



COMUNE
DI
CANOBBIO

MESSAGGIO MUNICIPALE NO. 927

(del 29 ottobre 2018)

**MODIFICHE AL REGOLAMENTO ORGANICO DEI DIPENDENTI DEL
COMUNE DI CANOBBIO**

Al
Consiglio comunale

C a n o b b i o

Gentile signora Presidente,
Gentili signore, egregi signori Consiglieri comunali,

Premessa

Il Consiglio comunale ha adottato il Regolamento organico dei dipendenti di Canobbio in data 14 marzo 2016. Con risoluzione del 12 luglio 2016, la Sezione degli enti locali (SEL), ha approvato il nuovo Regolamento organico dei dipendenti di Canobbio attualmente in vigore. Da parte della stessa, in sede di approvazione, sono state apportate delle rettifiche d'ufficio che non abbisognano di ulteriori decisioni da parte del Consiglio comunale, quindi nel frattempo già integrate quali modifiche del ROD.

Ciò premesso mediante il presente Messaggio municipale sottoponiamo alla vostra attenzione e per adozione l'adattamento di alcuni articoli del Regolamento organico dei dipendenti (ROD), normativa peraltro recente siccome entrata in vigore con effetto al 1° gennaio 2016.

Il motivo principale della proposta in esame è quella riferita all'occorrenza di adattarlo all'avvenuta modifica della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (Lstip) entrata in vigore il 1° gennaio 2018, questo perché il nostro sistema retributivo fa riferimento al personale dello Stato (art. 32 ROD).

L'occasione è comunque propizia per formulare alcune proposte di modifica di carattere marginale, siccome la nostra normativa già dispone dei corretti strumenti per gestire in modo ottimale i rapporti tra autorità di nomina e dipendenti.

Il nuovo modello salariale

Il nuovo modello salariale (annesso quale doc.1) si sviluppa con una griglia salariale delimitata da un minimo e da un massimo, suddivisa in 24 aumenti (in precedenza 10-15). Decadono le classi alternative per singola funzione in precedenza ammesse. Ad ogni funzione è infatti attribuita una sola classe di stipendio.

La nuova scala è suddivisa in 4 livelli (o zone) caratterizzati da una progressione di stipendio differente. La progressione è più elevata per i primi livelli (corrispondenti ai primi anni di carriera) rispetto agli ultimi livelli (corrispondenti agli ultimi anni di carriera).

Di conseguenza risulta una evoluzione salariale più attrattiva nei primi anni di attività rispetto agli ultimi anni di carriera, questo al fine di mantenere l'attrattività della funzione pubblica nei confronti dei giovani e, nel contempo, rispettare una logica più affine all'evoluzione delle competenze professionali individuali.

Nello specifico un impiegato neoassunto senza esperienza entra in carica al minimo del salario della classe prevista per la sua funzione e percorre la medesima sull'arco di 24 anni, cadenzati da aumenti salariali prefissati.

Viene tuttavia eliminato l'automatismo dello scatto annuale (all'interno della classe) finora conferito a prescindere dalla prestazione fornita dal singolo dipendente: di conseguenza l'evoluzione retributiva annuale non avviene più in modo automatico, siccome è conferita facoltà al Municipio di bloccare gli aumenti se le prestazioni del dipendente sono considerate insufficienti. Questo significa che un collaboratore è maggiormente chiamato al senso di responsabilità nelle svolgere le funzioni ad esso affidate e al Municipio competenza di determinarsi periodicamente al riguardo.

Le nuove proposte vanno comunque nella direzione di applicare una maggiore attenzione alle prestazioni dei dipendenti e, come predetto, verificare costantemente il loro impegno mediante una apposita procedura che il Municipio ha già applicato per la prima volta nel 2017, regolata da una specifica ordinanza municipale concernente la qualifica del personale, in vigore dal 1° aprile 2017.

Le nuove classi di stipendio (art. 33 ROD)

Sulla scorta della modifica della predetta legge cantonale abbiamo di conseguenza provveduto a riclassificare le funzioni alla nuova scala, applicando quale parametro di riferimento i salari e le funzioni fissate nel ROD attuale, aumentando la dove è stato ritenuto necessario una o due classi (annessa quale doc.3) Le denominazioni delle funzioni sono confermate con l'aggiunta della funzione del Direttore dell'istituto scolastico comunale.

Per quanto tecnicamente possibile sono stati mantenuti per ogni funzione gli attuali rapporti fra il minimo ed il massimo salariale. A tale riguardo ci siamo avvalsi della collaborazione della Sezione risorse umane del Cantone che ha allestito (per tutti i Comuni interessati dalla modifica) una specifica tabella comparativa e di conseguente attribuzione delle classi (annessa quale doc. 2)

Ne consegue che l'art. 33 del ROD – per quanto concerne le attribuzioni nelle classi di stipendio – deve essere così formulato (adattamento):

VERSIONE ATTUALE		NUOVA FORMULAZIONE	
Funzione	Classi	Funzione	Classe
Segretario comunale	28-34	Segretario comunale	10
Capo tecnico	27-32	Capo tecnico	8
Vice-Segretario con diploma di Segretario com.	26-30	Vice-Segretario con diploma di Segretario com.	7
Contabile	26-29	Contabile	6
Funzionari amministrativi	21-25	Funzionari amministrativi	4
Funzionari ufficio tecnico	21-25	Funzionari ufficio tecnico	6
Operatore sociale	26-29	Operatore sociale	6
Operaio qualificato (responsabile di settore)	20-25	Operaio qualificato (responsabile di settore)	5
Operaio e custode	19-24	Operaio e custode	4
Cuoca scuola infanzia (contratto speciale)	16-20	Cuoca scuola infanzia (contratto speciale)	3
Inservienti scuola infanzia (contratto speciale)	14-16	Inservienti scuola infanzia (contratto speciale)	1
Direttore istituto scolastico comunale	-/-	Direttore istituto scolastico comunale	8

Per l'assunzione del Segretario comunale, del Vice-Segretario e del Tecnico comunale in possesso di titoli di studio accademici o di ampia e comprovata esperienza dirigenziale in altri Comuni comprovabile su dossier, il Municipio può aumentare lo stipendio annuo del 15% oltre i limiti della classe più elevata ~~attribuita~~.

~~È riservata la possibilità di affidare alcune mansioni per il tramite di mandati esterni secondo l'articolo 394 ss. del Codice delle Obbligazioni e in rispetto del credito iscritto a preventivo.~~

Merita di essere anche segnalato che, a prescindere dalle necessarie modifiche (riconversione), la nuova formulazione in termini assoluti non determina in generale una modifica sostanziale degli attuali costi salariali e degli stipendi di ogni singolo collaboratore.

Art. 35 - Scatti Aumenti annuali

*Gli scatti aumenti annuali ~~all'interno della classe di stipendio attribuita~~ decorrono di regola, a partire dal 1° di gennaio di ogni anno, **salvo in caso di qualifiche negative di cui all'art. 22. Se le prestazioni del dipendente sono insufficienti il Municipio può bloccare l'aumento annuale mediante decisione formale.***

Se l'inizio dell'attività lucrativa ha luogo nel corso del primo semestre, il periodo iniziale è conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo, dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Art. 37 - Promozioni

Quando il dipendente giunge al massimo della classe, può passare alla classe superiore solo dopo specifica decisione di promozione da parte del Municipio.

La promozione consiste nel passaggio individuale da una funzione ad un'altra di grado superiore. La promozione può avvenire a seguito di:

- a) occupazione di una funzione resasi vacante;
- b) mutamento significativo dei compiti, sostanziato mediante una nuova valutazione analitica della funzione.

In caso di promozione o riqualificazione della funzione decise dal Municipio il nuovo stipendio corrisponde almeno allo stipendio precedente. Il nuovo stipendio ottenuto con la promozione corrisponde almeno allo stipendio precedente aumentato di uno scatto annuale. In nessun caso può tuttavia superare il massimo della nuova classe.

Nello specifico e in virtù della mutata filosofia nella LStip sono esplicitate e limitate le condizioni riferite alle promozioni che devono necessariamente presupporre l'adempimento delle predette condizioni fissate nel nuovo articolo proposto. E' di conseguenza abrogata la possibilità in precedenza conferita al Municipio di promuovere un dipendente ad una classe superiore per il solo fatto di giungere al massimo della classe in precedenza attribuita.

Art. 52a - Congedo paternità (nuovo)

In termini di concreta politica di sostegno alle giovani famiglie e approfittando della revisione del ROD, il Municipio propone di voler estendere il congedo anche ai neo papà.

Da qui la proposta di formulazione del nuovo articolo 52a

In caso di paternità il dipendente ha diritto ad un congedo pagato di 2 settimane. Il diritto di congedo decorre dal momento della nascita del figlio e decade dopo un anno dall'evento.

Ne consegue che deve essere abrogato il cpv J) dell'art. 50 che prevede il diritto al congedo pagato di 5 giorni consecutivi per nascite di figli.

Entrata in vigore

L'entrata in vigore delle modifiche proposte in questo messaggio è fissata per il 1° gennaio 2019.

Procedura di approvazione

La modifica del Regolamento deve raccogliere il voto affermativo di almeno un terzo dei membri del Consiglio comunale (art. 61 cpv. 1 LOC). La decisione dovrà essere ratificata dalla Sezione degli Enti locali.

Conclusioni


Per le ragioni fin qui indicate, restiamo volentieri a vostra disposizione qualora vi occorressero ulteriori informazioni e vi invitiamo a voler

decidere:

1. Sono approvate le modifiche degli articoli 33, 35 e 37, del Regolamento organico dei dipendenti (ROD) del Comune di Canobbio, questo per le ragioni e nei modi indicati nel presente messaggio.
2. È abrogato il cpv. J dell'art. 50.
3. È approvato il nuovo articolo 52a (congedo paternità) del Regolamento organico dei dipendenti (ROD).
4. Le modifiche (pto. 1, 2 e 3 del dispositivo) entrano in vigore con effetto retroattivo al 1° gennaio 2019, riservata l'approvazione del Consiglio di Stato.

Con i migliori ossequi.


Il Sindaco:
Roberto Lurati



PER IL MUNICIPIO



Il Segretario:
Fulvio Lurati



Allegati:

doc. 01: nuova scala stipendi

doc. 02: tabella comparativa allestita dalla Sezione risorse umane

doc. 03: tabella comparativa allestita dalla Sezione risorse umane con le modifiche in rosso proposte dal Municipio

Per esame e rapporto:

Gestione	Opere pubbliche	Petizioni
●		●