



MUNICIPIO

Lugano, 30 novembre 2015/trs
centro inf.: 101.0 / 106.0 / 107.0

ris. mun.: 26/11/2015

Posta A

Onorevoli Signori
. Martino Rossi
. Raoul Ghisletta
Consiglieri Comunali
rispettivi indirizzi

Oggetto: interrogazione no. 734 - "Accordo con il City Manager: legalità e parità di trattamento"

Onorevole Signor Rossi,
Onorevole Signor Ghisletta,

in riferimento alla Vostra interrogazione in oggetto, del 19 agosto 2015, rispondiamo qui di seguito puntualmente alle domande poste.

1. *Lo stipendio del City Manager ammonta a 240'000.- fr./anno: è conforme questo importo agli art. 36 e 45 del ROD? Come si è arrivati a quell'importo?*

Lo stipendio annuo lordo del City Manager ammonta esattamente a fr. 263'336.95, e corrisponde a quello previsto dalla fascia XXIII, classe 26 della scala degli stipendi, con l'ulteriore concessione di componenti di complemento salariale previste agli art. 36 cpv. 5 e 45 cpv. 1 ROD. L'ultimo aumento di stipendio è stato concesso con risoluzione municipale 12 dicembre 2012 con effetto dal 1° gennaio 2013. Lo stipendio rispetta le disposizioni del Regolamento organico dei dipendenti.

2. *La bozza dell'accordo prevede il pagamento di 2 anni di stipendio per malattia, ciò che sembra conforme all'art. 72 ROD (720 giorni di malattia pagati a stipendio pieno): ma quanti giorni di malattia sono stati computati fino ad oggi (vedi anche art. 74 ROD)? Ed è pertinente garantire a priori due anni qualora il decorso della malattia, che sembrerebbe ora generare un'incapacità di lavoro totale, permettesse il recupero della capacità lavorativa, magari anche solo parziale?*

Precisiamo preliminarmente che nel frattempo l'accordo è stato accettato e sottoscritto da entrambe le parti.

Al giorno dell'inoltro dell'interrogazione i giorni di malattia computati erano 79. L'accordo è stato elaborato e sottoscritto considerando le condizioni di salute del dipendente e la prognosi, che non è favorevole. L'assenza di lunga durata, per tutto il periodo in cui l'art. 72 ROD concede il diritto allo stipendio, è del tutto probabile, per non dire certa. La funzione di Segretario Generale è stata abolita.

3. *La bozza di accordo prevede due anni di congedo pagato parzialmente, nel senso che il Comune prenderebbe a suo carico gli oneri sociali, che non sono indifferenti. È conforme questo dispositivo alla luce dell'art. 68 cpv. 2 ROD che recita: "il Municipio ha la facoltà di concedere congedi pagati o non pagati o da dedurre dalle vacanze, richiesti per giustificati motivi personali o famigliari, per ragioni di studio o di riqualificazione professionale e per compiti di utilità pubblica"?*
4. *La bozza di accordo prevede poi un anno supplementare a stipendio pieno, di cui 6 mesi potrebbero essere conformi all'art. 88 ROD, ma gli altri 6 mesi non sembrano disporre di base legale. Non è però chiaro se al caso in questione (il City manager è stato assunto nel 2006) si applichi il cpv 3 di quell'articolo (50 anni di età e almeno 10 di servizio) o il cpv. 4 (50 anni di età e meno di 10 anni di servizio). Sorprende poi il fatto che si parli di eventuali prestazioni su mandato da fornire verosimilmente come contropartita di quei sei mesi supplementari pagati a priori. I mandati presuppongono capacità lavorativa e vanno retribuiti di caso in caso, se effettuati, e non forfetariamente e a priori. Questi punti dell'accordo sono conformi con le disposizioni legali del ROD? Quali disposizioni esattamente?*

Come riferito nella risposta alla domanda no. 2, l'accordo si fonda sul presupposto che l'incapacità lavorativa totale del dipendente si protrarrà per tutta la durata del diritto allo stipendio ai sensi dell'art. 72 ROD. A quel momento, trascorsi i due anni di malattia, egli avrà 58 anni e oltre 10 anni di servizio, dato che in questi ultimi vanno computati anche i periodi di malattia.

A quel momento il Municipio potrebbe disdire il rapporto di impiego sulla base dell'art. 86 cpv. 3 lett. b ROD e richiedere l'applicazione dell'art. 88 cpv. 3 ROD. Cessando formalmente il rapporto di impiego verrebbe meno anche l'affiliazione alla Cassa Pensioni, ed il dipendente avrebbe unicamente diritto alla prestazione di libero passaggio.

L'applicazione dell'art. 88 cpv. 3 ROD è tuttavia impossibile. In effetti la Cassa Pensioni ha recentemente aggiornato le sue disposizioni: lo Statuto regola ormai solo l'organizzazione e le competenze della Cassa; le prestazioni in favore degli assicurati sono ora contenute nel Regolamento di previdenza, che tuttavia non contempla più le prestazioni a cui l'art. 88 ROD rimanda.

Da parte sua l'art. 68 cpv. 2 ROD consente al Municipio la possibilità di accordare congedi (pagati o non pagati) per giustificati motivi personali, senza specificarne la durata. Un congedo di due anni consente al dipendente di raggiungere l'età a cui avrà diritto alle prestazioni della Cassa Pensioni.

L'indennizzo concordato, che ovviamente è il frutto di una trattativa, colma la lacuna creatasi in seguito alla mancata corrispondenza tra l'art. 88 cpv. 3 ROD, che concederebbe il diritto a prestazioni di tipo pensionistico, e le nuove disposizioni della Cassa Pensioni. Si osserva di transenna che il problema verrà risolto con la prossima revisione del Regolamento Organico dei Dipendenti, con la quale verrà proposta una modifica dell'art. 88 ROD.

L'accordo sottoscritto non vincola il Municipio al conferimento di mandati. Se questi verranno assegnati, compatibilmente con le condizioni di salute dell'interessato e comunque unicamente su temi specifici di interesse del Comune per i quali egli è particolarmente qualificato, ne verrà definito a priori il compenso. La retribuzione dovuta per i mandati sarà compensata con l'indennizzo sopra menzionato, fino ad eventuale conseguimento del relativo importo.

Il Municipio, considerata la lacuna sopra menzionata, ritiene che gli aspetti di natura finanziaria dell'accordo siano conformi alle disposizioni del ROD. Occorre anche tenere conto dei rischi insiti nel mancato conseguimento dell'accordo: in questo caso vi sarebbe certamente stata una causa amministrativa assortita ad una richiesta di risarcimento.

5. *L'art. 86 ROD (Disdetta per i nominati) recita al cpv. 3: "Sono considerati giustificati motivi: a. la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età; 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". Questo dispositivo è stato sospeso "ad personam" in questo particolare caso? È legalmente giustificata la sua non applicazione, e da quali altre norme?*

Come appena sopra riferito il Municipio ha valutato la situazione, giungendo alla conclusione che sarebbe stato più opportuno evitare i rischi del mancato conseguimento di un accordo (durata della procedura contenziosa e possibile richiesta di risarcimento).

L'applicazione dell'art. 86 cpv. 3 lett. a ROD era prematura, in quanto si sarebbe dovuto disdire il rapporto di impiego durante il periodo di malattia.

L'art. 86 cpv. 3 lett. b ROD può per contro trovare applicazione solo dopo almeno 18 mesi di assenza. L'accordo conseguito regola anticipatamente questa situazione, considerando l'età e le condizioni del dipendente consentendogli, con la concessione di un congedo, di mantenere i diritti pensionistici. Come già riferito l'indennità riconosciutagli ha dovuto essere definita dal Municipio in assenza di disposizioni della Cassa Pensioni di applicazione dell'art. 88 cpv. 3 ROD.

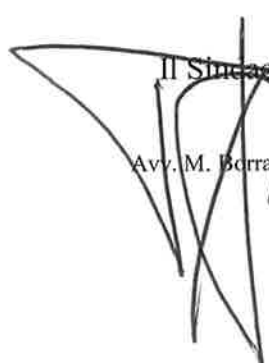
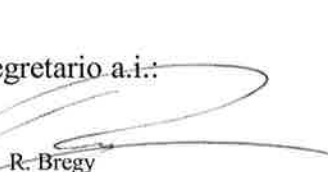

Va anche aggiunto che l'accordo prevede anche il caso, non certo improbabile, del riconoscimento di una rendita di invalidità, sia prima sia dopo la fine del periodo di malattia, limitando le conseguenze finanziarie per il Comune.

Situazioni del genere sono fortunatamente rare. La malattia di lunga durata e l'età del dipendente hanno sicuramente influito sulle scelte fatte, che il Municipio ritiene comunque rispettose dei disposti del Regolamento organico. Non vi è quindi stata una loro sospensione "ad personam".

A titolo indicativo si segnala che l'evasione della presente interrogazione ha comportato un onere lavorativo complessivo di tre ore.

Ci è grata l'occasione per porgerVi, Onorevole Signor Rossi e Onorevole Signor Ghisletta, l'espressione dei nostri migliori saluti.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco:  Il Segretario a.i.: 
Avv. M. Borradori  R. Bregy

C.p.c.:

- . Consiglio Comunale
- . Municipio
- . Servizio Giuridico
- . Servizio del Personale