



CONSORZIO PROTEZIONE CIVILE REGIONE LUGANO CITTÀ

Ns. rif: AF – Risoluzione DC no. 29/2021 del 14.4.2021
e-mail: aldo.facchini@pcilugano.ch
tel. dir: 091 / 936 31 11

All'Onorando
Consiglio consortile
del Consorzio Protezione Civile
Regione Lugano Città

Cadro, 16 aprile 2021

Messaggio consortile no. 90 inerente al nuovo REGOLAMENTO ORGANICO DELLE COLLABORATRICI E DEI COLLABORATORI DEL CONSORZIO PROTEZIONE CIVILE REGIONE LUGANO CITTÀ' (ROCPCi)

Gentili Signore / Egregi Signori,
Presidente e Delegati,

L'attuale documento è stato approvato nel 1995 e successivamente leggermente cambiato nel 2002, soprattutto sulla base dell'avvenuta modifica di alcuni aspetti del diritto superiore.

Il testo è tuttora valido, ma si presenta ormai obsoleto per gran parte dei suoi articoli e, soprattutto, nelle loro applicazioni. Non risponde infatti più alle esigenze attuali in tema soprattutto di gestione dinamica e proattiva del personale, ma anche dal profilo delle varie disposizioni legislative a cui fa capo. Disposizioni che nel frattempo sono anche profondamente mutate (pensiamo in particolare alle Legge Organica Comunale -LOC- ma anche a quella relativa al Consorziamento dei Comuni).

A. Introduzione

Le Amministrazioni locali, hanno tutte attraversato un periodo di rinnovamento e di profonda trasformazione dei propri assetti interni, ma anche sul piano della struttura organizzativa, della gestione e del funzionamento, senza dimenticare l'influenza avuta dai numerosi processi aggregativi.

Anche il nostro Consorzio non poteva rimanerne indenne, già soltanto per il fatto che questa Organizzazione è fortemente connessa con l'evoluzione della Società, attraverso il suo principale tassello, il personale di milizia, ma pure per le strette e qualificate relazioni che cura soprattutto con i Comuni, il Cantone e la Confederazione.

L'accresciuta complessità dei compiti richiesti alla Protezione civile, l'ampliamento del ventaglio degli eventi nei quali è coinvolta, nonché la volontà degli amministratori di assicurare qualità ed efficacia dei servizi per la popolazione e l'utenza, hanno

contemporaneamente chiesto ai suoi collaboratori di divenire sempre più 'partner attivi', capaci di riconoscere il ruolo non unicamente per il corretto assolvimento delle funzioni a loro assegnate, ma soprattutto, quale parte integrante di un'azienda che da servizio pubblico diviene di "servizio al pubblico".

In questo ambito la politica del personale deve pure essere attenta al rispetto dei compiti istituzionali che anche l'Ente locale è chiamato ad assolvere in modo, come anzidetto, da rendere consapevole la cittadinanza e l'utenza di poter contare su di un'Organizzazione capace di rispondere, tanto sul piano organizzativo quanto operativo e pure amministrativo, alle proprie molteplici esigenze, permettendo inoltre alla Delegazione ed al Consiglio consortile di mettere concretamente in atto le proprie decisioni in modo efficace ed efficiente.

Perfino in un'azienda di servizi come la nostra, pur piccola ma relativamente complessa, la gestione delle Risorse umane rappresenta una funzione fondamentale e particolarmente delicata. Essa s'interfaccia con la grande eterogeneità di persone e funzioni e con una situazione in continua evoluzione, peraltro spesso imposta da mutamenti esterni.

Sulla base di questi elementi e constatazioni la Delegazione consortile, per supportare una più moderna politica di gestione del personale, volta a sviluppare la responsabilizzazione del singolo e del gruppo attraverso la formazione dei collaboratori, ma anche la loro valutazione, allo scopo di favorirne la crescita personale e professionale, ha ritenuto assolutamente indispensabile affrontare anche la revisione di questo importante documento.

B. Rispetto del diritto superiore

Lo statuto dei dipendenti consortili è, per analogia con i Comuni, retto in primo luogo dagli artt. 125 e seguenti della LOC che regolano tra gli altri la procedura ed il periodo di nomina, quello di prova, il segreto d'ufficio, lo scioglimento del rapporto di lavoro ed i provvedimenti disciplinari, elementi dai quali ci si può scostare limitatamente, in particolare secondo quanto definito dall'art. 135 della LOC e/o facendo eventualmente capo alle disposizioni della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD).

In conseguenza di ciò, per esempio, il Consorzio non potrebbe fondare il rapporto d'impiego dei propri collaboratori su un contratto di lavoro di diritto pubblico, come fatto da altre Istituzioni quale la Confederazione, o persino di diritto privato.

Anche se la LOC, addirittura nella sua attuale formulazione (ma è pure comprensibile), presenta dei limiti, un miglioramento della stessa per quanto riguarda le norme legate ai collaboratori comunali porterebbe indirettamente ulteriori benefici anche presso i Consorzi come il nostro, il quale è saldamente associato ai Comuni.

C. Obiettivi

Gli obiettivi perseguiti sono quindi quelli di un ammodernamento di tale documento, in funzione del rafforzamento, della valorizzazione delle competenze, dell'interscambiabilità/dell'avvicendamento nelle funzioni e nei compiti, della qualità del lavoro prestato dai collaboratori, ma anche della tecnica della sua redazione.

Tali adattamenti mirano inoltre a migliorare l'efficienza e l'efficacia di tutta l'attività consortile, attraverso una politica del personale più flessibile ed incentivante, salvaguardando comunque le peculiarità del pubblico impiego, esente da fini di lucro, ma pur sempre destinato a servire al meglio la popolazione, considerando giudiziosamente criteri di economicità e di utilità.

Per quanto riguarda la revisione della pianta organica e della scala salariale, ci si prefigge l'adattamento parziale del sistema retributivo con automatismi più limitati, ma che offra invece una maggiore flessibilità negli aumenti e negli avanzamenti, a fronte della conferma di competenze e risultati attraverso la valutazione annuale delle prestazioni e del comportamento personale di ogni collaboratrice e collaboratore.

D. Gestione delle Risorse umane

La gestione delle Risorse Umane negli Enti pubblici, non solo ticinesi, è ancora caratterizzata da una diffusa rigidità: la fluttuazione delle risorse è limitata, le assunzioni possono talvolta essere condizionate da elementi esogeni, la mobilità interna non è né una regola né, spesso, un'opportunità mentre gli sviluppi di carriera sono sovente in ampia misura dettati da automatismi.

Nei fatti, quasi per tradizione, pochi segnali di riconoscimento delle prestazioni si sono sviluppati e quando ciò è avvenuto non lo è stato sempre sulla base di una politica retributiva manifesta e cosciente.

I tentativi spesso effettuati anche nel passato, soprattutto laddove la realtà dei numeri avrebbero richiesto, ma soprattutto giustificato, un cambiamento globale di paradigma, hanno prodotto un po' ovunque una generale staticità nell'impiego pubblico. Inoltre non hanno sempre permesso di ottimizzare e valorizzare il capitale umano presente nelle amministrazioni e ciò, anche se i costi del personale erano e rimangono una componente rilevante e preponderante nell'esercizio economico delle Istituzioni pubbliche.

Un esempio tra tutti rimane quello dell'Amministrazione cantonale la quale a metà degli anni '80 aveva anch'essa (per certi versi molto prima di altre Istituzioni pubbliche ticinesi) introdotto il principio della valutazione delle prestazioni collegato anche ad un sistema di gratifica.

Questo metodo venne successivamente e gradualmente accantonato tra l'altro dopo la constatazione degli effetti poco apprezzabili avuti. Il criterio venne nuovamente ripreso soltanto qualche anno fa.

Il percorso verso un sovvertimento di questa situazione/di queste tendenze, consta di diverse tappe che debbono essere tutte realizzate, ma con la necessaria gradualità. Attraverso il progetto di nuovo ROCPi anche il Consorzio intende in modo più deciso e concreto avviarsi in questa direzione.

Esso non si propone d'introdurre una vera e propria gestione per obiettivi, governata sulla base di mete fissate secondo criteri **SMART** cioè:

- **SPECIFICI**, ben identificati e ben definiti nelle loro componenti (cioè senza lasciare margini d'interpretazione);
- **MISURABILI**, con la valutazione del grado di raggiungimento effettuata in modo oggettivo (evitando giudizi soggettivi);
- **AMBIZIOSI**, con il perseguimento costante di un miglioramento per l'azienda e non della semplice esecuzione di un compito;
- **RAGGIUNGIBILI** in termini realistici;
- **TEMPORALMENTE** definiti per una progressione costante e non momentanea;

ma quantomeno di mettere maggiormente in risalto il suo patrimonio umano.

A questo scopo si propone un'impostazione mista composta da un lato di annualità di servizio (aumenti salariali) riconosciuti, ma la cui attribuzione è anche connessa ad un sistema di giudizio e, dall'altro di ulteriori opportunità di progressione attraverso il passaggio a classi di stipendio (promozioni); il tutto incoraggiando e sostenendo la formazione e l'accumulo nel tempo di esperienze e competenze.

Gli strumenti già esistono in quanto, rispetto ad altri contesti, un sistema di valutazione periodica relativamente evoluto e sperimentato è stato introdotto e viene utilizzato ormai da quasi un ventennio.

Si tratta schiettamente di perfezionarlo ulteriormente, dal punto di vista dell'oggettività, delle modalità di condivisione non soltanto dei risultati, ma anche degli obiettivi e per finire della sistematicità con la quale quest'ultimi vengono fissati e perseguiti.

E. Trattamento salariale

Contrariamente ad altre realtà, spesso di dimensioni nettamente maggiori a quella del nostro Consorzio, che si sono adeguate alle nuove modalità di gestione della carriera, nel quadro delle singole funzioni attribuite ai collaboratori, la Delegazione consortile, per quanto attiene la retribuzione, ha ritenuto di mantenere il meccanismo in uso.

Tale visione, che verrà ripresa nei progetti di apposite nuove Ordinanze, prospetta infatti l'opportunità di progressione per una media di 9 annualità (da un minimo di 7 per le funzioni medio – basse ad un massimo di 13 per la più alta) con in ogni caso la possibilità di accedere, tramite l'attuale sistema di 3 fasce per ogni funzione, fino ad un avanzamento massimo sull'arco temporale di 20 – 25 anni.

Obiettivo equivalente, per esempio, è stato raggiunto negli ultimi anni dall'Amministrazione cantonale, oppure ancora dal Comune di Lugano, ma non solo, mediante la riduzione delle classi (attraverso la fusione di quanto esistente) ed un allungamento delle annualità per tutte le funzioni, fino ad un culmine di 24.

Questa manovra ha preteso un enorme lavoro preparatorio e perfino il coinvolgimento di ditte specialistiche esterne all'amministrazione, mentre la sua

definitiva applicazione e gestione quotidiana ha richiesto e richiederà tempo, risorse umane costantemente dedicate che il nostro Consorzio, considerata l'ampia diversità di proporzioni, non è evidentemente in grado di assicurare e mobilitare.

F. Aspetti di politica sociale

Considerato comunque che l'aspetto economico, pur importante, non è l'unico elemento di promozione del personale, accanto alle citate conferme finanziarie, al termine della sua analisi la Delegazione consortile, rispetto al passato, ha mantenuto e aggiunto alcune norme di carattere prettamente sociale.

Si prevede ad esempio un pur contenuto adeguamento e miglioramento dei congedi (pagati o non).

Basti pensare che precedentemente, a livello di congedo, la nascita di un figlio (paternità) era quasi parificata ad un trasloco, e la relativa assenza da usufruirsi immediatamente e completamente, pena la sua decadenza, mentre le nuove forme di unione/rapporto di coppia e di struttura familiare riconosciute non erano neppure accennate.

Il nuovo Regolamento ha portato i giorni di congedo in caso di paternità a 5, migliorato, ma in ogni caso tendenzialmente ancora più basso rispetto alla realtà di altri Enti pubblici ticinesi, mentre leggeri adeguamenti sono stati pure introdotti per i casi di adozione.

Per quanto riguarda il congedo maternità, con riconoscimento dello stipendio pieno, esso è stato aumentato a 18 settimane (rispetto alle 14 previste dalla legislazione federale, con stipendio all'80%).

G. Formazione continua

Come indicato al punto D, la formazione professionale e personale (e la propensione ad essa) non rappresenta più soltanto un valore aggiunto del singolo collaboratore, portato in dote all'atto dell'assunzione o sviluppato e incrementato spontaneamente durante il rapporto di lavoro, ma è diventata una caratteristica essenziale dell'apporto che egli è tenuto a fornire in senso generale, in forma autonoma e nell'ambito della squadra o dell'azienda tutta in cui opera.

Dover affermare che un collaboratore svolge bene, ma semplicemente, il suo lavoro ed il compito assegnato rappresenta, in ogni ambito, circostanza e funzione, pressoché un fallimento per il datore di lavoro, ma pure per il collaboratore, non soltanto in rapporto alla qualità e quantità della prestazione fornita, ma anche dal profilo della motivazione personale e verso i propri colleghi.

In questo senso con il nuovo ROCPCi, in particolare attraverso l'introduzione di un chiaro indirizzo riportato nei principi della politica del personale e nei doveri del collaboratore, pure nel campo della formazione, dell'aggiornamento e del perfezionamento. Si passa dalla semplice enunciazione di un auspicio ad un chiaro impegno nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Delegazione consortile è convinta che anche l'adozione di semplici principi e regole, ed il loro rispetto, darà ulteriore impulso all'auspicato e talvolta più che necessario cambiamento di mentalità del collaboratore e tra collaboratori.

H. Elementi essenziali del nuovo Regolamento

Di seguito riportiamo i tratti essenziali proposti nei singoli capitoli, rimandando per ulteriori dettagli o approfondimenti ai commenti espressi per ogni specifico articolo oggetto di modifica o di redazione a nuovo.

TITOLO II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

- La **durata della nomina** è stata adeguata e meglio collegata con il sistema delle valutazioni periodiche.
- Gli aspetti inerenti ai **requisiti, alle modalità di assunzione per i diversi generi di rapporto di lavoro, ai rispettivi periodi di prova**, sono stati ridefiniti e approfonditi.
- La **regolamentazione del rapporto d'impiego** nella forma dell'incarico a tempo indeterminato (per funzione stabile) e a tempo determinato (per funzione temporanea) è stata completamente revisionata.
- Il tema degli **apprendisti e dei praticanti** è stato più chiaramente esplicitato.

TITOLO III

DOVERI DEL COLLABORATORE

- Le particolarità legate agli **orari di lavoro** sono state riesaminate sottolineando e considerando le esigenze degli interventi d'urgenza.
- Il disciplinamento delle **assenze prevedibili, non prevedibili** o per malattia è stato vagliato e meglio espresso.
- Le modalità di **supplenza, di descrizione ed attribuzione delle funzioni** come pure della loro riassegnazione sono state riconsiderate.
- Anche gli aspetti dell'**immagine dell'Amministrazione** e del contributo atteso dal collaboratore sono stati ripresi ed aggiornati.
- È stata introdotta la nozione di **sicurezza sul posto di lavoro**.
- La regolamentazione inerente ai **divieti come pure le occupazioni o l'esercizio di altre attività remunerate o soltanto accessorie** è stata ridefinita.
- I compiti legati alla **sorveglianza ma anche all'informazione del personale**, sono stati riesaminati ed approfonditi.
- Il concetto della **procedura disciplinare**, dei **provvedimenti** e delle conseguenti **misure** sono stati aggiornati.

TITOLO IV

DIRITTI DEL COLLABORATORE

- Gli aspetti riguardanti **la classificazione delle funzioni e la descrizione dei requisiti professionali** sono stati riesaminati e verranno in parte iscritti in un'apposita Ordinanza.
- La possibilità di **promozione nell'ambito delle fasce di funzione** è stata mantenuta delineando però in modo migliore il collegamento con la valutazione periodica della prestazione e del comportamento individuale.
- È stato inserito a nuovo il principio della **promozione tramite mutamento di funzione**.
- Il concetto dei turni di **picchetto d'intervento** per i collaboratori è stato chiaramente esplicitato.
- La regolamentazione inerente alle **indennità** è stata completamente revisionata con l'abolizione dell'indennità per economia domestica e l'aggiornamento di quella inerente i figli rispettivamente i superstiti in caso di decesso.
- Le particolarità legate ai **congedi pagati** sono state riesaminate e riequilibrate, adeguando inoltre quelle nel caso di gravidanza, parto e maternità, paternità, come pure di adozione.
- Dal profilo assicurativo è stata introdotta la **possibilità di stipulare contratti di assicurazione** complementari per migliorare la protezione del collaboratore, ma anche per tutelare il Datore di lavoro.
- L'aspetto del **riconoscimento dello stipendio e della destinazione delle indennità** in caso di malattia, infortunio o invalidità, sono stati rivisti e completati.
- L'importanza della **formazione**, dell'**aggiornamento** e del **perfezionamento** professionale è stata sottolineata e, a determinate condizioni, posta quale vincolo.

TITOLO VI

FINE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

- I **termini di disdetta e preavviso** da parte del collaboratore, per i diversi casi di cessazione del rapporto di lavoro, sono stati ridefiniti e meglio coordinati.
- I **motivi, i termini, le modalità e le indennità di uscita in caso di disdetta** da parte del Datore di lavoro sono stati aggiornati e riformulati.
- La **disdetta di un incarico** è stata regolata a nuovo.

TITOLO VIII

PROTEZIONE DEI DATI DEL COLLABORATORE

- L'aspetto della **protezione dei dati raccolti e amministrati da parte del Datore di lavoro** in funzione della gestione di tutti gli aspetti legati al collaboratore, precedentemente non previsto, è stato regolamentato a nuovo.

TITOLO IX

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

- Le modalità di **definizione di nuove funzioni e stipendi** sono state regolate malgrado il presente progetto non preveda sistematicamente una necessità di questo genere.
- Le **misure transitorie** per escludere di sfavore eccessivamente gli attuali collaboratori, soprattutto quelli occupati da lunga data, sono state rielaborate.

I. Introduzione del nuovo Regolamento e conseguenze finanziarie

I diversi passi che occorrerà compiere porteranno all'entrata in vigore del presente progetto al più presto con l'inizio del 2022.

Anche se tale scadenza corrisponderà fondamentalmente con l'avvio del primo periodo di gestione politica, operativa, amministrativa e finanziaria dei certamente rinnovati Esecutivo e Legislativo consortili, essa offrirà loro maggiori opportunità per inizialmente traghettare l'Organizzazione di Protezione civile attraverso la riforma sdoganata legalmente con il 1. Gennaio 2021, la quale prevede da parte delle Autorità federali, ma così sarà certamente in realtà, almeno 3 o 4 anni di implementazione.

Accanto a ciò si presuppone, già soltanto per anagrafe ma pure per facoltà, la possibile messa a riposo di circa 1/5 dei collaboratori nel periodo 2024 – 2028.

L'eventualità rappresenterà per la Delegazione consortile, e pure per la Direzione del Consorzio, un impegno dal profilo dell'assunzione di chi dovrà sostituire queste partenze, ma costituirà anche un'occasione propizia per la definizione della tempistica di questa operazione e soprattutto dei profili allora richiesti/necessari da ricercare.

In relazione a tale dinamica, il progetto di ROCPCi, dal punto di vista meramente finanziario intende comunque perseguire sul medio termine il mantenimento dell'equilibrio di spesa rispetto alla situazione attuale.

L'introduzione delle modifiche proposte, pur aprendo maggiori possibilità di miglioramento della progressione economica del singolo collaboratore nella specifica funzione, di per sé non comporta infatti una ridefinizione degli stipendi.

Essa permette comunque di sanare quelle situazioni che erano venute a crearsi nel corso degli anni (quasi un ventennio), conseguentemente a decisioni rese necessarie nel tempo, effettuate nel pieno rispetto delle competenze dei singoli livelli istituzionali che, in mancanza di una regolamentazione più dettagliata, sono state adottate talvolta unicamente sulla base di eccezioni, anch'esse previste all'interno dell'attuale ROD; ciò rendeva però anche complicata la successiva gestione organica del personale nel suo complesso.

Se è vero che alcune ipotesi sono già state formulate nell'analisi del Piano Finanziario 2021 – 2024 e nelle proiezioni 2025 - 2028, oggetto di elaborazione, presentazione e

discussione nel secondo semestre dello scorso anno, l'impatto finanziario più a lungo termine rimane comunque di difficile valutazione.

Lo stesso è infatti legato a molteplici fattori. L'evoluzione dei costi del personale dipende infatti dall'età, dalle qualifiche, dalle fluttuazioni (partenze per dimissioni, pensionamento, invalidità, nuove assunzioni, ma anche assenze per infortuni, ecc.), come pure da eventuali riclassificazioni o cambiamenti di funzioni.

A tal proposito rammentiamo come anche il consolidamento del rapporto con un collaboratore (la fidelizzazione), sul quale è stato reciprocamente effettuato un investimento nella sua integrazione, formazione e successivo perfezionamento durante un sufficiente periodo di tempo, rappresenta un capitale che è sempre opportuno valorizzare al di là, ma anche in considerazione del livello salariale raggiunto, e quindi del relativo onere finanziario per il Datore di lavoro.

Tenuto conto dell'età media relativamente alta del personale attualmente in organico (47 anni), si può quindi immaginare che questo fatto tenderà a limitare l'evoluzione dei costi a medio-lungo termine.

Come già detto, anche con l'impostazione attuale, confermata e perfezionata, l'orizzonte di carriera viene allungato e la possibilità di riconoscere la serietà, la dedizione ed il merito (di raggiungere i risultati) anch'essa migliorata.

Con questa modalità, opportunamente vincolata alle valutazioni periodiche, ma pure all'impegno, non soltanto nell'attività, ma anche nel perfezionamento delle competenze, s'intende riuscire anche a mantenere un livello di remunerazione adeguato rispetto ad altre realtà simili, rimanendo attrattivi sul mercato del lavoro.

J. Conclusioni

Con il presente progetto di nuovo Regolamento, la Delegazione consortile ha provveduto a riesaminare criticamente ma costruttivamente sia le condizioni sociali sia quelle economiche in rapporto ad altre realtà cantonali e locali simili.

Considerato che l'adozione di un nuovo Regolamento, oltre a coinvolgere le Autorità comunali e consortili, vede primariamente implicati i collaboratori, a titolo informativo e per la massima trasparenza, il risultato di questo lavoro è già stato condiviso con gli stessi da parte dei quali non è pervenuta alcuna osservazione o controindicazione di rilievo.

La versione che vi sottoponiamo, ancorché in modo informale, è già stata posta in visione a tutti i Municipi dei Comuni consorziati ed altresì alla Sezione degli Enti Locali, le cui osservazioni e pure i suggerimenti sono stati ripresi o considerati laddove obbligatori, opportuni o d'interesse per un migliore utilizzo del documento.

Si ritiene che il ROCPi proposto rappresenti un giusto equilibrio fra diritti e doveri del collaboratore, e ne rafforzi il ruolo e la centralità.

Da un lato si proteggono i suoi diritti e si garantisce una confacente remunerazione, in corrispondenza all'operato di ciascuno, dall'altro si espongono i doveri e le responsabilità ai quali egli è assoggettato.

All'Esecutivo consortile sono invece forniti gli strumenti di conduzione e di valutazione che permettono di esercitare meglio, pienamente e consapevolmente, il ruolo di Datore di lavoro, tenuto a rispondere ai compiti di Legge, ma anche ad esaudire le esigenze dell'utenza, sia essa la popolazione o le Istituzioni per le quali opera e/o con le quali collabora, adeguandosi inoltre in modo più soddisfacente alla rapidità dei mutamenti con i quali sono oggi tenuti ad operare tanto l'economia pubblica quanto quella privata.

Per terminare, siamo convinti che con questo documento si rafforzino le condizioni quadro per fornire da parte del Consorzio e dei collaboratori prestazioni sempre migliori, in linea con quanto Confederazione, Cantone e Comuni hanno prospettato, non da ultimo con l'ampio programma di riforme in atto.

Fatte queste premesse, la Delegazione del Consorzio Protezione civile Regione Lugano Città invita l'Onorando Consiglio Consortile a voler

<u>RISOLVERE:</u>	
1.	È approvato il nuovo Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori del Consorzio Protezione civile Regione Lugano Città (ROCPCi) nel suo complesso (articoli da 1 a 103).
2.	Il Regolamento entra in vigore a ratifica avvenuta da parte dell'Autorità cantonale ai sensi dell'articolo 188 LOC.

Con perfetta stima e considerazione.

**CONSORZIO PROTEZIONE CIVILE
REGIONE LUGANO CITTA'**

Il Presidente DC:



Dott. Ignazio Bonoli

Il Comandante OPC:



ten col Aldo Facchini

Allegato:

Proposta di **nuovo Regolamento (ROCPCi)** versione del 14.4.2021

Va a:

- Municipi dei Comuni consorziati
- Rappresentanti del Consiglio consortile
- Consiglio di Stato tramite la Sezione degli enti locali