9</p> <p>1. È nulla la nomina ottenuta con la frode o con l'inganno o sottacendo elementi determinanti per la decisione.</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p>	<p>Nullità e annullabilità della nomina Art. 9 1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p>
--	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 9 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:

50 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Definizione Art. 10</p> <p>1. Mediante pubblico concorso il Municipio può assumere un candidato, conferendogli un incarico per funzione stabile, qualora questi non adempia ai requisiti richiesti dall'art. 5 cpv. 1 lett. a. o d. del presente Regolamento.</p> <p>2. L'incarico per funzione stabile può essere conferito anche qualora l'occupazione fosse inferiore al 50% dell'orario completo.</p>	<p>Definizione Art. 10</p> <p>1. Mediante pubblico concorso il Municipio può assumere un candidato, conferendogli un incarico per funzione stabile, qualora questi non adempia ai requisiti richiesti dall'art. 5 cpv. 1 lett. a. o d. del presente Regolamento, riservata l'applicazione per analogia dell'art. 5 cpv. 3.</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p>	<p>Definizione Art. 10</p> <p>1. Mediante pubblico concorso il Municipio può assumere un candidato, conferendogli un incarico per funzione stabile, qualora questi non adempia ai requisiti richiesti dall'art. 5 cpv. 1 lett. a. o d. del presente Regolamento; l'art. 5 cpv. 3. è applicabile per analogia.</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p>
--	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 10 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:

50 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Trasformazione in nomina Art. 12</p> <p>1. Il Municipio trasforma in nomina l'incarico per funzione stabile quando si realizzano i requisiti mancanti al momento dell'assunzione.</p> <p>2. Il Municipio, ritenuto l'adempimento dei requisiti di cui all'art. 5 cpv. 1 lett. a., può procedere alla nomina dopo almeno cinque anni di servizio ininterrotto, se constata che i requisiti mancanti previsti dall'art. 5 cpv. 1 lett. d. sono compensati dall'esperienza acquisita.</p> <p>3. I congedi non pagati parentali e per motivi familiari con un cumulo complessivo fino a 12 mesi non interrompono il computo dei 5 anni.</p>	<p>Trasformazione in nomina Art. 12</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>3. I congedi non pagati parentali e per motivi familiari con un cumulo complessivo fino a dodici mesi non interrompono il computo dei cinque anni.</p>	<p>Trasformazione in nomina Art. 12</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>3. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
--	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 12 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Definizione Art. 13</p> <p>Il Municipio può prescindere dal pubblico concorso per l'assunzione di collaboratori a tempo determinato.</p>	<p>Definizione Art. 13</p> <p>1. Il Municipio può procedere senza pubblico concorso all'assunzione di collaboratori per funzioni istituite a titolo provvisorio o per le quali non si può garantire un impiego duraturo, conferendo un incarico temporaneo di una durata massima di un anno.</p> <p>2. L'incarico temporaneo può essere rinnovato per un massimo di un ulteriore anno.</p>	<p>Definizione Art. 13</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
--	--	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 13 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Durata e modalità Art. 14</p> <p>1. La durata dell'incarico è definita dalla natura stessa dell'attività per la quale si procede all'assunzione.</p> <p>2. Se la funzione assume carattere permanente il Municipio può procedere alla nomina o al conferimento di un incarico per funzione stabile, ossequiando le norme ad essi relative.</p>	<p>Durata e modalità Art. 14</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. Se la funzione assume carattere permanente il Municipio può procedere alla nomina o al conferimento di un incarico per funzione stabile, per il tramite di un concorso.</p>	<p>Durata e modalità Art. 14</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
--	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 14 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

	<p>Parità di requisiti Art. 15a</p> <p>1. Nelle assunzioni a titolo di nomina e di incarico, in presenza di candidati con requisiti equivalenti è data la precedenza a quelli di cittadinanza svizzera, ai domiciliati con permesso C e ai dimoranti con permesso B.</p> <p>2. Per la nomina, se vi sono più candidati che rispondono alle condizioni indicate al cpv. 1, vale inoltre quanto previsto dall'art. 5 cpv. 3.</p>	<p>Parità di requisiti Art. 15a</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
--	---	--

On. Raoul Ghisletta:

On. Presidente, On. Municipio, colleghe e colleghi, questo articolo lo abbiamo brevemente discusso venerdì con la Commissione Speciale, con l'avv. Guido Corti che ha espresso dei dubbi sulla sua legalità. Quindi evidentemente questo articolo – che probabilmente sarà accettato così come è stata accettata la mozione di cui parlava la collega On. Raide Bassi la volta scorsa – potrebbe essere oggetto però di un ricorso. Quindi ci tenevo a segnalare che noi, come Gruppo PS, voteremo contro questo articolo così come già avevamo fatto in occasione della mozione. Questo perché secondo noi il presente articolo non rispetta il diritto superiore, valutazione che però andrà fatta eventualmente in sede ricorsuale.

On. Raide Bassi:

Una breve replica all'On. Raoul Ghisletta che ha fatto riferimento all'avv. Guido Corti. Secondo me trattasi di un riferimento non tanto pertinente con la trattanda in questione, anche perché l'avvocato non è che si sia espresso negativamente contro questo articolo. L'On. Raoul Ghisletta ha chiesto se secondo l'avv. Guido Corti l'articolo poteva essere oggetto di questioni secondo la Sezione degli Enti Locali. L'avvocato ha espresso una sua opinione e non è che abbia redatto un suo parere giuridico formale. Quindi questa informazione non la trovo tanto pertinente in questo contesto di votazione.

On. Morena Ferrari Gamba:

Solo una precisazione in qualità di Presidente della Commissione Speciale. Durante la votazione in Consiglio Comunale io ho votato contro la mozione e proprio per le ragioni che avevo esposto in seduta e che non sto qui a ripetere. Dopodiché, se un Consiglio Comunale a maggioranza approva qualche cosa che poi arriva nell'ambito di un regolamento ed il cui regolamento a maggioranza viene poi recepito, ecco che io mi adeguo e voterò favorevole, seppure – come l'On. Raoul Ghisletta ed altri forse – ero contraria a monte.

On. Raoul Ghisletta:

Intervengo solo per dire che è un articolo che crea una gran confusione, anche perché c'è già l'art. 5 che mi sembra perfettamente legale e che fondamentale arriva allo stesso risultato in modo più elegante.

On. Presidente:

Non vi sono altri interventi, metto in votazione l'art. 15a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
39 voti favorevoli, 9 contrari, 3 astenuti

<p>Tipologie Art. 15a</p> <p>1. Le assunzioni a tempo determinato di personale educativo scolastico ed extrascolastico sono regolate da specifiche disposizioni emanate dal Municipio.</p> <p>2. Altre assunzioni sono possibili nel rispetto del quadro legale di riferimento o nell'ambito di progetti speciali promossi dal Comune per favorire il lavoro, la formazione o il reinserimento professionale. In questi casi, durata e condizioni dell'impiego sono definite dal Municipio.</p> <p>3. In casi contingenti, onde garantire la funzionalità del servizio, si può ricorrere al lavoro su chiamata. Le condizioni sono stabilite da direttive interne.</p>	<p>Tipologie Art. 15b</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>3. In casi contingenti, onde garantire la funzionalità del servizio, si può ricorrere al lavoro su chiamata. Le condizioni sono stabilite da direttive interne.</p> <p>4. Tutti i dispositivi di cui al presente articolo sono definiti tramite apposita ordinanza.</p>	<p>Tipologie Art. 15b</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>3. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>4. Tutte le disposizioni di cui al presente articolo sono definite tramite apposita ordinanza.</p>
--	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 15b nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
50 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Assenze per ragioni di salute Art. 19 1. Il collaboratore deve, in caso di assenza per ragioni di salute, avvertire immediatamente e mantenere informata la direzione del proprio servizio. Se l'assenza è superiore a tre giorni il collaboratore deve produrre immediatamente il certificato medico. Il primo certificato medico d'inabilità lavorativa ha una validità massima di 15 giorni (festivi compresi); ulteriori certificati medici inerenti allo stesso evento hanno una validità massima di 30 giorni (festivi compresi) e devono pervenire entro la scadenza del certificato medico antecedente. 2. <i>Abrogato.</i> 3. Dopo tre assenze per ragioni di salute di durata non superiore a tre giorni, il collaboratore deve produrre un certificato medico per qualsiasi ulteriore assenza che si verifichi nel corso dell'anno. 4. Il Municipio può richiedere il certificato medico anche in caso di assenze inferiori a tre giorni, se queste si ripetono con frequenza o per fondati motivi. 5. Le uscite di casa devono essere autorizzate dal medico. È riservata la facoltà del Municipio di far eseguire ogni necessario accertamento. In caso di abuso l'assenza è considerata arbitraria. 6. Il Municipio può ordinare visite di controllo per il tramite di un medico di fiducia e quindi, su preavviso dello stesso, chiedere al collaboratore di sottoporsi a cure speciali. Il rifiuto di ossequiare dette richieste, se condivise dal suo medico curante, comporta la perdita dei diritti previsti dagli articoli di cui al Capitolo 4 del Titolo IV. 7. Se a seguito di una visita di controllo il collaboratore non ottempera all'ordine di riprendere il lavoro, è passibile di sanzioni disciplinari.</p>	<p>Assenze per ragioni di salute Art. 19 CPV. 1 INVARIATO CPV. 2 INVARIATO (abrogato) CPV. 3 INVARIATO CPV. 4 INVARIATO CPV. 5 INVARIATO 6. Il Municipio può ordinare visite di controllo per il tramite di un medico di fiducia. Il rifiuto di dette richieste comporta la perdita dei diritti previsti dagli articoli di cui al Capitolo 4 del Titolo IV. CPV. 7 INVARIATO</p>	<p>Assenze per ragioni di salute Art. 19 CPV. 1 INVARIATO CPV. 2 INVARIATO (abrogato) CPV. 3 INVARIATO CPV. 4 INVARIATO CPV. 5 INVARIATO 6. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE CPV. 7 INVARIATO</p>
--	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 19 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
50 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Assenze ingiustificate Art. 20 1. Le assenze non conformi a quanto previsto dall'art. 19 sono arbitrarie e comportano la riduzione proporzionale dello stipendio e delle vacanze. 2. Il Municipio può inoltre pronunciare la disdetta se l'assenza non viene giustificata dal collaboratore nell'ambito dell'inchiesta.</p>	<p>Assenze <i>arbitrarie</i> Art. 20 1. Le assenze effettuate senza autorizzazione o giustificazione sono considerate arbitrarie. 2. La competenza a stabilire l'assenza arbitraria spetta al funzionario dirigente in collaborazione con la Divisione risorse umane, sentito il collaboratore. 3. Le assenze arbitrarie comportano la riduzione proporzionale dello stipendio e delle vacanze. 4. Il Municipio può inoltre pronunciare la disdetta se l'assenza non viene giustificata dal collaboratore nell'ambito dell'inchiesta.</p>	<p>Assenze arbitrarie Art. 20 1. Le assenze non autorizzate o non giustificate sono considerate arbitrarie. 2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE 3. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE 4. Il Municipio può inoltre pronunciare la disdetta se l'assenza non viene giustificata dal collaboratore nell'ambito dell'inchiesta.</p>
--	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 20 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Supplenze Art. 22</p> <p>1. In caso di assenza, impedimento o soverchio lavoro, i collaboratori devono supplirsi a vicenda senza compenso.</p> <p>2. Qualora un collaboratore ne supplisca un altro, assente per malattia, infortunio o giustificati motivi, situato in una fascia di funzioni superiore e di maggior responsabilità, non raggiungibile mediante semplici promozioni, ha diritto a partire dal trentunesimo giorno consecutivo, se il Municipio ha ratificato la supplenza, di percepire un'indennità pari alla differenza tra lo stipendio percepito e quello che percepirebbe se fosse promosso nella funzione del supplito. Per le funzioni che implicano un onere di supplenza il diritto all'indennità decorre dal trentunesimo giorno se il titolare della funzione è stato supplito per un periodo di almeno 60 giorni consecutivi.</p> <p>3. Non si inizia il computo di un nuovo periodo se al termine della supplenza di cui al cpv. 2 dovesse subentrare un'ulteriore interruzione per malattia o infortunio entro un massimo di 30 giorni.</p>	<p>Supplenze Art. 22</p> <p>1. In caso di assenza, impedimento o soverchio lavoro, i collaboratori devono supplirsi a vicenda senza ulteriore compenso.</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p>	<p>Supplenze Art. 22</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p>
--	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 22 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Salute e sicurezza dei collaboratori Art. 25a</p> <p>I collaboratori sono tenuti a:</p> <p>a osservare le istruzioni del Municipio in materia di sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro, emanate in conformità con la legislazione vigente, e a rispettare le regole riconosciute nonché quelle relative alla professione;</p> <p>b utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza e i mezzi di protezione individuale senza comprometterne l'efficacia;</p> <p>c eliminare o segnalare le anomalie riscontrate che pregiudicano la sicurezza e la protezione della salute sul posto di lavoro;</p> <p>d non mettersi in uno stato che possa esporre loro stessi o altri a pericolo, ciò vale in particolare per il consumo di alcool o di altre sostanze psicotrope.</p>	<p>Salute e sicurezza dei collaboratori Art. 25a</p> <p>INVARIATO</p> <p>INVARIATO</p> <p>INVARIATO</p> <p>d) non mettersi in uno stato che possa esporre loro stessi o altri a pericolo. ciò vale in particolare per il consumo di alcool o di altre sostanze psicotrope.</p>	<p>Salute e sicurezza dei collaboratori Art. 25a</p> <p>INVARIATO</p> <p>INVARIATO</p> <p>INVARIATO</p> <p>d) EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
---	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 25a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Divieti vari Art. 28 È vietato al collaboratore:</p> <p>a. ricevere regali in natura o in denaro o conseguire vantaggi personali qualsiasi per prestazioni inerenti al suo servizio o comunque avere interessi con fornitori del Comune; il Municipio ne disciplina i particolari e le eccezioni;</p> <p>b. assentarsi dal lavoro senza autorizzazione;</p> <p>c. abrogato</p> <p>d. in genere agire contro l'interesse pubblico o del Comune;</p> <p>e. partecipare in modo preponderante ad aziende, società e attività commerciali che hanno relazioni contrattuali con il Comune;</p> <p>f. utilizzare materiale e mezzi di proprietà del Comune a scopo privato e/o per conto di terzi.</p>	<p>Divieti vari Art. 28 È vietato al collaboratore:</p> <p>a. ricevere regali in natura o in denaro o conseguire vantaggi personali qualsiasi per prestazioni inerenti al suo servizio o comunque avere interessi con fornitori del Comune; il Municipio ne disciplina i particolari e le eccezioni mediante apposita ordinanza;</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO (abrogato)</p> <p>d. INVARIATO</p> <p>e. INVARIATO</p> <p>f. INVARIATO</p>	<p>Divieti vari Art. 28 È vietato al collaboratore: a. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO (abrogato)</p> <p>d. INVARIATO</p> <p>e. INVARIATO</p> <p>f. INVARIATO</p>
--	--	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 28 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Diritti sulle opere, sulle invenzioni e su altri beni immateriali Art. 28 a</p> <p>1. Tutti i diritti sulle opere, sulle invenzioni e su altri beni immateriali, ai sensi della legislazione federale in materia di proprietà intellettuale, costituiti nell'esercizio della funzione o in relazione con quest'ultima, appartengono al Comune:</p> <p>a. quando essi siano il prodotto dell'attività o degli obblighi di servizio del collaboratore;</p> <p>b. quando essi costituiscano il risultato di esperimenti ufficiali;</p> <p>c. quando, in caso di mandati o di attività accessorie, l'autorità se ne sia riservata la proprietà.</p> <p>2. Nel caso in cui il bene immateriale ha notevole importanza economica o appartiene al Comune secondo il cpv. 1 lett. c), il collaboratore ha diritto ad una equa indennità.</p> <p>3. Nello stabilire l'indennità si deve tener conto se abbiano cooperato altre persone al servizio del Comune e se siano stati impiegati impianti o materiali d'esercizio del Comune.</p>	<p>Diritti sulle opere, sulle invenzioni e su altri beni immateriali Art. 28 a CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. Nel caso in cui il bene immateriale abbia una notevole importanza economica o appartiene al Comune secondo il cpv. 1 lett. c), il collaboratore ha diritto ad una equa indennità. CPV. 3 INVARIATO</p>	<p>Diritti sulle opere, sulle invenzioni e su altri beni immateriali Art. 28 a CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p>
---	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 28a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Provvedimenti disciplinari Art. 31 La violazione dei doveri d'ufficio da parte di collaboratori, la trascuranza e la negligenza nell'adempimento delle mansioni loro assegnate, sono punite dal Municipio esclusivamente con i seguenti provvedimenti disciplinari, riservata l'azione penale:</p> <p>a. l'ammonizione scritto;</p> <p>b. la multa fino a Fr. 3'000.--;</p> <p>c. la riduzione dello stipendio fino ad un massimo del 10%, durante un anno al massimo;</p> <p>d. la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio per un periodo massimo di tre mesi.</p> <p>e. <i>abrogato</i></p> <p>f. <i>abrogato</i></p> <p>g. <i>abrogato</i></p> <p>h. <i>abrogato</i></p>	<p>Provvedimenti disciplinari Art. 31 INVARIATO</p> <p>a. INVARIATO</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO</p> <p>d. la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio per un periodo massimo di <i>sei</i> mesi.</p> <p>e. INVARIATO (abrogato)</p> <p>f. INVARIATO (abrogato)</p> <p>g. INVARIATO (abrogato)</p> <p>h. INVARIATO (abrogato)</p>	<p>Provvedimenti disciplinari Art. 31 INVARIATO</p> <p>a. INVARIATO</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO</p> <p>d. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>e. INVARIATO (abrogato)</p> <p>f. INVARIATO (abrogato)</p> <p>g. INVARIATO (abrogato)</p> <p>h. INVARIATO (abrogato)</p>
---	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 31 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Inchiesta e rimedi giuridici Art. 32 1. L'applicazione delle sanzioni disciplinari è preceduta da un'inchiesta.</p> <p>2. Ai collaboratori viene data conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta. Egli ha diritto di giustificarsi, farsi assistere, prendere visione dell'incarto che lo concerne e di chiedere un complemento d'inchiesta.</p> <p>3. Le sanzioni sono motivate e comunicate per iscritto all'interessato con l'indicazione dei mezzi e termini di ricorso.</p> <p>4. <i>Abrogato</i>.</p> <p>5. Contro i provvedimenti disciplinari è dato ricorso al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile al Tribunale cantonale amministrativo.</p>	<p>Inchiesta e rimedi giuridici Art. 32 1. L'applicazione delle sanzioni disciplinari è preceduta da un'inchiesta, di regola il Municipio incarica la Divisione risorse umane di effettuare le inchieste amministrative.</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO (abrogato)</p> <p>CPV. 5 INVARIATO</p>	<p>Inchiesta e rimedi giuridici Art. 32 1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO (abrogato)</p> <p>CPV. 5 INVARIATO</p>
---	--	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 32 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Termini e prescrizione Art. 34 1. La facoltà di punire disciplinarmente si prescrive in cinque anni a decorrere dalla trasgressione; in presenza di un procedimento penale riguardante gli stessi fatti, questo termine è automaticamente prorogato fino ad un anno dalla crescita in giudicato della decisione penale.</p> <p>2. <i>Abrogato</i>.</p> <p>3. <i>Abrogato</i>.</p> <p>4. Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati, il procedimento formalmente aperto dev'essere chiuso con una decisione di abbandono.</p>	<p>Termini e prescrizione Art. 34 1. La facoltà di punire disciplinarmente si prescrive dopo un anno dalla conoscenza della trasgressione e in ogni caso dopo 10 anni a decorrere dalla trasgressione in presenza di un procedimento penale riguardante gli stessi fatti, questo termine è automaticamente prorogato fino ad un anno dalla crescita in giudicato della decisione penale.</p> <p>CPV. 2 INVARIATO (abrogato)</p> <p>CPV. 3 INVARIATO (abrogato)</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>	<p>Termini e prescrizione Art. 34 1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 2 INVARIATO (abrogato)</p> <p>CPV. 3 INVARIATO (abrogato)</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>
---	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 34 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

ROD come da MM e condiviso dalla Commissione Speciale				PROPOSTA EMENDAMENTO GRUPPO PS ON.LI R. GHISLETTA E M. JERMINI
Scala degli stipendi Art. 36 1. La scala degli stipendi annui è stabilita come segue:				Scala degli stipendi Art. 36 CPV. 1 INVARIATO
Classe	Minimo	Massimo	Differenza tra il minimo e il massimo	
25	181'766.95	214'484.95	32'718.00	
24	166'374.40	196'321.85	29'947.45	
23	152'682.50	180'165.15	27'482.65	
22	140'246.45	165'490.85	25'244.40	
21	129'100.30	152'338.30	23'238.00	
20	119'153.25	140'601.05	21'447.80	
19	110'264.80	130'112.65	19'847.85	
18	102'320.15	120'737.65	18'417.50	
17	95'208.80	112'346.30	17'137.50	
16	88'830.55	104'819.95	15'989.40	
15	83'102.50	98'060.95	14'958.45	
14	78'747.50	92'922.05	14'174.55	
13	74'114.60	87'455.40	13'340.80	
12	69'921.55	82'507.55	12'586.00	
11	66'148.45	78'055.25	11'906.80	
10	62'789.65	74'091.85	11'302.20	
9	59'807.85	70'573.15	10'765.30	
8	57'176.15	67'467.90	10'291.75	
7	54'868.30	64'744.60	9'876.30	
6	52'867.80	62'384.10	9'516.30	
5	51'163.50	60'372.90	9'209.40	
4	47'001.25	54'051.50	7'050.25	
3	45'942.70	52'834.20	6'891.50	
2	45'189.20	51'967.70	6'778.50	
1	41'110.15	47'276.65	6'166.50	
2. La presente scala è stabilita sull'indice ufficiale constatato a dicembre 2010 (pari a 100 pts).				2 La presente scala è stabilita sull'indice ufficiale constatato al 30.10.2018, pari a 102,1 punti (indice di dicembre 2015).
3. La scala degli stipendi indicata in questo articolo verrà adeguata ogni anno all'indice nazionale dei prezzi al consumo secondo le disposizioni emanate dal Municipio, tenuto conto della situazione finanziaria del Comune e previa consultazione della CdP (art. 91 ROD).				CPV. 3 INVARIATO
4. Gli stipendi di cui sopra sono divisi in tredici mensilità; la tredicesima verrà versata in una o più rate a giudizio del Municipio.				CPV. 4 INVARIATO
5. Allo scopo di assicurare la competitività dell'Amministrazione comunale e così intervenire in maniera flessibile e mirata a dipendenza della peculiarità della funzione, dei bisogni specifici del settore e della situazione del mercato del lavoro, al Municipio è concessa la facoltà di rinquadrare direttamente funzioni o gruppi di funzioni appartenenti alle rispettive aree di professionalità (v. art. 37) maggiorando le relative scale salariali sino ad un massimo del 10%.				CPV. 5 INVARIATO
6. La soglia d'entrata per la prima classe non è di regola inferiore a tre aumenti.				6. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE

On. Presidente:

Per l'art. 36 oltre alla proposta concordata "Commissione Speciale/Municipio" è stato presentato un emendamento degli On.li Raoul Ghisletta e Marco Jermini per il Gruppo PS; procederemo quindi con votazione eventuale.

On. Raoul Ghisletta:

Come indicato nell'emendamento chiediamo di riferirci all'indice del 2015 e di partire dall'ultimo dato di ottobre 2018. Questo permette di non dover recuperare del caro-vita che risale all'ultimo adattamento fatto nel 2010, quindi praticamente sono otto anni che la scala non viene più toccata.

On. Morena Ferrari Gamba:

Di questa cosa ne abbiamo abbastanza discusso. Anche nell'incontro di venerdì sono state presentate le ragioni per le quali è stato scelto il 2010. Ed anche con l'On. Raoul Ghisletta ci siamo confrontati e di fatto lo aveva capito, ma vedo che però propone l'emendamento. E' un ragionamento molto tecnico, la data presa nel 2010 è stata l'ultima data ripartendo dalla revisione del 1982. Da lì in poi si è preso questo di punto di 161 del 2010 come punto zero e si è arrivati a oggi. Preso nelle ponderazioni complessive, negli ultimi 10 anni il caro-vita non è mai aumentato ed è sempre diminuito. Quindi le regole devono essere rispettate perché altrimenti è troppo facile.

On. Sindaco:

Devo dire che anche noi come Municipio ci opponiamo veramente anche in modo molto fermo per i motivi che vado a dire. Evidentemente con diceva l'On. Morena Ferrari Gamba, sarebbe più facile vedere tutto in una presentazione perché è veramente un discorso molto tecnico. Però quello che possiamo dirvi è che la scala salariale viene indennizzata in base all'indice federale dei prezzi al consumo stabilito dall'Ufficio federale di statistica. Ufficio che a scadenze regolari aggiorna il paniere, ciò che permette di avere delle diverse basi che poi corrono in parallelo. La scala attuale si basa su quello del 1982 che erano 100 punti. Nel 2010 abbiamo indicizzato l'ultima volta la scala salariale ed aveva raggiunto un livello di 161 punti sulla base della scala del 1982. Da allora l'indice è rimasto sempre a livelli inferiori a 161 punti e ad ottobre 2018 l'indice è di 159.9, quindi sotto il 161. La proposta del Municipio e della Commissione Speciale è quella di passare alla base 2010 in quanto corrisponde all'ultima indicizzazione. Su questa base l'indice ad ottobre 2018 è di 99.3. Quindi: 100 nel 2010, oggi ad ottobre 2018 99.3 punti e quindi sotto. L'emendamento chiede di adottare la base 2015 che ad ottobre 2018 equivale a 102.1 punti, implicitamente chiede quindi di indicizzare la scala di 2.1 punti. Ciò non sarebbe corretto in quanto la base 2015 pari a 100 punti equivale a 157.4 sulla base 1982 e ad ottobre 2018 il valore 102.1 sulla scala base 2015 equivale a 159 sulla scala base 1982. Attualmente la scala è indicizzata ad un livello superiore 161. La soluzione corretta è dunque quella proposta dal Municipio e dalla Commissione Speciale poiché garantisce la situazione attuale. Quindi ci permettiamo di chiedervi di voler seguire le impostazioni della Commissione Speciale e del Municipio.

On. Presidente:

Non vi sono altri interventi, per l'art. 36 procediamo quindi con votazione eventuale "solo voti favorevoli":

- Proposta Gruppo PS solo voti favorevoli 10
- Proposta Municipio e Commissione solo voti favorevoli 41

La proposta del Gruppo PS – che ha ottenuto il minor numero di voti – viene stralciata. Metto quindi in votazione la proposta del Municipio e della Commissione Speciale – che ha ottenuto più voti – che viene approvata con:

42 voti favorevoli, 8 contrari, 0 astenuti

<p>Particolarità per il Corpo di Polizia comunale Art. 37 a 1. La classificazione delle funzioni del corpo di Polizia comunale e gli stipendi corrispondono a quelli della Polizia cantonale; fanno eccezione le funzioni del Comandante, e del Vicecomandante. 2. Le funzioni dell'ausiliario e dell'assistente sono retribuite secondo la scala cantonale.</p>	<p>Particolarità per il Corpo di Polizia comunale Art. 37 a 1. La classificazione delle funzioni del corpo di Polizia comunale e gli stipendi corrispondono a quelli della Polizia cantonale; fanno eccezione le funzioni del Comandante, e del Vicecomandante. 2. Le funzioni dell'ausiliario e dell'assistente sono retribuite secondo la scala cantonale. Abrogazione articolo / MMN. 9908 (ROPol)</p>	<p>Particolarità per il Corpo di Polizia comunale Art. 37 a 1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE 2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
--	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 37a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:

49 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Aumenti annuali Art. 40</p> <p>1 Lo stipendio è aumentato, in funzione della valutazione annuale ottenuta, sino al raggiungimento del massimo della relativa classe di organico.</p> <p>2 Se le prestazioni non soddisfano le aspettative lo stipendio non viene aumentato.</p> <p>3 Se le prestazioni soddisfano parzialmente le aspettative, lo stipendio viene aumentato a scadenza biennale, a condizione che la successiva valutazione sia anch'essa almeno analoga.</p> <p>4 Se le prestazioni soddisfano le aspettative, lo stipendio viene aumentato ogni inizio anno di una annualità.</p> <p>5. Se le prestazioni superano le aspettative, lo stipendio viene aumentato ogni inizio anno di una annualità. Qualora il collaboratore non avesse più diritto a uno scatto, resta riservata la facoltà del Municipio di riconoscere una gratifica straordinaria o giorni di congedo pagato secondo i disposti dell'art. 45 cpv. 2.</p> <p>6 L'aumento è calcolato sulla differenza dello stipendio minimo e lo stipendio massimo delle singole classi. Di tale differenza l'aumento annuo è pari alla</p> <ul style="list-style-type: none"> - settima parte dalla classe 1 alla classe 4 - nona parte dalla classe 5 alla classe 7 - decima parte dalla classe 8 alla classe 10 - dodicesima parte dalla classe 11 alla classe 13 - tredicesima parte dalla classe 14 alla classe 16 - quindicesima parte per la classe 17 e la classe 18 - sedicesima parte per la classe 19 e la classe 20 - diciottesima parte per la classe 21 e la classe 22 - diciannovesima parte per la classe 23 e la classe 24 - ventunesima parte per la classe 25. 	<p>Aumenti annuali Art. 40</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p> <p>CPV. 5 INVARIATO</p> <p>CPV. 6 INVARIATO</p> <p>7. La valutazione del personale può essere contestata davanti a un'apposita commissione paritetica la cui composizione, competenze e funzionamento è stabilito da una specifica Ordinanza.</p> <p>8. Il Municipio indica nel rendiconto il numero di valutazioni che non corrispondono, che corrispondono parzialmente, che corrispondono o che superano le aspettative; inoltre indica il numero di gratifiche accordate. I dati vengono presentati per sesso, per Dicastero e per classe salariale per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.</p>	<p>Aumenti annuali Art. 40</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p> <p>CPV. 5 INVARIATO</p> <p>CPV. 6 INVARIATO</p> <p>7. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>8. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
---	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 40 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
50 voti favorevoli, 0 contrari, 1 astenuto

<p>Decorrenza degli aumenti annuali Art. 41</p> <p>1. Gli aumenti annuali decorrono a partire dal 1° gennaio di ogni anno.</p> <p>2. Il Municipio, nel caso di situazione finanziaria sfavorevole del Comune, può sospendere l'applicazione del cpv. 1 al massimo una volta per legislatura.</p> <p>3. Se l'inizio dell'attività lavorativa ha luogo nel corso del primo semestre, il periodo iniziale viene conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo, dal 1° gennaio dell'anno successivo.</p>	<p>Decorrenza degli aumenti annuali Art. 41</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. Il Consiglio comunale, su proposta del Municipio, può, in caso di difficoltà finanziarie, bloccare transitoriamente per un anno nel corso della medesima legislatura gli scatti di stipendio. La proposta deve essere formulata nell'ambito del messaggio sul preventivo, dopo avere consultato la CdP.</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p>	<p>Decorrenza degli aumenti annuali Art. 41</p> <p>CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p>
---	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 41 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
50 voti favorevoli, 0 contrari, 1 astenuto

ROD come da MM e condiviso dalla Commissione Speciale	PROPOSTA EMENDAMENTO GRUPPO PS R. GHISLETTA E M. JERMINI
<p>Promozioni nell'ambito delle fasce di funzioni Art. 43 1. Il Municipio, previa valutazione, può procedere nell'ambito delle singole fasce alla promozione di collaboratori dalle classi inferiori a quelle mediane e da quelle mediane a quelle superiori, secondo le seguenti direttive: a. coloro che, inseriti in classe inferiore, hanno raggiunto il massimo delle annualità possibili e previste dalla rispettiva classe di appartenenza, conseguendo prestazioni individuali che hanno soddisfatto le aspettative per almeno due anni di fila, possono essere promossi alla classe mediana; b. coloro che, inseriti in classe mediana, hanno raggiunto il massimo delle annualità possibili e previste dalla rispettiva classe di appartenenza, conseguendo prestazioni individuali che hanno soddisfatto le aspettative per almeno due anni di fila, possono essere promossi alla classe superiore. 2. Per le promozioni di cui al cpv. 1 del presente articolo il numero di aumenti acquisiti prima della stessa non sono computabili. Per il calcolo del nuovo stipendio si parte dallo stipendio mensile che il collaboratore avrebbe ricevuto se non fosse stato promosso e si considera quello uguale, o immediatamente superiore fra gli stipendi mensili della nuova classe, secondo le normative previste dall'art. 40. Il nuovo stipendio si ottiene infine da quest'ultimo con almeno un ulteriore aumento annuale per chi si trova nelle classi da 1 a 13 e con almeno due ulteriori aumenti annuali per chi si trova nelle classi da 14 a 25. A promozione avvenuta lo stipendio seguirà la sequenza di aumenti secondo quanto stabilito per la nuova classe di organico. 3. Il cambio classe, previsto al cpv. 1, può essere anticipato, anche se non ancora raggiunto il massimo delle annualità possibili e previste dalla rispettiva classe di appartenenza, se le prestazioni individuali superano le aspettative durante due anni consecutivi e dopo quattro anni di appartenenza nella classe. 4. Nell'ambito delle singole classi ed entro i rispettivi limiti salariali il Municipio può, per i collaboratori con una valutazione annuale che supera le aspettative, anticipare un ulteriore aumento rispetto a quanto previsto all'art. 40 per coloro che occupano una funzione inserita tra la classe no. 1 e la classe no. 13, e sino a due ulteriori aumenti per coloro che occupano una funzione inserita tra la classe no. 14 e la classe no. 25. 5. Il Municipio indica nel rendiconto il numero di promozioni. I dati vengono presentati per sesso, per Dicastero e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.</p>	<p>Promozioni nell'ambito delle fasce di funzioni Art. 43 1 Il Municipio, sulla base della valutazione del dipendente, procede nell'ambito delle singole fasce alla promozione di collaboratori dalle classi inferiori a quelle mediane, e da quelle mediane a quelle superiori, secondo le seguenti direttive: a. coloro che, inseriti in classe inferiore, hanno raggiunto il massimo delle annualità possibili e previste dalla rispettiva classe di appartenenza, conseguendo prestazioni individuali che hanno soddisfatto le aspettative per almeno due anni di fila, sono promossi alla classe mediana; b. coloro che, inseriti in classe mediana, hanno raggiunto il massimo delle annualità possibili e previste dalla rispettiva classe di appartenenza, conseguendo prestazioni individuali che hanno soddisfatto le aspettative per almeno due anni di fila, sono promossi alla classe superiore. CPV. 2 INVARIATO CPV. 3 INVARIATO CPV. 4 INVARIATO 5. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>

On. Presidente:

Per l'art. 43 oltre alla proposta concordata "Commissione Speciale/Municipio" è stato presentato un emendamento degli On.li Raoul Ghisletta e Marco Jermini per il Gruppo PS; procederemo quindi con votazione eventuale.

On. Raoul Ghisletta:

Si tratta di un emendamento formale che ci è stato segnalato dall'Assemblea del Personale. Con il nuovo ROD se noi consentiamo che anche nelle promozioni viene applicato il sistema di valutazione, se uno è adeguato e rispecchia i criteri stabiliti dall'art. 43 cpv 1 lett. a "consequendo prestazioni individuali che hanno soddisfatto le aspettative per almeno due anni di fila" e quindi se, previa valutazione, ci sono questi requisiti - sia per la lettera a) che per la b) - il dipendente ha diritto a passare dalla classe inferiore a quella mediana e da quest'ultima a quella superiore. Questo rientra nel discorso della valutazione: come per la progressione sulla scala stessa con gli aumenti annuali avviene in base ad una valutazione (se sei sufficiente hai diritto all'aumento), anche la progressione in verticale dalla classe inferiore alla classe mediana e dalla classe mediana alla classe superiore - sempre in base alla valutazione - dev'essere costruita in questa logica. Nel caso specifico è rimasto il termine "possono" corrispondente alla delega al Municipio quando non c'era

la valutazione. Per questi motivi chiediamo questa correzione formale. Nel senso che, se le aspettative del dipendente per almeno due anni di fila sono positive – soddisfacenti – il Municipio procede all’approvazione del passaggio alla classe mediana e rispettivamente alla classe superiore. Questa è la logica e mi sembra una logica intrinseca al sistema di valutazione annuale; non riconoscerlo vuole dire non riconoscere la validità della valutazione.

On. Morena Ferrari Gamba:

Solo per precisare che trattasi di due cose diverse. Una riguarda l’art. 40 che fa un discorso sulle valutazioni in base alle quali e secondo alcuni parametri se uno raggiunge certi obiettivi o parametri può avere l’aumento o eventualmente può avere delle gratifiche supplementari e questo riguarda i famosi aumenti e gli scatti automatici. L’art. 43 – basato sul medesimo principio – è relativo alle promozioni nell’ambito delle fasce di funzioni che non sono una questione automatica e che sono un premio che può dare il datore di lavoro. E nel caso specifico viene spiegato che laddove qualcuno arriva in fondo alla sua scala, il Municipio può riservarsi di cambiare classe oppure dargli altri premi diciamo nell’ambito della promozione. Sono due argomenti diversi e non esiste che in questo ambito le promozioni siano automatiche e diventino un automatismo.

On. Sindaco:

Anche in questo caso come Municipio la posizione è molto ferma e chiediamo di non approvare l’emendamento. L’attuale ROD attualmente in vigore (art. 43) prevede che coloro che sono stati assunti in classi inferiori e che hanno raggiunto un livello di prestazioni individuali corrispondenti alle aspettative medie definite dal relativo servizio, possono essere promossi alla classe mediana. E coloro che assunti in classe mediana hanno raggiunto un livello di prestazioni individuali costantemente superiore alle aspettative medie definite dal relativo servizio, possono essere promossi alla classe superiore. Quindi, pur senza citarlo direttamente, la promozione presuppone una valutazione della prestazione già prima, cosa che infatti viene richiesta ed i superiori che propongono una promozione devono svolgere la valutazione con il collaboratore. Quindi non c’è nulla di nuovo rispetto alla situazione attuale. Non bisogna confondere la progressione orizzontale di scatti salariali - per la quale con la votazione di questo nuovo testo si uscirà dall’automatismo degli scatti per legarli a una valutazione - con la progressione verticale. Per le promozioni è necessaria la valutazione così come è pure necessaria una decisione municipale. Non si è mai vista una promozione automatica in nessun settore pubblico e privato, in quanto vi sono altri elementi da considerare e penso alla funzione, al numero di promozioni, all’impatto finanziario, ecc. Ci sono quindi diversi fattori che vanno considerati ed è proprio per questo che, anche se la cosa può sembrare una formalità non sempre facilissima da capire, nasconde e porta con se delle differenze di fatto molto importanti. Noi vi chiediamo quindi respingere l’emendamento.

On. Raoul Ghisletta:

Penso che il risultato sia scontato anche su questo emendamento. Permettetemi però intellettualmente di dissentire sulla vostra posizione. Il Cantone ha introdotto, al posto di avere tre fasce di classi, una classe unica che ha 24 aumenti. La scelta di Lugano è stata quella di mantenere delle fasce di classi - inferiore, mediana e superiore - che sostanzialmente prevedono una durata teorica analoga o di poco inferiore a quella Cantonale. Quindi il fatto di dire che ci sono delle valutazioni e poi intere categorie sono bloccate nella classe inferiore per decisione Municipale, non mi sembra consono al principio della valutazione così come alla parità di trattamento. Ed anche per questo che noi abbiamo chiesto di avere dei dati su queste promozioni poiché non vorremmo che questo sistema blocchi ingiustamente delle persone che adempiono all’art. 43 che lei ha letto - On. Sindaco - e poi il Municipio non proceda. Questo è il problema di questa formulazione attuale; c’è una valutazione ma poi anche se positiva uno rimane lì vita natural durante nella classe inferiore senza sapere nulla, perché magari la persona non osa neanche chiedere: si creano quindi queste situazioni ingiuste.

On. Marco Jermini:

On. Presidente, On.li Municipali, anche a me sembra strano che in un ambito di meritocrazia, la meritocrazia valga solo per l'avanzamento annuale sancito dall'art. 40 quando si tratta di riconoscere i risultati di un lavoro fatto con eccellenza e premiato con una valutazione positiva, ed invece si tiene fermo il collaboratore allo stesso livello. Dunque tutto quello che è stato il parlare bene della meritocrazia e della Città - che è precursore di qualcosa - è veramente sminuito da questa posizione contraria al riconoscimento ed all'avanzamento ad una classe superiore. Quindi anche quando uscirò di qui avrò il sentimento di avere votato una meritocrazia al 50% e non al 100%.

On. Raide Bassi:

Solo per rispondere alla questione. Se si pensa però ad altre strutture non all'interno dell'amministrazione comunale, la carriera verticale non è che può essere fatta in automatico. Ed a livello di Comune credo che sia già un privilegio poter avere degli scatti continuativi durante un arco di vita lavorativo, cosa che spesso fuori non è per nulla scontata. Soprattutto ed a maggior ragione è ancora più difficoltoso avere un automatismo di scatto verticale. Mi auguro e spero che i vari funzionari riconoscano e premino chi lavora bene e mandino avanti le persone che hanno le capacità di lavorare in funzioni più alte di quelle che ricoprono. Però non credo sia corretto mantenere il meccanismo automatico nel senso verticale.

On. Sindaco:

Seguo quello che è stato detto che però mi sembra un processo alle intenzioni. Perché evidentemente se noi tutti - che siamo seduti in questa sala - vogliamo premiare il merito, vogliamo fare delle valutazioni serie e vogliamo anche sottomettere queste valutazioni, come chiedeva l'On. Raoul Ghisletta, ad una trasparenza e ad una accessibilità, è chiaro che non abbiamo nessun timore nel farlo. Non è che noi vogliamo fare qualche cosa e poi non premiare il collaboratore. Tant'è che si dice "possono essere promossi" e non "non possono essere promossi". Qui si tratta di vedere come si vuole attuare il meccanismo della valutazione e questo esperimento darà delle indicazioni chiare in due anni. Noi desideriamo e vogliamo accedere le richieste di trasparenza - che ci sono e che devono esserci in un caso del genere di rispetto verso il dipendente - ed ovviamente non vogliamo bloccare chi merita.

On. Sara Beretta-Piccoli:

Intervengo a titolo personale. Secondo me l'emendamento ci può stare nell'ottica, per esempio, di difesa di una attività lavorativa delle donne in quanto - a pari requisiti e senza l'emendamento - praticamente le donne potrebbero venire penalizzate. Cioè a pari requisiti l'uomo potrebbe essere promosso mentre la donna no, mentre e vice versa con l'emendamento verrebbero promossi indistintamente e indipendentemente dal sesso, per esempio in automatismo. Mi asterrò comunque dall'accettare l'emendamento.

On. Giovanna Viscardi:

Presidente, Municipali, colleghe e colleghi, dopo aver sentito ciò che ha detto la collega On. Sara Beretta-Piccoli, francamente devo dire che come donna mi sento un po' offesa e non vedo il perché e per quale motivo una donna non debba essere promossa e lo potrebbe essere soltanto se questo emendamento passasse. Scusate, ma credo che a parità di requisiti - se è vero come è vero che questo nuovo ROD si basa su un concetto di meritocrazia - donne e uomini non dovrebbero avere nessuna differenza e dovrebbero poter essere sicuramente promossi senza necessità di avere un emendamento. Proposta questa che in realtà, se volete, non favorisce le donne come dice la collega On. Sara Beretta-Piccoli ma crea un obbligo da parte del Municipio di promozione economica in caso di una valutazione positiva, cosa che può accadere anche per un fatto di casualità. Però prima di affermare che una donna ha bisogno di un emendamento come questo per poter avere un avanzamento di carriera, mi dispiace ma ci vorrebbe un minimo di 5/6 minuti di pensata.

On. Presidente:

Non vi sono altri interventi, per l'art. 43 procediamo quindi con votazione eventuale "solo voti favorevoli":

- Proposta Gruppo PS solo voti favorevoli 11
- Proposta Municipio e Commissione solo voti favorevoli 40

La proposta del Gruppo PS – che ha ottenuto il minor numero di voti – viene stralciata. Metto quindi in votazione la proposta del Municipio e della Commissione Speciale – che ha ottenuto più voti – che viene approvata con:

41 voti favorevoli, 10 contrari, 1 astenuto

Promozione tramite mutamento di funzione Art. 44 1. Per le promozioni di collaboratori ad altra funzione di carriera interna il Municipio può prescindere dalla pubblicazione del concorso. 2. In caso di promozione ad una nuova funzione il collaboratore sarà inserito nella corrispondente fascia di retribuzione ed il suo stipendio verrà adeguato applicando per analogia l'art. 43 cpv. 2. Se ciò non fosse possibile si applicherà il minimo della classe inferiore della fascia in cui la nuova funzione è inserita. 3. L'occupazione di una nuova funzione da parte di un collaboratore presuppone l'effettivo adeguamento della sua attività precedente a quanto prescritto nel mansionario concernente la nuova funzione.	Promozione tramite mutamento di funzione Art. 44 1. Per le promozioni di collaboratori ad altra funzione di carriera interna il Municipio può prescindere dall'apertura di un concorso pubblico. CPV. 2 INVARIATO CPV. 3 INVARIATO	Promozione tramite mutamento di funzione Art. 44 1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE CPV. 2 INVARIATO CPV. 3 INVARIATO
--	--	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 44 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:

51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Promozioni per il Corpo di Polizia comunale Art. 44a L'evoluzione della carriera del personale uniformato è stabilita da apposita Ordinanza municipale, fatta eccezione per il Comandante e per il Vicecomandante.	Promozioni per il Corpo di Polizia comunale Art. 44a L'evoluzione della carriera del personale uniformato è stabilita da apposita Ordinanza municipale, fatta eccezione per il Comandante e per il Vicecomandante. Abrogazione articolo / MMN. 9908 (ROPol)	Promozioni per il Corpo di Polizia comunale Art. 44a EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE
--	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 44a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:

51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Aumenti e gratifiche straordinari Art. 45</p> <p>1. Il Municipio, esaurite tutte le possibilità concesse nell'ambito retributivo, può, qualora ci fossero provate difficoltà nel reperire o conservare collaboratori particolarmente idonei, concedere una maggiorazione dello stipendio oltre i limiti superiori possibili delle classi di organico concernenti le singole funzioni, sino ad un massimo del 10%. La maggiorazione concessa verrà computata nel calcolo del nuovo stipendio in caso di successiva promozione ad una funzione superiore se questa sarà compatibile con la motivazione per cui la maggiorazione è stata conferita. La maggiorazione può essere revocata dal Municipio quando vengono meno i presupposti che l'hanno giustificata.</p> <p>2. Il Municipio può corrispondere, per conferire riconoscimenti di merito in caso di valutazione che supera le aspettative e/o per prestazioni giudicate straordinarie, una gratifica, non assicurabile alla Cassa pensioni, sino ad massimo dell'8% dello stipendio annuo, oppure fino a 12 giorni di congedo pagato se le condizioni di servizio lo permettono.</p> <p>3. Ogni anno, nell'ambito dell'esame del conto consuntivo del Comune, il Municipio informa il Consiglio Comunale sul numero di collaboratori che hanno ottenuto la maggiorazione di stipendio prevista dal cpv. 1 e di quelli che hanno ricevuto la gratifica o il congedo pagato previsti al cpv. 2, nonché sulla relativa spesa.</p>	<p>Aumenti e gratifiche straordinari Art. 45 CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>4. Il Municipio indica nel rendiconto il numero di promozioni. I dati vengono presentati per sesso, per Dicastero e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.</p>	<p>Aumenti e gratifiche straordinari Art. 45 CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>3. Ogni anno, nell'ambito dell'esame del conto consuntivo del Comune, il Municipio informa il Consiglio Comunale sul numero di collaboratori che hanno ottenuto la maggiorazione di stipendio prevista dal cpv. 1 e di quelli che hanno ricevuto la gratifica o il congedo pagato previsti al cpv. 2, nonché sulla relativa spesa. I dati vengono presentati per sesso, per Dicastero e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.</p> <p>4. Il Municipio indica nel rendiconto il numero di promozioni. I dati vengono presentati per sesso, per Dicastero e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.</p>
---	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 45 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
50 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Pagamento dello stipendio Art. 47</p> <p>1. Lo stipendio è versato al collaboratore entro il 25 di ogni mese, secondo le disposizioni emanate dal Municipio.</p> <p>2. Lo stipendio, escluso l'assegno per i figli, può essere trattenuto in compenso di quanto dovuto da un collaboratore al datore di lavoro o alle istituzioni di previdenza per imposte, tasse, multe.</p> <p>3. Se non richiesta dall'interessato, la trattenuta deve essere preceduta da una diffida raccomandata al collaboratore a voler procedere al pagamento di quanto dovuto entro un termine di 30 giorni, pena la trattenuta diretta dello stipendio.</p> <p>4. Se un collaboratore entra in servizio a mese iniziato lo stipendio gli è corrisposto in proporzione al periodo di lavoro.</p>	<p>Pagamento dello stipendio Art. 47 CPV. 1 INVARIATO</p> <p>2. Se un collaboratore entra in servizio a mese iniziato lo stipendio gli è corrisposto in proporzione al periodo di lavoro.</p> <p>3. Lo stipendio, escluso l'assegno per i figli, può essere posto in compensazione quanto dovuto da un collaboratore al datore di lavoro o alle istituzioni di previdenza per imposte, tasse, multe.</p> <p>4. Se non richiesta dall'interessato, la trattenuta deve essere preceduta da una diffida raccomandata al collaboratore a voler procedere al pagamento di quanto dovuto entro un termine di 30 giorni, pena la trattenuta diretta dello stipendio, tranne il minimo garantito vitale.</p>	<p>Pagamento dello stipendio Art. 47 CPV. 1 INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>3. Lo stipendio, escluso l'assegno per i figli, può essere posto in compensazione con quanto dovuto da un collaboratore al datore di lavoro o alle istituzioni di previdenza per imposte, tasse, multe.</p> <p>4. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
--	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 47 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Indennità per il Corpo di Polizia comunale Art. 49a Le indennità per servizio notturno, festivo e retribuzioni speciali del Corpo di Polizia comunale sono disciplinate dalle direttive cantonali.	Indennità per il Corpo di Polizia comunale Art. 49a Le indennità per servizio notturno, festivo e retribuzioni speciali del Corpo di Polizia comunale sono disciplinate dalle direttive cantonali. Abrogazione articolo / MMN. 9908 (ROPol)	Indennità per il Corpo di Polizia comunale Art. 49a EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE
--	--	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 49a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Servizio di picchetto per il Corpo di Polizia comunale Art. 50a Il servizio di picchetto del Corpo di Polizia comunale è disciplinato dalle direttive cantonali.	Servizio di picchetto per il Corpo di Polizia comunale Art. 50a Il servizio di picchetto del Corpo di Polizia comunale è disciplinato dalle direttive cantonali. Abrogazione articolo / MMN. 9908 (ROPol)	Servizio di picchetto per il Corpo di Polizia comunale Art. 50a EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE
--	--	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 50a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Indennità di trasferta per il Corpo di Polizia Comunale Art. 51a Le indennità di trasferta per il Corpo di Polizia comunale sono disciplinate dalle direttive cantonali.	Indennità di trasferta per il Corpo di Polizia Comunale Art. 51a Le indennità di trasferta per il Corpo di Polizia comunale sono disciplinate dalle direttive cantonali. Stralcio articolo / MMN. 9908 (ROPol)	Indennità di trasferta per il Corpo di Polizia Comunale Art. 51a EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE
---	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 51a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Compenso per prestazioni fuori orario per il corpo di Polizia comunale Art. 52 a Il compenso per prestazioni fuori orario per il Corpo di Polizia comunale è disciplinato dalle disposizioni cantonali.	Compenso per prestazioni fuori orario per il corpo di Polizia comunale Art. 52 a Il compenso per prestazioni fuori orario per il Corpo di Polizia comunale è disciplinato dalle disposizioni cantonali. Stralcio articolo / MMN. 9908 (ROPol)	Compenso per prestazioni fuori orario per il corpo di Polizia comunale Art. 52 a EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE
--	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 52a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
51 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

ROD come da MM e condiviso dalla Commissione Speciale	PROPOSTA EMENDAMENTO GRUPPO PS R. GHISLETTA E M. JERMINI
Indennità per economia domestica Art. 57 Abrogato	Indennità per economia domestica Art. 57 1 Il dipendente coniugato, con figli a carico di età inferiore ai quindici anni, ha diritto a un'indennità per economia domestica, purché l'altro genitore non percepisca a sua volta analoga indennità. Sono assimilati i genitori conviventi e i partner in unione registrata. 2 Hanno pure diritto all'indennità per economia domestica il coniuge superstite, il coniuge separato o divorziato, la nubile ed il celibe aventi a carico i figli. 3 L'importo dell'indennità è di 1'800 fr annui (150 fr mensili) per i dipendenti con uno stipendio annuo lordo fino a 68'200 fr, calcolati su un grado d'occupazione del 100%. 4 A partire da uno stipendio annuo lordo di 68'201 fr l'importo dell'indennità viene ridotto in modo che la somma dell'indennità e dello stipendio sia pari a 70'000 fr lordi annui, calcolati su un grado d'occupazione del 100%.

On. Presidente:

Per l'art. 57 oltre alla proposta concordata "Commissione Speciale/Municipio" è stato presentato un emendamento degli On.li Raoul Ghisletta e Marco Jermini per il Gruppo PS; procederemo quindi con votazione eventuale.

On. Raoul Ghisletta:

L'emendamento lo avevamo già presentato in Commissione Speciale ed a maggioranza era già stato respinto. Ci eravamo però esplicitamente riservati il fatto di ripresentarlo in questa sede. Questo emendamento è un compromesso rispetto alla situazione attuale, perché l'indennità viene devoluta unicamente agli stipendi al 100% che sono inferiori a fr. 70'000.-- lordi e per esattezza viene devoluto in modo pieno fino a fr. 68'200.-- di stipendio. A beneficiare di questo compromesso proposto sono 186 dipendenti per un costo annuo di fr. 307'000.--. La situazione attuale è di 338 dipendenti per un costo di annuo di fr. 566'000.--. Quindi la proposta di compromesso costa circa fr. 260'000.-- in meno ed il risparmio di questa proposta copre anche l'aumento dei costi causato dal ritocco del congedo paternità da 5 a 20 giorni e che è stimabile - a seconda degli anni - tra i fr. 85'000.-- ed i fr. 155'000.-- annui. Questo emendamento è stato sostenuto dalla Commissione del personale e dall'assemblea dei dipendenti. Fondamentalmente consente, nel momento dell'aggancio, di evitare che ci siano delle perdite salariali reali per le fasce più basse.

On. Sindaco:

Anche in questo caso come Municipio chiediamo che venga respinto questo emendamento. Non tanto per una questione di costi – perché quanto dice l'On. Raoul Ghisletta è corretto visto che si potrebbe dire che non sono poi così tanti – ma proprio per una questione di principio poiché vogliamo mantenere uno spirito, come dicevamo prima, che vuole guardare avanti e che vuole cambiare anche un'impostazione e togliersi dal principio, che vige un po' ovunque, della staticità per diventare dinamici. Ed allora cosa possiamo dire? Possiamo dire che questa indennità, Confederazione, Cantone Ticino e diversi altri Cantoni, Comuni e l'economia privata non la riconoscono più ed alcuni da parecchio tempo. L'attuale sistema di sostegno sociale per le fasce più deboli e riconosciamo che queste sono fasce deboli per carità, ma le fasce più deboli si sono arricchite in prestazioni e sgravi fiscali mirati. Quindi ci sono delle prestazioni mirate che vanno a colpire ed a favorire queste fasce che possono effettivamente trovarsi in situazioni di difficoltà. Poi vorrei ricordare ancora una volta che questa legge è permeata da novità ed innovazioni che vanno a favore del collaboratore. In più si è proposto un congedo maternità a 18 settimane (due settimane in più rispetto ad oggi) e si è accolto il congedo paternità di 20 giorni (15 giorni in più rispetto ad oggi). Quindi non si può dire che non ci sono stati dei miglioramenti ed anche dei miglioramenti piuttosto sensibili secondo noi. Ancora una volta quanto proposto va fuori e si allontana da quello che è lo spirito e l'indicazione di quello che vuole essere questo nuovo ROD.

On. Morena Ferrari Gamba:

Solo una precisazione. Nel lavoro commissionale ne abbiamo parlato parecchio ed abbiamo esaminato le varie possibilità. Poi però nell'esame complessivo del ROD, vedendo anche tutta una serie di altri tipi di incentivi che sono stati messi e sapendo che questo è qualcosa di inusuale quasi dappertutto e laddove era usuale è stato tolto, abbiamo pensato appunto che era meglio concedere degli incentivi più mirati. Un po' come quando, piuttosto che darli un po' a pioggia, si danno dei soldi in maniera più mirata, come gli esempi appena citati legati alla famiglia o all'aumento delle settimane di vacanza piuttosto che altre cose. Quindi è questa la ragione e non è che non ne abbiamo parlato. È anche vero che questo tema il Gruppo PS lo aveva tirato fuori ma, a dire la verità, solo alla fine dei lavori, grazie.

On. Raoul Ghisletta:

Solo una precisazione a futura memoria. Esistono delle classi fino all'ottava che sono sotto i fr. 70'000.-- e come sapete ogni funzione è spalmata su tre fasce e tre classi. Quindi le donne delle pulizie possono essere nella classe 1, da fr. 43'000.-- a fr. 47'000.--, poi possono passare alla classe 2 da fr. 45'000.-- a fr. 52'000.-- e poi alla classe di merito da fr. 46'000.-- a fr. 53'000.--. Se le donne delle pulizie sono bloccate nella classe 1 perché il Municipio non le promuove e questo lo vedremo perché usciranno i dati ufficiali con il prossimo rendiconto, vuol dire che queste donne delle pulizie bloccate in fondo alla classe 1 vedranno diminuire il loro stipendio netto, se hanno famiglia e dei figli sotto i 15 anni. È chiaro quindi che non è che si fa una grande operazione sociale e teniamo conto dell'uso congiunto dell'articolo che abbiamo discusso prima delle promozioni, di questa scala salariale e di questa indennità per economia domestica. È per questo che io penso che la soluzione di compromesso proposta dal personale - a ragion veduta - sia conforme con quanto deciso più volte dal Municipio che spesso, negli anni delle vacche grasse, ha dato dei contributi annuali una tantum fino a 70/80/90 mila franchi. Questa non è una cosa che non è mai stata fatta in questo Comune ed ecco che, a maggior ragione ed in questo passaggio, mi sembrerebbe un po' peccato rovinare il carattere sociale di questo ROD.

On. Presidente:

Non vi sono altri interventi, per l'art. 57 procediamo quindi con votazione eventuale "solo voti favorevoli":

- | | | |
|------------------------------------|----------------------|----|
| - Proposta Gruppo PS | solo voti favorevoli | 13 |
| - Proposta Municipio e Commissione | solo voti favorevoli | 38 |

La proposta del Gruppo PS – che ha ottenuto il minor numero di voti – viene stralciata. Metto quindi in votazione la proposta del Municipio e della Commissione Speciale – che ha ottenuto più voti – che viene approvata con:

37 voti favorevoli, 13 contrari, 0 astenuti

<p>Indennità per superstiti e beneficiari di una rendita intera LAINF Art. 60</p> <p>1. Alla morte del collaboratore i suoi superstiti (coniuge, partner registrato e/o figli aventi diritto agli assegni per i figli secondo LAFam), oltre alle prestazioni della previdenza professionale, ricevono un'indennità unica pari ad un quarto dello stipendio annuo lordo e delle prestazioni sociali.</p> <p>2. In caso di morte del collaboratore per infortunio sul posto di lavoro i suoi superstiti (coniuge, partner registrato e/o figli aventi diritto agli assegni per i figli secondo LAFam), anziché l'indennità prevista al cpv. 1, hanno diritto a una volta il salario annuo LAINF e due volte il salario eccedente.</p> <p>3. In caso di riconoscimento di una rendita intera LAINF a seguito di un infortunio sul posto di lavoro il collaboratore ha diritto a due volte il salario annuo LAINF e quattro volte il salario eccedente. Il Municipio può ridurre questa indennità fino al 50% se l'infortunio è stato provocato dal collaboratore intenzionalmente o per negligenza grave.</p>	<p>Indennità per superstiti e beneficiari di una rendita intera LAINF Art. 60</p> <p>CPV 1 INVARIATO</p> <p>CPV 2 INVARIATO</p> <p>3. In caso di riconoscimento di una rendita intera LAINF a seguito di un infortunio sul posto di lavoro il collaboratore ha diritto a due volte il salario annuo LAINF e quattro volte il salario eccedente. Il Municipio può ridurre questa indennità conformemente alle disposizioni LPGA e LAINF se l'infortunio è stato provocato dal collaboratore intenzionalmente o per negligenza grave.</p>	<p>Indennità per superstiti e beneficiari di una rendita intera LAINF Art. 60</p> <p>CPV 1 INVARIATO</p> <p>CPV 2 INVARIATO</p> <p>3. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
--	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 60 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:

49 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Congedi pagati o non pagati Art. 68</p> <p>1. Il collaboratore ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <p>a. per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni di lavoro, da effettuare entro 6 mesi dalla celebrazione del rito civile;</p> <p>b. per decesso del coniuge, del partner registrato, di un figlio o di un genitore 5 giorni lavorativi consecutivi dalla morte;</p> <p>c. per decesso di un fratello o di una sorella, 3 giorni lavorativi consecutivi dalla morte;</p> <p>d. per paternità (nascita o adozione di un figlio), 10 giorni lavorativi, da godere entro un anno dall'evento;</p> <p>e. per matrimonio e unione domestica registrata di figli o fratelli, decesso di nonni o abiatci, suoceri, generi e nuore, cognati, nipoti, zii, per analoghi gradi di parentela del partner registrato e per il trasloco 1 giorno;</p> <p>f. per i funerali di un altro parente o di un collega di ufficio o per ricorrenze speciali di famiglia il tempo strettamente necessario;</p> <p>g. per cariche pubbliche, per affari sindacali, come pure per la formazione sindacale e per il volontariato sociale di regola 8 giorni;</p> <p>h. per l'attività di sportivo d'élite, in possesso della Swiss Olympic Card come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport di regola 8 giorni;</p> <p>i. per assenze di breve durata non altrimenti programmabili, per visite mediche o dentistiche, per convocazioni o citazioni di un'autorità o terapie prescritte dal medico, il tempo necessario; chi lavora a tempo parziale o a turni deve di principio programmare queste assenze durante il tempo libero.</p> <p>2. Il Municipio ha la facoltà di concedere congedi pagati o non pagati o da dedurre dalle vacanze, richiesti per giustificati motivi personali o familiari, per solidarietà intergenerazionale, per ragioni di studio o di riqualificazione professionale e per compiti di</p>	<p>Congedi pagati o non pagati Art. 68</p> <p>1. Il collaboratore ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <p>a. INVARIATO</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO</p> <p>d. per paternità 20 giorni lavorativi, da godere entro un anno dall'evento;</p> <p>e. INVARIATO</p> <p>f. INVARIATO</p> <p>g. INVARIATO</p> <p>h. per l'attività di sportivo di élite, in possesso della Swiss Olympic Card, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport organizzati dalla Città, da enti di Lugano o ritenuti di interesse comunale da parte del Municipio di regola 8 giorni;</p> <p>i. INVARIATO</p> <p>CPV: 2 INVARIATO</p>	<p>Congedi pagati o non pagati Art. 68</p> <p>1. Il collaboratore ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <p>a. INVARIATO</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO</p> <p>d. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>e. INVARIATO</p> <p>f. INVARIATO</p> <p>g. INVARIATO</p> <p>h. per l'attività di sportivo di élite, in possesso della Swiss Olympic Card, per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport, per corsi organizzati dalla Città o da enti attivi ritenuti di interesse comunale da parte del Municipio, di regola 8 giorni.</p> <p>i. INVARIATO</p> <p>CPV: 2 INVARIATO</p>
---	--	---

<p>utilità pubblica.</p> <p>3. Se la circostanza che dà diritto al congedo supplementare previsto dalle lettere e., f., g. e h. si verifica durante le vacanze o altre assenze cade il diritto del collaboratore al congedo.</p> <p>4. L'indennità per perdita di guadagno spetta al datore di lavoro nella misura in cui questi versa lo stipendio al collaboratore.</p>	<p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>	<p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>
---	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 68 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
48 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Disdetta Art. 86</p> <p>1. Il Municipio può sciogliere il rapporto d'incarico per funzione stabile per la fine di un mese, prevalendosi di motivi plausibili. Il termine di preavviso è:</p> <p>a. di dieci giorni nei confronti dei collaboratori incaricati da meno di sei mesi;</p> <p>b. di un mese nei confronti del collaboratore incaricato da più di sei mesi ma da meno di un anno;</p> <p>c. di due mesi nei confronti del collaboratore incaricato da più di un anno;</p> <p>d. di tre mesi nei confronti del collaboratore incaricato da più di cinque anni;</p> <p>e. di sei mesi nei confronti del collaboratore incaricato da più di cinque anni, inseriti nelle prime 4 fasce(XXII-XIX).</p> <p>2. Il Municipio può sciogliere il rapporto d'impiego di un collaboratore nominato per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi. Il termine di preavviso è di sei mesi nei confronti del collaboratore con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età, come pure di quelli che sono inseriti nelle prime 4 fasce (XXII-XIX).</p> <p>3. Sono considerati giustificati motivi:</p> <p>a. la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età;</p> <p>b. l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;</p> <p>c. le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;</p> <p>d. Il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 23 cpv. 3.</p> <p>e. qualsiasi circostanza soggettiva o oggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto di impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.</p> <p>4. In caso di violazioni gravi dei doveri di servizio inconciliabili con la funzione esercitata, il Municipio può disdire immediatamente il rapporto di lavoro.</p>	<p>Disdetta Art. 86</p> <p>1. Il Municipio può sciogliere il rapporto d'incarico per funzione stabile per la fine di un mese, prevalendosi di giustificati motivi. Il termine di preavviso è:</p> <p>a. INVARIATO</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO</p> <p>d. INVARIATO</p> <p>e. INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>	<p>Disdetta Art. 86</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>a. INVARIATO</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO</p> <p>d. INVARIATO</p> <p>e. INVARIATO</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>
---	---	--

On. Carlo Zoppi:

Signora Presidente, On. Municipio e On.li colleghi, si è parlato giustamente fino adesso di evitare il precariato e di evitare che gli effetti nefasti del mercato del lavoro entrino anche nell'amministrazione pubblica e questo è assolutamente condivisibile. All'interno dell'art. 86 saltano però all'occhio, alla lettera a) "dieci giorni nei confronti dei collaboratori incaricati da meno di sei mesi" ed alla lettera b) "di un mese nei confronti del collaboratore incaricato da più di sei

mesi ma da meno di un anno". Allora io posso immaginare il collaboratore della Città che si vede ricevere la disdetta di un contratto di lavoro 10 giorni prima di smettere di lavorare; già è dura quando sono tre mesi ed immaginiamo soli 10 giorni per assimilare lo shock e cominciare a cercare un nuovo lavoro ed a parere mio è veramente molto celere come termine di disdetta. Anche per la lettera e) del cpv. 3 di questo articolo ho bisogno dell'aiuto del Municipio per capirlo appieno. "e) *qualsiasi circostanza soggettiva o oggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto di impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti*". In merito vorrei avere da parte del Municipio un chiarimento di queste parole che sono un po' ambigue per le quali può magari dirci qualcosa in più.

On. Jacques Ducry:

Presidente, On.li Municipali, colleghe e colleghi, a complemento di quanto molto correttamente detto dal collega On. Carlo Zoppi, vorrei porre una ulteriore domanda al Municipio. Come mai la lettera c) e la lettera e) non vengono simulate tramite un unico capoverso, ritenuto che potrebbero essere pleonastiche i criteri della lettera e) quando si parla di elementi soggettivi e oggettivi rapportati alla buona fede, che potrebbero permettere all'autorità esecutiva di sciogliere un rapporto d'impiego e che potrebbero essere facilmente ritrovati nell'ambito delle cosiddette presunte o reali continue inadempienze nel comportamento e nelle prestazioni. È chiaro che mi risponderete "vedi art. 60 LORD e relativo commento a pag. 122 del messaggio" però questo non va bene e non vuol dire che la LORD sia giusta. Visto che ci sono queste due lettere, fateci capire in quale caso applicate una e in quale caso applicate l'altra, oppure qual è la giurisprudenza che giustifica il mantenimento della lettera e) nell'ambito di questo capoverso di questo articolo che contestiamo.

On. Sindaco:

Diciamo che questa formulazione, dove naturalmente è stato inserito il termine "giustificati motivi", copre tutte queste situazioni che non sono prevedibili. Ad esempio se una persona per giustificati motivi non può continuare e non si riesce a trovare ad un posto alternativo, si deve procedere in questo modo. A noi è parso che fosse giustificato questo termine, tutto è opinabile e ci rendiamo perfettamente conto che sono termini brevi, però in determinate situazioni anche questi termini brevi costituiscono una sorta di via di uscita. Ci sono parecchie situazioni che non sono facilmente ponderabili a priori ma che richiedono queste situazioni. Ovviamente si farà capo a questa norma solo nel caso, sia chiaro, veramente di ultima ratio.

On. Giovanna Viscardi:

Intervengo solamente per dire che un periodo di 10 giorni nei primi 6 mesi fa un po' strano, però se si pensa al privato dove nei primi 3 mesi il periodo di disdetta è di una settimana, non credo che si possa dire che un dipendente pubblico possa subire uno shock maggiore rispetto a uno che lavora nell'ambito privato. Queste affermazioni che vengono fatte adesso così come questi emendamenti di cui si era discusso parecchie volte in Commissione, sembrano un po' più come una sorta di manifesto elettorale in questo momento. Mi sembra un po' strana questa richiesta sui giustificati motivi della lettera e) e questo perché il testo era già così nel vecchio ROD. La lettera e) non è stata modificata ed era già così. Quindi, se c'era qualcosa che non andava, si poteva chiedere la modifica prima che venisse fatta la revisione totale del ROD.

On. Marco Jermini:

Non voglio rovinare il clima cordiale che c'era durante i lavori commissionali e per questo non ho detto nulla durante l'intervento iniziale del collega On. Enea Petrini. Ma siccome adesso anche la collega ci toglie il diritto di proporre degli emendamenti su dei temi che, fin dalle prime divergenze commissionali, noi abbiamo detto e conseguentemente portato come emendamento, questo mi sembra un po' eccessivo. Non è una questione di campagna elettorale ma di difendere i nostri

principi e le nostre coscienze. Quindi collega On. Giovanna Viscardi, un po' meno perché è stato più gentile il collega On. Enea Petrini, rispetti un po' la linea politica anche degli altri. Se fossimo allineati su tutto, non sarei seduto qui ma sarei fra voi due per esempio. Invece sono seduto qui e sono abbastanza orgoglioso su questi temi di essere seduto qui.

On. Jacques Ducry:

Grazie mia cara giurista collega di Gran Consiglio. Io non sono nel Gruppo, non sono in Commissione, non ho fatto il vecchio ROD ed ho contribuito a non fare la LORD a livello cantonale. Però il Signor Sindaco non mi ha risposto e non mi ha spiegato che differenza c'è tra le lettera e) e la lettera c). Dunque, tanto per essere chiari, la lettera e) permette tutto all'autorità di nomina e questa è una norma inserita con i nuovi sistemi di rapporto di impiego nell'ambito dello stato che permette questo e altro. È chiaro che bisogna rispettare il principio della proporzionalità, della sussidiarietà e tutti i principi menzionati sempre a pagina 122 del messaggio e non solo. Ma riprenderlo tale e quale dalla LORD, che lo aveva ripreso dal precedente, questo non è il non motivo per non chiedere giustificazioni su come concepite di applicare la lettera c) rapportata alla lettera e) e viceversa. Tutto qua, non è che non si possa intervenire visto che sono un po' volutamente isolato.

On. Giovanna Viscardi:

Lungi da me il proibire di fare un emendamento, anzi. L'unica cosa è che, se vogliamo parlare di alcuni emendamenti che sono stati discussi, così come io sarei stata di principio d'accordo di mantenere l'indennità per economia domestica e sono arrivata alla conclusione che sulla base di una discussione complessiva elaborata si poteva anche rinunciarvi, questo è perché c'era una sorta di intento più alto - come ben spiegato dalla nostra Presidente - che mirava a degli interventi un po' più puntuali. Pensavo che ci fosse una unità di intenti di tutta la Commissione Speciale. Non sto dicendo che non potete proporre tutti gli emendamenti che volete, per carità.

On. Sindaco:

Mi scuso se mi sono dimenticato di rispondere. Lei dice perché aggiungere il punto e) al cpv. 3 quando c'è già il punto c), ho capito bene? A parte che c'era già prima mi dicevano, però questo è un discorso che non sono in grado di dirle se era così, però posto che ci fosse già prima, io da giurista la vedo in questo modo: i punti a) b) c) e d) sono degli esempi concreti ed il punto e) è la fattispecie più vaga che non può essere prevista. Avete tutti i diritti di fare un emendamento però sapendolo prima probabilmente avevamo una risposta più circostanziata. Però da un profilo della logica giuridica ci sta tutto il fatto di dire che ci sono alcuni esempi chiari che configurano la possibilità di dare disdetta e poi c'è una fattispecie più generale che ti permette comunque di procedere in questo modo. Cioè tutte quelle ragioni che – magari oggi non possiamo immaginare – ma che ti rendono improponibile o difficilmente proponibile la continuazione di un rapporto d'impiego. Questa è la mia interpretazione.

On. Marco Jermini:

Preciso che da parte del Gruppo non c'è l'intenzione di proporre nessun emendamento. Il collega On. Jacques Ducry – che per altro non appartiene al Gruppo – ha chiesto delle delucidazioni. È tutto qui il discorso.

On. Presidente:

Non vi sono altri interventi, metto in votazione l'art. 86 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
40 voti favorevoli, 6 contrari, 2 astenuti

<p>Conciliazione Art. 87</p> <p>1. Il collaboratore nominato o incaricato per funzione stabile da più di un anno al quale si prospetta la disdetta del rapporto d'impiego può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, ad una Commissione conciliativa. Un'apposita Ordinanza municipale ne stabilisce composizione, competenze e funzionamento.</p> <p>2. La Commissione è tenuta ad indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione e a formulare al più presto alle parti eventuali proposte di accordo.</p> <p>3. Le controversie relative a discriminazioni ai sensi della legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 sottostanno all'esperimento di conciliazione conformemente alla legge di applicazione della legge federale sulla parità dei sessi nei rapporti di diritto pubblico del 24 giugno 2010; l'avvio di una procedura di conciliazione esclude l'altra.</p> <p>4. Durante la fase di conciliazione la procedura rimane sospesa. Resta riservato l'art. 86a cpv. 3 e 4 ROD.</p>	<p>Conciliazione Art. 87</p> <p>1. Il collaboratore nominato o incaricato per funzione stabile da più di un anno al quale si prospetta la disdetta del rapporto d'impiego può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, alla Commissione conciliativa. Un'apposita Ordinanza municipale ne stabilisce composizione, competenze e funzionamento.</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>	<p>Conciliazione Art. 87</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>
---	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 87 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
47 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Indennità d'uscita in caso di disdetta Art. 88</p> <p>1. In caso di scioglimento del rapporto di impiego per disdetta secondo l'art. 86 ROD, il collaboratore nominato o incaricato per funzione stabile da più di un anno ha diritto a un'indennità di uscita.</p> <p>2. Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità riconosciuta al collaboratore è calcolata secondo la formula seguente: 18 mensilità x anni interi di servizio prestati / 40 anni</p> <p>Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito.</p> <p>3. Nel caso di scioglimento del rapporto di impiego dopo il compimento del 50° anno di età al collaboratore viene versata, fino al compimento del 60° anno di età, una indennità annua pari all'1.5% dello stipendio assicurato presso la Cassa Pensioni di Lugano per ogni anno di servizio prestato. Se il collaboratore ha figli minorenni, o maggiorenni in formazione o agli studi secondo l'art. 3 della LAFam viene versata in aggiunta una indennità pari agli importi minimi degli assegni previsti dall'art. 5 della LAFam.</p> <p>4. Nel caso di scioglimento del rapporto di impiego dopo il compimento del 60° anno di età sono applicabili le disposizioni della Cassa Pensioni di Lugano.</p>	<p>Indennità d'uscita in caso di disdetta Art. 88</p> <p>1. In caso di scioglimento del rapporto di impiego per disdetta secondo l'art. 86 ROD cpv. 3 lett. a), b) e e) il collaboratore nominato o incaricato per funzione stabile da più di un anno ha diritto a un'indennità di uscita.</p> <p>2. Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità riconosciuta al collaboratore è calcolata secondo la formula seguente: 18 mensilità x anni interi di servizio prestati / 30 anni</p> <p>Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito.</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>	<p>Indennità d'uscita in caso di disdetta Art. 88</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>2. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 3 INVARIATO</p> <p>CPV. 4 INVARIATO</p>
--	---	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 88 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
48 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Rifiuto, riduzione, sospensione dell'indennità d'uscita Art. 88a</p> <p>1. Se la disdetta è dovuta a colpa del collaboratore, l'indennità d'uscita può essere rifiutata o ridotta. A tal fine, il Municipio deve tener conto del grado di colpa, delle condizioni personali e dell'anzianità di servizio del collaboratore.</p> <p>2. Il Municipio può inoltre rifiutare, sospendere o ridurre le prestazioni previste dall'art. 88 cpv. 3 quando il collaboratore trova un posto di lavoro adeguato alle sue capacità e/o alle sue qualifiche professionali o rifiuta, senza validi motivi, un simile posto di lavoro; in questi casi, il rifiuto o la sospensione dell'indennità annua di cui all' art. 88 cpv. 3 del presente regolamento possono essere compensati con un'indennità unica. Le modalità sono definite dalle disposizioni esecutive.</p> <p>3. Il collaboratore deve essere sentito e può farsi assistere.</p> <p>4. La decisione di rifiuto, riduzione o sospensione delle prestazioni dev'essere comunicata per iscritto e debitamente motivata e deve indicare i mezzi e i termini di ricorso.</p>	<p>Rifiuto, riduzione, sospensione dell'indennità d'uscita Art. 88a</p> <p>1. Se la disdetta è dovuta a colpa del collaboratore, l'indennità d'uscita può essere rifiutata o ridotta. A tal fine, il Municipio deve tener conto del grado di colpa, delle condizioni personali e dell'anzianità di servizio del collaboratore.</p> <p>1. Il Municipio può inoltre rifiutare, sospendere o ridurre le prestazioni previste dall'art. 88 cpv. 3 quando il collaboratore trova un posto di lavoro adeguato alle sue capacità e/o alle sue qualifiche professionali o rifiuta, senza validi motivi, un simile posto di lavoro; in questi casi, il rifiuto o la sospensione dell'indennità annua di cui all' art. 88 cpv. 3 del presente regolamento possono essere compensati con un'indennità unica. Le modalità sono definite dalle disposizioni esecutive.</p> <p>2. Il collaboratore deve essere sentito e può farsi assistere.</p> <p>3. La decisione di rifiuto, riduzione o sospensione delle prestazioni dev'essere comunicata per iscritto e debitamente motivata e deve indicare i mezzi e i termini di ricorso.</p>	<p>Rifiuto, riduzione, sospensione dell'indennità d'uscita Art. 88a</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>2. Il collaboratore deve essere sentito e può farsi assistere.</p> <p>3. La decisione di rifiuto, riduzione o sospensione delle prestazioni dev'essere comunicata per iscritto e debitamente motivata e deve indicare i mezzi e i termini di ricorso.</p>
--	--	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 88a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
47 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Attestato di servizio Art. 90</p> <p>1. A ogni collaboratore che lascia il servizio viene rilasciato, su richiesta, un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e la sua condotta.</p> <p>2. A richiesta esplicita del collaboratore l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto d'impiego.</p>	<p>Attestato di servizio Art. 90</p> <p>1. A ogni collaboratore che lascia il servizio viene rilasciato, su richiesta, un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e la sua condotta.</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p>	<p>Attestato di servizio Art. 90</p> <p>1. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p> <p>CPV. 2 INVARIATO</p>
--	--	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 90 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
46 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Art. 90a Procedura</p> <p>1. Le contestazioni di qualsiasi tipo relative all'applicazione del presente regolamento sono decise dal Municipio.</p> <p>2. Contro le decisioni del Municipio è data facoltà di ricorso al Consiglio di Stato nei modi e nei termini stabiliti dagli art. 208 a 213 LOC.</p>	<p>Art. 90a Procedura</p> <p>1. INVARIATO</p> <p>2. INVARIATO</p> <p>3. Sono riservati agli art. 40 e 87.</p>	<p>Art. 90a Procedura</p> <p>1. INVARIATO</p> <p>2. INVARIATO</p> <p>3. EMENDAMENTO COMMISSIONE SPECIALE</p>
---	---	--

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 90a nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
47 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

<p>Competenze Art. 92 La CdP esprime il suo preavviso per questioni di ordine generale riguardanti il personale e in particolare l'adozione e/o la modifica delle disposizioni che lo concernono e in particolare:</p> <p>a. l'adozione e la modifica dei Regolamenti organici, delle Ordinanze e delle disposizioni concernenti il personale;</p> <p>b. le questioni di principio riguardanti i rapporti fra l'amministrazione comunale e il personale;</p> <p>c. i suggerimenti e le proposte che si riferiscono alla semplificazione e al miglioramento del servizio;</p> <p>d. i suggerimenti circa le istituzioni per il benessere del personale, l'istruzione professionale e gli esami;</p> <p>e. le questioni di carattere generale concernenti il personale dell'amministrazione;</p> <p>f. l'applicazione delle disposizioni relative alla protezione della salute contenute nella legislazione federale sul lavoro per quanto applicabile ai rapporti di pubblico impiego.</p>	<p>Competenze Art. 92 La CdP esprime il suo preavviso non vincolante per questioni di ordine generale riguardanti il personale e in particolare l'adozione e/o la modifica delle disposizioni che lo concernono e in particolare:</p> <p>a. INVARIATO</p> <p>b. INVARIATO</p> <p>c. INVARIATO</p> <p>d. INVARIATO</p> <p>e. INVARIATO</p> <p>f. INVARIATO</p>	<p>Competenze Art. 92 EMENDAMENTO SPECIALE COMMISSIONE</p>
---	--	---

On. Presidente:

Non vi sono interventi, metto in votazione l'art. 92 nella versione (terza colonna) concordata "Commissione Speciale/Municipio", che viene approvato con:
50 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

ROD come da MM e condiviso dalla Commissione Speciale	PROPOSTA EMENDAMENTO GRUPPO PS ON.LI R. GHISLETTA E M. JERMINI
<p>Sistema di valutazione – entrata in vigore Art. 93c L'entrata in vigore dell'art. 40 sarà stabilita dal Municipio al più presto dopo due anni di sperimentazione del sistema di valutazione, previa consultazione della Commissione del personale. Fino a quel momento rimane in vigore l'art. 40 secondo la formulazione attuale.</p>	<p>Sistema di valutazione – entrata in vigore Art. 93c L'entrata in vigore dell'art. 40 sarà stabilita dal Consiglio comunale al più presto dopo due anni di sperimentazione del sistema di valutazione, previa consultazione della Commissione del personale. Fino a quel momento rimane in vigore l'art. 40 secondo la formulazione attuale.</p>

On. Presidente:

Per l'art. 93c oltre alla proposta concordata "Commissione Speciale/Municipio" è stato presentato un emendamento degli On.li Raoul Ghisletta e Marco Jermini per il Gruppo PS; procederemo quindi con votazione eventuale.

On. Raoul Ghisletta:

Questo emendamento chiede di dare la competenza finale per l'entrata in vigore del sistema di valutazione legato al salario al Consiglio Comunale. Credo che sia uno dei due elementi principali di questa revisione e credo che l'ultima parola sull'entrata in vigore di questo sistema di valutazione la deve avere il Consiglio Comunale. Questo anche per evitare un certo conflitto di interesse, perché sarà comunque il Municipio a fare il test sul funzionamento del sistema di valutazione all'interno dell'amministrazione comunale durante i primi due anni di entrata in vigore del nuovo ROD, quindi si presume 2020 e 2021. Di conseguenza sarebbe anche opportuno che il Municipio faccia questo rapporto sul funzionamento del sistema di valutazione nell'insieme dell'amministrazione, evidentemente sentendo anche la Commissione del personale e poi lo trasmetta per la decisione finale al Consiglio Comunale. Credo che sia dal profilo dell'evitare un conflitto di interessi sia dal profilo della legittimità democratica indubbiamente maggiore del Consiglio Comunale, questo passo sarebbe nettamente preferibile che una delega al Municipio.

On. Morena Ferrari Gamba:

Anche in questo caso confermo che la discussione è stata sviscerata nell'ambito della Commissione. Però la conclusione è che noi abbiamo valutato tutto il regolamento e che il senso del regolamento è quello di dare un'indicazione, una via ed una linea. Dopodiché questo entra in campo che è quello del datore di lavoro e rispettivamente dei collaboratori e nel quale dovranno decidere ancora le

classificazioni e le funzioni, quindi fare tutta questa serie di valutazioni. Noi abbiamo dato l'indicazione come Consiglieri Comunali, ora - previa consultazione della Commissione del personale - la messa in pratica tocca al datore di lavoro. In più abbiamo anche detto che ci sono due anni di implementazione ed addirittura abbiamo anche chiesto tutti degli strumenti di verifica e di controllo, per cui ogni anno devono presentare le valutazioni, le promozioni e quant'altro. Ma alla stessa maniera e l'ho detto nella mia introduzione, sarà anche nostro compito e di tutti vegliare affinché tutto funzioni. E laddove non dovesse funzionare entro i primi due anni, ci sarà sicuramente qualcuno che potrà intervenire e noi interverremo. Noi siamo questo gruppo che ha scelto questa strada, tra due anni non sappiamo chi ci sarà, cambierà il Consiglio Comunale e cambieranno tante persone e non saremo più gli stessi che hanno dato questa indicazione. Questo è quello che non abbiamo voluto.

On. Sindaco:

Anche qui vi chiediamo di respingere l'emendamento. Le ragioni sono grossomodo quelle elencate dall'On. Morena Ferrari Gamba. Noi siamo veramente consapevoli della necessità di rafforzare le competenze gestionali necessarie. È un percorso formativo iniziato già nel 2017 e che continuerà nel tempo. Tutti i funzionari che devono valutare i collaboratori sono stati formati sul sistema, su come definire e concordare obiettivi e su come preparare e gestire un colloquio di valutazione. La fase di sperimentazione è utile, ma non solo, anche a questo fine. Noi chiediamo al Consiglio Comunale di approvare il principio, mentre l'implementazione ed anche la responsabilità ovviamente è dell'Esecutivo che ha appunto la responsabilità della gestione del personale. Io vorrei sottolineare veramente una cosa e riguarda il fatto che noi siamo consapevoli che il processo sarà difficile, sarà lungo, ci vorrà molta pazienza ed ancora più determinazione ma crediamo di potercela fare. Quello che posso sicuramente assicurare è che il Municipio è molto attento al clima di lavoro, anche perché è nostro interesse avere un clima di lavoro positivo e certamente non agirà in modo avventato. Ed in particolare non vorrà fare nulla per vanificare questo lavoro importante che è stato fatto ed anche questo riconoscimento di fiducia che potrebbe venire dato tra qualche minuto.

On. Presidente:

Non vi sono altri interventi, per l'art. 93c procediamo quindi con votazione eventuale "solo voti favorevoli":

- Proposta Gruppo PS solo voti favorevoli 12
- Proposta Municipio e Commissione solo voti favorevoli 39

La proposta del Gruppo PS – che ha ottenuto il minor numero di voti – viene stralciata. Metto quindi in votazione la proposta del Municipio e della Commissione Speciale – che ha ottenuto più voti – che viene approvata con:

38 voti favorevoli, 10 contrari, 3 astenuti

Terminate le votazioni degli articoli oggetto di modifica o proposte di emendamento da parte del Gruppo PS, procediamo ora con la votazione finale del dispositivo di risoluzione del messaggio con le modifiche decise seduta stante dal Legislativo, che viene approvato con:

52 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

E il Consiglio Comunale risolve:

1. La revisione del Regolamento Organico dei Dipendenti della Città di Lugano (ROD) è approvata con le modifiche decise seduta stante dal Legislativo.
2. Il Municipio è incaricato del seguito della procedura.
3. La mozione no. 3931 del 27 novembre 2017, degli On.li Simona Buri (PS), Carlo Zoppi (PS), Demis Fumasoli (PS), Nicola Schoenenberger (Verdi), Michaela Lupi (Verdi), Sara Beretta-Piccoli (PPD), Giovanni Albertini (PPD), Morena Ferrari Gamba (PLR), Rupen Nacaroglu (PLR), Luisa Aliprandi (LEGA), Andrea Sanvido (LEGA) e Alain Bühler (UDC), dal titolo "Un adeguato congedo di paternità, non è chiedere troppo!", è da considerarsi evasa.

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:

49 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Trattanda no. 4

Dimissioni del 18 settembre 2018 dell'On. Marco Jermini (PS)

On. Presidente:

In data 18 settembre 2018 l'On. Marco Jermini ha presentato le dimissioni dalla carica di Consigliere Comunale. La Commissione delle Petizioni con il proprio rapporto (relatore On. Raoul Ghisletta) le ha preavvisate favorevolmente.

On. Raide Bassi:

Volevo fare un ringraziamento particolare perché io ho avuto il piacere di sedere con lui in Commissione della Gestione e nonostante apparteniamo a due partiti diametralmente opposti c'è però sempre stato comunque un confronto di opinioni. Inoltre ho trovato in lui un bravo politico anche in grado di riuscire a fare conciliare le diverse opinioni all'interno della Commissione. Dunque lo ringrazio e gli auguro un buon futuro e un buon proseguimento.

Applauso.

On. Presidente:

Anche da parte mia ringrazio l'On. Marco Jermini sia come collega di Commissione della Gestione che di Presidente del Consiglio Comunale. Non essendoci altri interventi, procediamo ora con la messa in votazione delle dimissioni dell'On. Marco Jermini come da rapporto della Commissione delle Petizioni, che vengono approvate con:

28 voti favorevoli, 19 contrari, 3 astenuti

E il Consiglio Comunale risolve:

1. Le dimissioni del Consigliere Comunale On. Marco Jermini sono accolte.
2. Il Municipio è incaricato del seguito della procedura.

On. Marco Jermini:

Ho vissuto tre anni fa l'ultima seduta di Consiglio Comunale del collega Martino Rossi: era veramente emozionato ed aveva trasmesso in me un'ansia particolare; pensavo di non reggere ed invece reggo benissimo. Sono convinto della decisione che ho preso perché dettata da una situazione professionale particolare. Comunque vi lascio con due ricordi positivi. Il primo: dovete ricordarmi perché io - come vostro Presidente - ho difeso fino al Servizio dei ricorsi del Consiglio di Stato e con successo la decisione di diminuzione del moltiplicatore e questo contro l'opinione del mio Gruppo. Ritengo infatti la carica di Presidente un ruolo istituzionale da gestire fino in fondo e che deve difendere l'opinione del consesso. Questo è il primo ricordo che serberò in positivo del Consiglio Comunale. Il secondo: questa sera la vostra espressione di gradimento ha rinforzato quello che per me è stato un bel successo personale quando nell'ultima seduta ho avuto il privilegio

di essere votato molto bene per il Consiglio di amministrazione dell'ente autonomo Lugano Istituti Sociali. Ma non vi abbandono completamente e cercherò di svolgere quel ruolo anche con la serietà che ho sempre perlomeno tentato di applicare nel mio lavoro in Consiglio Comunale. Vi ringrazio tutti e vi prometto che quando avrò un po' più di tempo, già in dicembre, vi invito a festeggiare concretamente queste dimissioni. Grazie.

Applauso.

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:
50 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Trattanda no. 5

Dimissioni del 19 ottobre 2018 dell'On. Alessia Romano (LEGA)

On. Presidente:

In data 19 ottobre 2018 l'On. Alessia Romano ha presentato le dimissioni dalla carica di Consigliere Comunale. La Commissione delle Petizioni con il proprio rapporto (relatore On. Nicholas Marioli) le ha preavvisate favorevolmente.

On. Presidente:

Non essendoci interventi, procediamo ora con la messa in votazione delle dimissioni dell'On. Alessia Romano come da rapporto della Commissione delle Petizioni, che vengono approvate con:
48 voti favorevoli, 2 contrari, 0 astenuti

E il Consiglio Comunale risolve:

1. Le dimissioni della Consigliera Comunale On. Alessia Romano sono accolte.
2. Il Municipio è incaricato del seguito della procedura.

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:
48 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

On. Presidente:

Sono le ore 22.50, procediamo con una breve pausa di 15 minuti; riprenderemo la seduta alle ore 23.05.

Trattanda no. 6

MMN. 9910 concernente la richiesta di un credito di costruzione di fr. 540'000.-- per la riqualifica della piazza del sagrato della chiesa dei Santi Giorgio e Andrea a Carona

On. Presidente:

Il messaggio municipale e il rapporto della Commissione dell'Edilizia (relatori On.li Benedetta Bianchetti e Alain Bühler) coincidono. Si mette pertanto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio municipale.

On. Benedetta Bianchetti:

On. Presidente, On.li Municipali, colleghe e colleghi, intervengo brevemente nella mia qualità di relatrice del rapporto della Commissione dell'Edilizia relativo al MMN. 9910, nonché a nome del Gruppo PPD e GG per portare la nostra adesione al suddetto messaggio ed al menzionato rapporto. Nella mia qualità di relatrice desidero in particolare evidenziare che quanto proposto dal Municipio va sostenuto per i seguenti motivi. Innanzitutto perché si tratta di lavori che permetteranno di completare un'opera edilizia iniziata nel 2002 dall'allora Comune di Carona. Inoltre perché tali lavori porteranno alla riqualifica di un'area di assoluto valore storico, artistico e culturale. La piazza

del sagrato di Carona verrà infatti valorizzata attraverso la posa di una pavimentazione pregiata che si inserisce perfettamente nel contesto urbanistico della zona. Vi saranno poi indubbiamente anche dei vantaggi a livello di promozione dell'immagine di Lugano. È innegabile infatti che stiamo discutendo di un luogo di assoluto pregio, che quando sarà riqualificato renderà la Città più attrattiva anche in ambito turistico. Infine è importante sottolineare che questo intervento merita di essere sostenuto perché, con la richiesta in esame, l'Esecutivo dimostra in modo concreto il proprio impegno ad investire nella riqualifica dei quartieri periferici che si sono aggregati. Vi invito quindi a sostenere con convinzione il presente messaggio e vi ringrazio per l'attenzione.

On. Marco Bortolin:

On. Presidente, On.li Municipali, colleghe e colleghi, intervengo molto brevemente per portare l'adesione al MMN. 9910 da parte del Gruppo LEGA.

On. Demis Fumasoli:

On. Presidente, On.li Municipali, colleghe e colleghi, nonostante abbia firmato senza riserva il rapporto della Commissione dell'Edilizia, ho una grandissima perplessità sul dispositivo di risoluzione intesa a sapere se viene rispettato l'obbligo di imposizione dei contributi di miglioria e questo nonostante abbiamo avuto un parere giuridico che conferma quanto proposto dal Municipio. Le mie perplessità è la seguente: con la mancata applicazione della legge andiamo a creare un precedente e faccio un esempio. Un simile messaggio lo abbiamo votato per gli interventi in Via della Posta per i quali vengono prelevati i contributi di miglioria e probabilmente qualcuno potrebbe dire qualcosa. Quindi un ricorso sarà - secondo me - da preventivare visto che ultimamente i ricorsi sono all'ordine del giorno. Nel suo parere la Divisione Affari Giuridici, con l'avvallo del Municipio, dice che si potrebbe generare un problema di parità di trattamento per ciò che è successo prima quando c'era il Comune di Carona. Però questo messaggio - che è un messaggio ben distinto e che non è un frazionamento ed un lavoro a tappe - è della Città di Lugano e quindi la parità di trattamento dei cittadini deve essere valutata come cittadini di Lugano, che subiscono tutti - quando chiaramente ottengono delle migliorie - questi prelievi per ottemperare a questa legge, grazie.

On. Alain Bühler:

In qualità di co-relatore non ritengo di dover dire altro oltre a quello che ha già detto la collega On. Benedetta Bianchetti. Porto comunque l'adesione del Gruppo UDC al rapporto e al messaggio.

On. Paolo Toscanelli:

Porto semplicemente l'adesione del Gruppo PLR al messaggio in questione.

On. Vicesindaco:

Presidente, Onorevoli Signore e Signori, forse l'intervento dell'On. Demis Fumasoli necessita di una rapida presa di posizione da parte del Municipio, che conferma quanto espresso dalla Divisione Affari Giuridici poiché convinto della bontà di quanto proposto al Consiglio Comunale con il messaggio in oggetto. Ricordo che la chiesa dei Santi Giorgio e Andrea a Carona è bene culturale protetto e questo progetto vuole proprio andare a valorizzare questo importante comparto.

On. Presidente:

Non essendoci altri interventi, metto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio municipale, che viene approvato con:

39 voti favorevoli, 2 contrari, 5 astenuti

E il Consiglio Comunale risolve:

1. È accolto il progetto relativo alla "Riqualifica della piazza del sagrato della chiesa dei Santi Giorgio e Andrea" nel quartiere di Carona.
2. È concesso un credito di costruzione di fr. 540'000.-- per la sua realizzazione.
3. Il credito decade se non utilizzato per un periodo di 4 anni a decorrere dalla sua approvazione da parte del Consiglio Comunale.
4. Il credito di cui al punto 2 (indice dei costi aprile 2018) sarà adeguato alle giustificate variazioni dell'indice di costo delle costruzioni.
5. La spesa sarà caricata al bilancio comunale, beni amministrativi, e ammortizzata secondo le apposite tabelle.
6. Le diverse entrate saranno registrate su conti separati legati all'opera.

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:

43 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Trattanda no. 7

MMN. 9982 concernente la stipulazione di una convenzione a favore della Fondazione per l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR) per gli anni 2019 e 2021 finalizzata alla concessione di un contributo finanziario annuale di fr. 100'000.--

On. Presidente:

Il messaggio municipale e il rapporto della Commissione delle Petizioni (relatrice On. Sara Beretta Piccoli) coincidono. Si mette pertanto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio municipale.

On. Sara Beretta Piccoli:

On.li Municipali, colleghe e colleghi, intervengo in qualità di relatrice del rapporto commissionale. Il tumore è una crescita anomala di cellule che può essere innocuo, benigno, dannoso o maligno ma non è mai una problematica da sottovalutare. La parola tumore viene direttamente dalla parola latina che significa gonfiore. I tumori benigni non sono motivo di preoccupazione ma quelli maligni possono essere gravi ed è importante una diagnosi ed una cura tempestiva come pure eseguire controlli periodici. È inoltre fondamentale non avere un approccio superficiale rispetto alla prevenzione poiché molti tumori, se affrontati con tempismo, possono essere sconfitti, così come per eventuali ricadute che posso essere gestite. Tra l'altro il Gruppo PPD ha appena fatto approvare in Gran Consiglio ed all'unanimità una mozione di screening contro i tumori del colon; uno dei più letali esistenti. Il MMN. 9982 concernente la stipulazione di una convenzione a favore della Fondazione per l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR) per gli anni 2019 e 2021 finalizzata alla concessione di un contributo finanziario annuale di fr. 100'000.--. Contributo che va quindi sostenuto non solo in un'ottica preventiva a livello di salute ma anche tenendo in considerazione l'impatto molto positivo d'immagine ed economico per la Città. Per questo motivo vi invito a voler approvare il MMN. 9982 e porto l'adesione del Gruppo PPD e GG, grazie.

On. Enea Petrini:

Presidente, Municipali, colleghe e colleghi, la Fondazione svolge una importante attività a supporto di quello che è l'Istituto Oncologico di Ricerca della Svizzera Italiana, ed in particolare per quanto concerne l'organizzazione del congresso internazionale sui linfomi maligni ed anche per il grande interesse della nostra Città nel mantenere questo importantissimo congresso che si svolge a cadenza biennale. Per questi motivi il contributo è dato per il 2019 e per il 2021 e porto di conseguenza l'adesione entusiasta del Gruppo LEGA.

On. Gian Maria Bianchetti:

Intervengo unicamente per togliere la riserva alla firma del rapporto.

On. Martina Caldelari:

Intervengo soltanto per portare l'adesione del Gruppo PLR al messaggio.

On. Alain Bühler:

Anche il sottoscritto conferma l'adesione del Gruppo UDC al messaggio.

On. Simona Buri:

Porto anch'io l'adesione del Gruppo PS.

On. Presidente:

Non essendoci altri interventi, metto in votazione dispositivo di risoluzione del messaggio, che viene approvato con:

41 voti favorevoli, 0 contrari, 2 astenuti

E il Consiglio Comunale risolve:

1. È approvata la Convenzione di sostegno per il congresso Internazionale sui Linfomi Maligni per gli anni 2019 e 2021.
2. La Città di Lugano è autorizzata a stipulare la convenzione a favore della Fondazione per l'Istituto Oncologico di Ricerca (IOR) per gli anni 2019 e 2021 finalizzata alla concessione di un contributo finanziario annuale di fr. 100'000.-- per edizione alle condizioni indicate nel presente messaggio municipale e la messa a disposizione dei servizi e delle strutture suesposti.
3. Per la Città di Lugano la relativa Convenzione sarà sottoscritta dal Municipio.
4. Il contributo annuo verrà contabilizzato nel preventivo di gestione corrente.

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:

41 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Trattanda no. 8

MMN. 9989 concernente la richiesta di un credito di fr. 550'000.-- per l'acquisizione del posteggio ad uso pubblico a servizio del nucleo di Noranco e per l'acquisizione gratuita del diritto di superficie sul mappale no. 387 RFD di Lugano-Pambio Noranco

On. Presidente:

Il messaggio municipale e il rapporto della Commissione della Gestione (relatore On. Peter Rossi) coincidono. Si mette pertanto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio.

On. Peter Rossi:

Presidente, Municipali, colleghe e colleghi, do per letto il messaggio e il rapporto della Commissione della Gestione, per cui mi limito a far presente che con questo messaggio il Municipio chiede l'approvazione di un credito di fr. 550'000.-- per l'acquisizione del posteggio ad uso pubblico a servizio del nucleo di Noranco e per l'acquisizione gratuita del diritto di superficie sul mappale no. 387 RFD di Lugano-Pambio Noranco. L'opera è prevista dalla pianificazione intercomunale del Pian Scairolo, il cui piano del traffico prevede un totale di cinque posteggi pubblici, quattro dei quali già realizzati su tutto il comprensorio della pianificazione intercomunale ed uno - solamente il posteggio a favore del nucleo di Noranco - è ancora da realizzare. Il comparto di Pambio Noranco è stato inserito nel perimetro della pianificazione intercomunale del Pian Scairolo con una Convenzione del 2004 trattando anche la problematica dei posteggi pubblici a servizio del nucleo di Noranco. Nella Convenzione è stata proposta una soluzione (la più

conveniente fra tutte quelle esaminate), con l'inserimento di 20 posti auto con entrata e uscita separata rispetto a quelli privati, dei quali 10 coperti e 10 scoperti suddivisi tra blu o a pagamento (con tariffa da definire). Nel corso del 2014 i proprietari (in comunione ereditaria) hanno manifestato l'intenzione di procedere con la progettazione di un'edificazione sul mappale in questione e, conformemente a quanto previsto dal PR-CIPPS in corso di approvazione, sono state avviate delle discussioni e valutazioni per l'elaborazione di un progetto di PQ e relativo posteggio a uso pubblico. Le valutazioni effettuate con i promotori hanno portato a un compromesso che permettesse di ponderare al meglio: sia gli interessi pubblici (vicinanza con il nucleo, contenimento dei costi, realizzazione in tempi brevi, inserimento paesaggistico adeguato e possibilità di edificazione separata dal progetto privato) che gli interessi dei proprietari dei fondi (separazione fisica del posteggio pubblico dal posteggio privato, mantenimento area verde libera nella parte alta del mappale, evitare attraversamenti pedonali e separazioni fisiche all'interno della proprietà privata e realizzazione in tempi brevi). Come indicato negli estratti della Convenzione, il prezzo forfetario di acquisizione è stato stabilito sulla base di un progetto, di un descrittivo tecnico e di un preventivo. Il costo totale, IVA compresa, è stato quindi arrotondato e fissato a fr. 550'000.--, vale a dire un costo medio a posteggio di fr. 27'500.--. Costo comunque vantaggioso per il Comune, se si considera che per la cintura di Lugano il valore medio di compra-vendita di posti auto al coperto, si situa attorno a fr. 35'000.--. Il finanziamento dell'acquisizione è di principio regolato dalla "Convenzione per il coordinamento della realizzazione delle opere pubbliche e la promozione del Pian Scairolo", il cui finanziamento di tutte le opere previste dal programma di realizzazione prevede la seguente chiave di riparto: Collina d'Oro 29.5% (fr. 162'250.--), Grancia 12.5% (fr. 68'750.--), Lugano 58.0% (fr. 319'000.--) per un totale di franchi 550'000.--. Vista la disponibilità del Municipio di Lugano di farsi promotore della pista ciclabile pedemontana, il Municipio di Collina d'Oro si è detto disponibile a partecipare al finanziamento dell'acquisizione del posteggio pubblico di Pambio Noranco secondo la stessa chiave di riparto applicata per la pista ciclabile (Collina d'Oro, 35.75%, fr. 196'625.-- e Lugano, 64.25%, fr. 353'375.--). La Commissione della Gestione, convinta della necessità di procedere alla acquisizione del posteggio a uso pubblico a servizio del nucleo di Noranco e per l'acquisizione gratuita del diritto di superficie sul mappale no. 387 RFD di Lugano-Pambio Noranco invita codesto onorando Consiglio Comunale a voler condividere il messaggio municipale nel contempo porto l'adesione del Gruppo PLR.

On. Simona Buri:

Dopo una discussione in Gruppo e per una questione di coerenza – siamo infatti sempre stati contro il concetto di Pianificazione promossa dal CIPPS – ritiro la mia firma e quella della collega On. Nina Pusterla e non portiamo l'adesione del nostro Gruppo a questo messaggio.

On. Carlo Zoppi:

A complemento di quanto detto dalla Capogruppo, ci tengo comunque a precisare – per i Consiglieri Comunali che non lo fanno – il tipo di zona di cui stiamo parlando. Adesso con questo voto abbiamo la facoltà di decidere o meno la costruzione di un parcheggio; un parcheggio che accompagnerà due palazzine in una zona già intensamente costruita e - come penso già il nostro Municipale On. Michele Foletti conosce bene - servita da una strada ottocentesca pensata per le carrozze. In questo comparto si è costruito molto e c'è stata una crescita esponenziale di abitanti ma le infrastrutture stradali non sono cresciute e ci ritroviamo con strade, pensate per le carrozze ma su cui vediamo sfrecciare i SUV della Collina d'Oro in maniera massiccia. Questo ulteriore parcheggio non farà altro che aumentare il traffico in questa strada per le carrozze e la qualità di vita del quartiere ne risentirà tantissimo, grazie.

On. Presidente:

Non essendoci altri interventi, metto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio, che viene approvato con:

37 voti favorevoli, 9 contrari, 2 astenuti

E il Consiglio Comunale risolve:

1. È concesso un credito di acquisizione di fr. 550'000.-- (IVA inclusa) per il posteggio ad uso pubblico a servizio del nucleo di Pambio Noranco.
2. Dall'importo verrà dedotta la quota parte del Comune di Collina d'Oro (fr. 196'625.--).
3. Conformemente alla Legge sui contributi di miglioria (art. 1 Legge sui contributi di miglioria), sarà richiesta la partecipazione alle proprietà che beneficiano di un vantaggio nella misura del 30% della spesa determinante.
4. La spesa sarà registrata sul conto investimenti del Comune, sostanza amministrativa, e ammortizzata secondo le apposite tabelle.
5. Il credito richiesto decadrà se non utilizzato al più tardi entro due anni dalla crescita in giudicato della presente decisione.
6. Il Municipio è autorizzato ad acquisire un diritto di superficie per sé stante e permanente gratuito secondo il piano di mutazione allegato alla Convenzione del 27 marzo 2018.

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:

48 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

Trattanda no. 9

MMN. 10020 concernente la richiesta di un credito di fr. 290'000.-- per l'acquisto di sette cassoni scarrabili per l'ecocentro di Cadro e l'adeguamento delle strutture predisposte alla raccolta degli scarti vegetali nell'ecocentro di Cadro e nella piazza di deposito al Piano della Stampa

On. Presidente:

Il messaggio municipale e il rapporto della Commissione dell'Edilizia (relatore On. Demis Fumasoli) coincidono. Si mette pertanto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio.

On. Demis Fumasoli:

Mi attengo al testo del rapporto e porto l'adesione del Gruppo PS e PC e rimarco l'auspicio presente nel rapporto. Vista la vicinanza del centro scolastico e della futura scuola dell'infanzia, auspico che si possa mettere la parola fine alla problematica ratti di cui purtroppo si parla anche nel messaggio, grazie.

On. Rinaldo Gobbi:

On. Presidente, On. Sindaco, On.li Municipali, colleghe e colleghi, intervengo unicamente per portare l'adesione del Gruppo PLR.

On. Daniele Casalini:

Anche io porto l'adesione del Gruppo LEGA.

On. Alain Bühler:

Confermo l'adesione del Gruppo UDC al rapporto..

On. Angelo Petralli:

Porto l'adesione del Gruppo PPD e GG al rapporto.

On. Presidente:

Non essendoci interventi, metto in votazione il dispositivo di risoluzione del messaggio, che viene approvato con:

49 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

E il Consiglio Comunale risolve:

1. È concesso un credito di fr. 290'000.-- per le opere di migliora all'interno dell'ecocentro di Cadro e presso la piazza di deposito situata sul Piano della Stampa.
2. Il credito, basato sull'indice dei costi di gennaio 2018, sarà adeguato alle giustificate variazioni dello stesso indice.
3. La spesa sarà caricata al bilancio comunale, beni amministrativi, e ammortizzata secondo le apposite tabelle.
4. Il credito decadrà se non utilizzato entro il 31 dicembre 2019.

Votazione per l'approvazione della verbalizzazione della risoluzione:

43 voti favorevoli, 0 contrari, 0 astenuti

On. Presidente:

Un attimo di attenzione. Sono le 23.35, abbiamo avuto una serata molto intensa e dobbiamo ancora trasformare le interpellanze in interrogazioni e assegnare le mozioni. In qualità di Presidente faccio dunque una proposta, fra un mese circa ci ritroveremo per la seduta di dicembre prevista su due serate con panettonata per lo scambio degli auguri alla fine della seconda serata. Propongo quindi di chiudere qui la seduta e rimandare le naturalizzazioni e le mozioni alla seduta di dicembre.

On. Nina Pusterla:

Presidente, visto che c'è ancora tempo e non vi sono situazioni problematiche chiedo che vengano affrontate le naturalizzazioni questa sera.

On. Presidente:

Metto in votazione la proposta dell'On. Nina Pusterla intesa a procedere con le naturalizzazioni. Comunico comunque che a mezzanotte chiudo la seduta e che non intendo convocare il Consiglio Comunale domani. Metto quindi in votazione la proposta dell'On. Nina Pusterla, che non viene accolta con:

22 voti favorevoli, 23 contrari, 3 astenuti

Le trattande no. 10 (naturalizzazioni), no. 11 e 12 (mozioni) vengono rinviate alla prossima seduta. Procediamo quindi con l'eventuale trasformazione delle interpellanze in interrogazioni e con l'attribuzione delle mozioni.

Trattanda no. 13

Interpellanze e mozioni

Interpellanza no. 3967 del 26 settembre 2018, degli On.li Raoul Ghisletta (PS), Antonio Bassi (PS), Simona Buri (PS), Jacques Ducry (Indipendente), Demis Fumasoli (PS), Marco Jermini (PS), Tessa Prati (PS), Nina Pusterla (PS), Nicola Schoenenberger (Verdi) e Carlo Zoppi (PS), dal titolo "Degrado sociale a Lugano: che risposte intende dare il Municipio?"

On. Raoul Ghisletta:

Trasformo l'interpellanza no. 3967 in interrogazione.

Interpellanza no. 3969 del 30 settembre 2018, degli On.li Raoul Ghisletta (PS), Danilo Baratti (Verdi), Simona Buri (PS), Marco Jermini (PS) e Carlo Zoppi (PS), "Quanti posti sono esternalizzati nell'attività della Città di Lugano?"

On. Raoul Ghisletta:

Trasformo l'interpellanza no. 3969 in interrogazione.

Interpellanza no. 3971 del 12 ottobre 2018, degli On.li Raoul Ghisletta (PS), Antonio Bassi (PS), Simona Buri (PS), Demis Fumasoli (PS), Marco Jermini (PS), Michaela Lupi (Verdi), Tessa Prati (PS), Nina Pusterla (PS), Nicola Schoenenberger (Verdi) e Carlo Zoppi (PS), "Case popolari Tami in Via Trevano e gestione immobiliare della Cassa Pensioni"

On. Raoul Ghisletta:

Trasformo l'interpellanza no. 3971 in interrogazione.

Interpellanza no. 3973 del 5 novembre 2018, degli On.li Demis Fumasoli, Simona Buri, Raoul Ghisletta, Marco Jermini e Tessa Prati (PS), dal titolo "Incidente aviatorio all'aeroporto di Lugano-Agno"

On. Demis Fumasoli:

Trasformo l'interpellanza no. 3973 in interrogazione.

On. Presidente:

Procediamo ora con l'assegnazione delle mozioni, per le quali gli On.li Capigruppo si sono già accordati. In particolare:

- alla Commissione della Pianificazione del Territorio viene assegnata la mozione no. 3970 dell'8 ottobre 2018, degli On.li Paolo Toscanelli (PLR), Peter Rossi (PLR), Federica Zanchi (PLR), Martina Caldelari (PLR), Urs Lühinger (PLR), Tiziano Galeazzi (UDC), Alain Bühler (UDC), Raide Bassi (UDC), Daniele Casalini (LEGA), Bianchetti Gian Maria (LEGA) e Luisa Aliprandi (LEGA), dal titolo: "Modifica del PR Cittadino".
- alla Commissione dell'Edilizia viene assegnata la mozione no. 3972 del 23 ottobre 2018, degli On.li Raoul Ghisletta (PS), Nicola Schoenenberger (Verdi), Danilo Baratti (Verdi), Simona Buri (PS), Marco Jermini (PS), Tessa Prati (PS), Carlo Zoppi (PS) e Demis Fumasoli (PS), dal titolo "Lugano come Losanna e Coira: un dormitorio per le persone senza tetto".

Trattanda no. 14

Eventuali

Non ci sono ulteriori interventi, alle ore 23.40 la seduta è tolta.

PER IL CONSIGLIO COMUNALE

La Presidente:	Il Segretario:
On. Maruska Ortelli	Robert Bregy

Gli scrutatori: On. Anna Beltraminelli
 On. Raoul Ghisletta