



Tegna, 10 novembre 2017
Ris. Mun. 592/2017

MESSAGGIO MUNICIPALE NO. 19/2017

Concernenti alcune modifiche nel Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD)

Egregio Signor Presidente,
Gentili Signore, Egregi Signori Consiglieri Comunali,

con il presente messaggio vi sottoponiamo per esame e approvazione alcune modifiche nel Regolamento Organico dei Dipendenti del Comune (ROD).

La necessità di queste modifiche è dovuta al fatto che il 23 gennaio 2017 il Gran Consiglio ha approvato la nuova Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) che entrerà in vigore il 01.01.2018 e il nostro Regolamento fa riferimento alla legge cantonale per quel che riguarda il capitolo delle retribuzioni.

L'elemento principale e più consistente della nuova LStip cantonale è la riduzione da 30 a 20 delle classi di stipendio e si sviluppa sui seguenti principi:

- 1 funzione = 1 classe salariale, decadono pertanto le classi alternative e le classi tra parentesi;
- Un numero di aumenti prefissati (dal minimo al massimo della classe) pari a 24 scatti; precedentemente invece le classi più basse comprendevano 10 aumenti e quelle più alte 15;
- La carriera salariale prevede degli aumenti prefissati più elevati ad inizio carriera con una progressione più lenta verso fine carriera: questo mira a mantenere l'attrattività della funzione pubblica nei confronti dei giovani.

Un buon numero di Comuni, tra cui il nostro, fanno riferimento alle classi salariali cantonali essenzialmente per ragioni pratiche, quali:

- avere un riferimento salariale di paragone per funzioni analoghe all' interno dell'amministrazione cantonale e comunale;
- disporre di un calcolo chiaro e di un trattamento uniforme nel riconoscimento del rincaro.

L'adattamento qui proposto è quindi un allineamento delle normative comunali ai nuovi disposti cantonali, ritenuta la volontà del Municipio di continuare anche in futuro a potersi riferire agli stessi.

I singoli dipendenti verranno inizialmente posizionati nella nuova scala stipendi in modo di garantir loro il mantenimento, nel 2018, dell'ultimo salario percepito secondo il vecchio modello (eventuali arrotondamenti vengono fatti a favore del dipendente).



Il Municipio ha colto l'occasione per rivedere la definizione di alcune funzioni ed i requisiti ad esse corrispondenti. Senza una revisione in tal senso, la diminuzione del numero di classi potrebbe infatti portare al non auspicabile risultato di dovere collocare nella medesima classe remunerativa alcune funzioni definite come diverse ma in realtà simili tra loro, per cui tanto vale accorpate tali funzioni simili tra loro in una soltanto.

In caso di nuove assunzioni, l'ampio numero degli scatti di carriera (24 unità) permette di differenziare i salari d'entrata più di quanto non avvenisse in passato, per cui si ritiene che il livello formativo accademico per i quadri dirigenti possa venire valorizzato a sufficienza nella scelta del salario iniziale, piuttosto che con la creazione di classi separate tra collaboratori con profili accademici e non accademici.

Il Municipio si è poi chinato nuovamente sulla questione della creazione di una figura di caposquadra, già emersa ed oggetto di discussioni politiche nel corso degli ultimi anni. Il Municipio è fortemente convinto della necessità di poter contare su un collaboratore che possa svolgere questo ruolo di coordinatore sul campo delle attività della squadra degli operai comunali. Viene pertanto richiesta la creazione di tale ruolo nel ROD.

È vero che a livello di organigramma il servizio della squadra comunale rimane sempre sotto la responsabilità e direzione dell'ufficio tecnico, chiamato a sorvegliare l'operato generale e la pianificazione dei lavori importanti o non ricorrenti della squadra, ma la presenza sul campo di una figura di riferimento per la gestione dei bisogni immediati, delle urgenze, dei lavori di routine è ritenuta fondamentale.

Questi primi anni d'attività della squadra hanno confermato la convinzione che un punto di riferimento sul terreno sia molto importante per ottimizzare l'impiego del tempo lavorativo e per distribuire in modo corretto i compiti e la relativa assunzione di responsabilità delle persone e dei servizi coinvolti.

Non occorre dimenticare che nel periodo estivo (in cui vengono raggiunti i picchi di lavoro), oltre agli operai nominati, sono presenti anche delle figure temporanee di supporto, per cui il numero di persone da dirigere non è irrilevante, ed inoltre da qualche tempo si è implementato un sistema di comunicazione diretta agli operai delle segnalazioni provenienti dall'amministrazione o da Cittadini per interventi di manutenzione sul territorio che vanno lette, smistate e verificate.

Da quasi due anni l'operaio comunale con la maggiore anzianità di servizio svolge a titolo volontario e sperimentale un ruolo simile a quello che si vorrebbe ora codificare, il che ha permesso di constatare come tale presenza sia effettivamente importante. Ma non sarebbe corretto proseguire con il mantenimento di un ruolo de facto di maggiore responsabilità se non venisse riconosciuto formalmente e gratificato finanziariamente.

Dal profilo finanziario, all'ipotetico punto massimo di carriera (dopo 24 scatti), la differenza di oneri per il datore di lavoro tra un operaio normale (classe 3) ed un caposquadra (classe 4) sarebbe di circa Fr. 8'500.-- annui, una somma certamente sostenibile e ben impiegata nel razionalizzare il lavoro svolto.

Resta inteso che verrebbe promosso a caposquadra (mediante concorso interno) uno degli operai comunali attualmente nominati, non è previsto un incremento di unità del personale nominato.

Qui di seguito verranno menzionati unicamente gli articoli o parti di articoli oggetto di modifica rispetto ad ora.



Proposte di modifica:

Art. 33 Provvedimenti disciplinari testo e lett. a) fino f) + h) invariati	cancellazione lett. g)
g) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico.	g) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico.

Commento:

Per ogni funzione è assegnata un'unica classe salariale quindi la lettera g) in futuro non sarà più applicabile. Con l'attuale legislazione, visto che la funzione prevedeva più classi di stipendio, il provvedimento era applicabile. In difesa degli interessi del datore di lavoro, l'art. 37 cpv. 8 permette anche in futuro di agire sul salario qualora un collaboratore non dovesse soddisfare le legittime aspettative del datore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni.

art. 37 Scala degli stipendi cpv ^{1,2} e ³ testi invariati ⁴Ai dipendenti è concesso un aumento di stipendio all'inizio di ogni anno secondo gli scatti previsti dalla scala cantonale fino al raggiungimento degli aumenti massimi previsti dalla classi in cui il dipendente è collocato. cpv ^{5,6} e ⁷ testi invariati	modifica e nuovi capoversi ⁴ I dipendenti hanno di regola diritto a un aumento annuale di stipendio corrisposto secondo la scala stipendi cantonale, fino al massimo della funzione occupata. ⁸ Se le prestazioni del dipendente non soddisfano le aspettative, l'autorità di nomina può bloccare l'aumento annuale mediante decisione formale. ⁹ Il dipendente dev'essere sentito. ¹⁰ Restano riservate le norme contenute nel capitolo 3 riguardo la mancanza ai doveri di servizio.
---	--

Commento:

la modifica prevede il mantenimento della logica degli aumenti annuali predefiniti ma con la novità di poterli bloccare nel caso di prestazioni non soddisfacenti (simili al concetto applicato attualmente per i passaggi alle classi alternative).

art. 38 Funzioni, requisiti e classificazioni Requisiti delle funzioni: Let: A) Amministrazione	modifiche e nuove funzioni Segretario comunale Titolo accademico o maturità commerciale o comprovata pratica professionale in funzione analoga, diploma cantonale di segretario comunale o impegno a conseguirlo entro due anni (art. 142 cpv. 2 LOC), esperienza nella direzione di personale, conoscenza delle lingue nazionali, conoscenze in ambito delle assicurazioni sociali.
--	---



Let. B) Ufficio tecnico

Classificazione salariale delle funzioni:

A) Amministrazione

B) Ufficio tecnico

C) Scuola

Vice Segretario comunale

Maturità commerciale o comprovata pratica professionale in funzione analoga, diploma cantonale di segretario comunale o impegno a conseguirlo entro due anni (art. 142 cpv. 2 LOC), conoscenza delle lingue nazionali, conoscenze in ambito delle assicurazioni sociali.

Responsabile servizi finanziari

Maturità commerciale o comprovata pratica professionale in funzione analoga, conoscenza delle lingue nazionali e conoscenze nell'ambito delle assicurazioni sociali.

Funzionario amministrativo

Maturità commerciale o titolo equivalente attestato federale di capacità quale impiegato di commercio o diploma cantonale di funzionario amministrativo degli enti locali o titolo equivalente. Comprovata pratica in funzione analoga, conoscenza delle lingue nazionali.

Impiegato di commercio

Impiegato d'ufficio (raggruppamento funzione)

Attestato federale di capacità quale impiegato di commercio con scarsa esperienza professionale o attestato federale di capacità quale impiegato d'ufficio o titolo equivalente.

Operaio specialista caposquadra

Attestato federale di capacità nelle professioni legate al settore dell'edilizia, del genio civile, dell'artigianato o nel primario, ulteriore attestato federale specifico per il settore d'attività, esperienza professionale e/o esperienza nella conduzione di personale o gruppi.

9 Segretario comunale

7 Vice Segretario comunale

7 Responsabile servizi finanziari

4 Funzionario amministrativo

2 Impiegato

8 Capo Ufficio tecnico

5 Tecnico qualificato

4 Operaio caposquadra

3 Operaio qualificato

1 Operaio generico

8 Direttore

2 Cuoco con attestato

1 Cuoco senza attestato

1 Inserviente



Commento

Vedi pagine introduttive.

Art. 41 Stipendio iniziale	Modifica testo
¹ Al momento dell'assunzione la classe e lo stipendio sono fissati in funzione della formazione ed esperienza presentata.	¹ Al momento dell'assunzione la classe e lo stipendio è fissato sono fissati in funzione della formazione ed esperienza presentata.

Commento:

con l'abolizione di più classi per la medesima funzione, questo parametro di valutazione deve essere stralciato.

Art. 43 Promozioni	Promozioni interne (nuovo titolo)
¹ Ogni promozione di classe è subordinata alla decisione favorevole del Municipio. ² Il nuovo stipendio ottenuto con la promozione corrisponde almeno allo stipendio precedente aumentato di uno scatto di anzianità secondo l'art. 37. cpv ³ e ⁴ testi invariati	¹Ogni promozione di classe è subordinata alla decisione favorevole del Municipio. ²Il nuovo stipendio ottenuto con la promozione corrisponde almeno allo stipendio precedente aumentato di uno scatto di anzianità secondo l'art. 37.

Commento:

vedi quanto indicato per l'art. 41

Art. 79 Entrata in vigore	Stralcio secondo paragrafo
Il presente regolamento entra in vigore con la ratifica della Sezione Enti Locali. Le modifiche salariali ai sensi dell'articolo 38 entrano in vigore con effetto retroattivo al 1. maggio 2013 se favorevoli al dipendente.	invariato Le modifiche salariali ai sensi dell'articolo 38 entrano in vigore con effetto al 1. gennaio 2018.

Sulla scorta delle informazioni indicate in precedenza, restando a disposizione per qualsiasi ulteriore ragguaglio, invitiamo il lodevole Consiglio comunale a voler



risolvere:

- 1 Sono approvate le modifiche negli art. 33, 37, 38, 41, 43, 79 del Regolamento organico dei dipendenti (ROD).
- 2 Si autorizza il Municipio ad aggiornare il Regolamento e l'impaginazione del documento e il relativo indice.
- 3 Le modifiche entreranno in vigore con l'approvazione della Sezione Enti Locali.

Con ossequio.

Per il Municipio:

Il Sindaco:  Il Segretario: 



Fabrizio Garbani Nerini Guido Luminati

Allegata: tabella comparativa classi di salario attuali e classi di salario nuove

Il presente messaggio è demandato:

- alla Commissione Legislazione e Petizioni (art. 26 ROC)

Classificazione delle funzioni nell'attuale Regolamento Organico Dipendenti (art. 38)	Classi attuali	Importo Min	Importo Max		Proposta di nuova classificazione delle funzioni a partire dal 01.01.2018	Classe Proposta	importo Min	importo Max
Segretario comunale	28-30	79'020	111'513					
Segretario comunale (fino a 32 con tit. accad)	28-32	79'020	122'702		Segretario comunale	9	81'187	129'412
Vicesegretario	26-28	76'250	101'661		Vicesegretario	7	71'405	112'677
					Responsabile servizi finanziari	7	71'405	112'677
Funzionario amministrativo	23-25	64'886	90'769		Funzionario amministrativo	4	56'369	87'598
Impiegato di commercio	20-22	58'384	78'326					
Impiegato d'ufficio	17-19	52'070	68'098		Impiegato	2	45'963	70'692
Capo ufficio tecnico	28-30	79'020	111'513					
Capo ufficio tecnico (fino a 32 con tit. accad)	28-32	79'020	122'702		Capo ufficio tecnico	8	76'312	121'031
Tecnico qualificato	26-28	76'250	101'661		Tecnico qualificato	5	61'446	96'278
Operaio specialista	20-22	58'384	78'326		Operaio caposquadra	4	56'369	87'598
Operaio qualificato	18-20	55'011	71'045		Operaio qualificato	3	51'213	79'175
Operaio generico	16-18	49'122	64'881		Operaio generico	1	40'610	62'133
Direttore istituto scolastico	28-30	79'020	111'513					
Direttore istituto scolastico (fino a 32 con tit. accad)	28-32	79'020	122'702		Direttore istituto scolastico	8	76'312	121'031
Cuoco con attestato	17-19	52'070	68'098		Cuoco con attestato	2	45'963	70'692
Cuoco senza attestato	14-16	45'137	58'992		Cuoco senza attestato	1	40'610	62'133
Inserviente	11-13	39'595	53'113		Inserviente	1	40'610	62'133