



Data: 10.4.2024

Comunicato stampa

Collaboratrici e collaboratori: una vera risorsa per la Città di Locarno

Da dipendenti a collaboratrici e collaboratori. È un deciso cambio di paradigma quello introdotto dal Municipio di Locarno, che ha appena firmato il Messaggio 83 concernente la revisione del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Locarno e dell’Azienda acqua potabile (ROD). Un documento essenziale per la gestione delle risorse umane che in futuro – fermo restando il necessario benessere del Consiglio comunale – si chiamerà appunto “Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori del Comune di Locarno” (ROC-LO).

Con la revisione di questo importante documento, l’Esecutivo cittadino vuole dotarsi di uno strumento al passo coi tempi, e sotto alcuni aspetti anche precursore del futuro, che recepisca le varie modifiche strutturali, istituzionali e legislative intervenute negli ultimi anni. Sostanzialmente, il ROC-LO è stato allestito perseguendo l’obiettivo di poter disporre – a pieno beneficio di tutte le parti coinvolte – di uno strumento più moderno per la gestione delle risorse umane, da un lato valorizzando il ruolo delle collaboratrici e dei collaboratori, dall’altro, con l’introduzione di diversi principi e norme, prevedendo modalità più snelle e adeguate alla legislazione cantonale e più in generale a disposizioni del diritto superiore per la gestione dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego.

Il nuovo regolamento abbandona come accennato l’appellativo di “dipendente” (spesso abbinato a quello di “funzionario”) e opta per la nuova denominazione di “collaboratrice/collaboratore”. Un cambio d’approccio, tiene a sottolineare il Municipio, che vuole marcare in modo chiaro la partecipazione attiva e proattiva di tutte le persone che lavorano nell’Amministrazione comunale e che sono dedite allo svolgimento delle proprie mansioni, a prescindere dalla funzione e dalle qualifiche. Di riflesso, anche l’acronimo utilizzato finora si adegua e da ROD si trasforma in ROC-LO (Regolamento delle collaboratrici e dei collaboratori della Città di Locarno).

Con la revisione del ROD sono stati inoltre introdotti nuovi articoli che attestano come il Comune si impegni per promuovere la qualità, l’efficacia e l’efficienza dei propri servizi e, a tale scopo, attui una politica del personale fondata sul conseguimento di obiettivi, valuti le prestazioni dei propri servizi, ne controlli periodicamente l’adempimento, favorendo altresì lo sviluppo professionale delle collaboratrici e dei collaboratori. In questo contesto la formazione rivestirà dunque un ruolo sempre più importante.

Una attenta gestione delle risorse umane, anche all’avanguardia

Per una migliore gestione delle risorse umane, che intrinsecamente porti al costante aumento dell’efficienza e all’efficacia dell’intera Amministrazione a tutto vantaggio del servizio reso alla cittadinanza, il nuovo ROC-LO è inoltre da ritenersi all’avanguardia cantonale sotto diversi aspetti. A partire dai congedi pagati in caso di degenza ospedaliera del neonato o per l’assistenza di un figlio con gravi problemi di salute, solo per fare due esempi. Ma il Municipio, appunto, ha voluto fare un ulteriore passo in avanti, riconoscendo un congedo in caso di aborto spontaneo o di una perdita perinatale, anticipando una soluzione in questo senso attualmente al vaglio del Consiglio federale.

A completare il quadro non mancano poi articoli dedicati al lavoro a tempo parziale e, in generale, a una maggiore flessibilità (ad esempio telelavoro), nell’intento di sostenere in modo marcato la conciliabilità famiglia-lavoro, oggigiorno sempre più difficoltosa sebbene sia ormai una necessità per



la maggioranza di nuclei famigliari. In questo contesto, ça va sans dire, con il ROC-LO si mette al bando la discriminazione e si promuovono, al contrario, le pari opportunità tra collaboratrici e collaboratori. Ma non solo, è stato introdotto infatti un articolo relativo alla possibilità di assumere persone con disabilità o con difficoltà sociali, favorendone la reintegrazione.

Senza dimenticare quello relativo alla protezione della sfera personale, che contempla il rispetto della dignità e dell'integrità fisica delle collaboratrici e dei collaboratori, così come la tutela della loro personalità, segnatamente in materia di molestie psicologiche e sessuali (come per altro previsto dell'apposita ordinanza emanata di recente dall'Esecutivo).

La politica salariale

Infine, il tema della politica salariale. L'allestimento del nuovo regolamento ha comportato una profonda e attenta analisi delle funzioni all'interno dell'Amministrazione e a una revisione delle classi di stipendio. In particolare, nel quadro del reclutamento di funzioni altamente qualificate, il Comune ha purtroppo dovuto constatare in questi ultimi anni palesi difficoltà per reclutare persone competenti. La nuova scala salariale tiene dunque conto di questo importante aspetto.

Oltre a essere maggiormente in linea con il mercato, la nuova scala salariale estende quindi gli anni di carriera (e la relativa possibilità di beneficiare di scatti di aumento di salario) a 24 anni per tutte le classi. Mentre il modello attuale contempla scatti differenziati negli anni per le diverse funzioni.

[Contatto stampa per ulteriori informazioni:](#)

[Alain Scherrer, sindaco di Locarno e municipale a capo del Dicastero Amministrazione generale e Turismo](#)