

Lugano, 19 agosto 2015

Interrogazione

Accordo con il City Manager: legalità e parità di trattamento

Signor Sindaco, Signori e Signore Municipali,

Questa interrogazione prescinde da una valutazione dei meriti ed eventuali demeriti del City Manager con cui si intende stipulare un accordo di fine impiego molto discusso sui media. I firmatari esprimono anche comprensione e partecipazione per le condizioni cagionevoli di salute dell'alto funzionario del Comune.

L'interrogazione, motivata dall'importanza dei principi di pari trattamento di tutti i dipendenti e di legalità (conformità al ROD, Regolamento organico dei dipendenti), mira solo a chiarire se queste siano state rispettate dal Municipio.

Chiediamo quindi al Municipio di voler cortesemente rispondere alle domande seguenti:

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?
2. La bozza di 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 già stati computati sino 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?
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 familiari, 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 6 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?

5. L'Art. 86 ROD (Disdetta per 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?

Ringraziando per le risposte, salutiamo cordialmente.

Martino Rossi, capogruppo PS

Raoul Ghisletta, consigliere comunale PS