

Messaggio municipale risoluzione municipale no. 211 / 2018	No. 169	26 aprile 2018
OGGETTO: Modifica del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Cevio e delle sue aziende municipalizzate (ROD): adattamento alla nuova scala stipendi del Cantone.		

Egregio Signor Presidente,

Gentili Signore – Egregi Signori Consiglieri,

su proposta del Consiglio di Stato, con messaggio no. 7181 dell'11 aprile 2016, il 23 gennaio 2017 il Gran Consiglio approvava la nuova Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) in sostituzione della normativa del 1954. L'Esecutivo cantonale ha poi fissato la sua entrata in vigore al 1° gennaio 2018. Tra le principali e importanti modifiche adottate vi è un nuovo modello salariale più semplice e trasparente:

- le classi sono state ridotte da 39 a 20;
- le classi alternative sono state abolite;
- ad ogni funzione è attribuita una sola classe di stipendio (una funzione, una classe);
- l'evoluzione retributiva avviene mediante aumenti annuali (non necessariamente automatici) con la novità di poterli bloccare nel caso di prestazioni insufficienti.

L'applicazione della nuova scala stipendi per i Comuni che all'inizio dell'anno corrente non avevano ancora apportato le necessarie modifiche al ROD, è stata posticipata al 1° gennaio 2019 (BU 60/2017 del 22 dicembre, pagg. 472-474).

Con il presente messaggio municipale si chiede il semplice adattamento della nostra situazione alla nuova legislazione cantonale alla quale il nostro ROD fa riferimento (il ROD richiederebbe qualche altro aggiornamento alle normative ma in questa occasione si ritiene opportuno limitarsi ai soli articoli concernenti gli stipendi).

Nel merito si tratta dei seguenti adattamenti.

ARTICOLO IN VIGORE

**Stipendio ed
aumenti di stipendio**

Art. 37 ...

⁴ Ai dipendenti è concesso un aumento di stipendio all'inizio di ogni anno secondo ~~gli scatti previsti~~ dalla scala cantonale. L'adeguamento è subordinato alla qualifica che annualmente è allestita dal Municipio.

⁶ Nell'ambito della presentazione dei conti preventivi, il Municipio, se la situazione finanziaria del Comune lo richiede, può decidere il blocco parziale o totale degli aumenti annuali ~~e delle promozioni al merito~~.

PROPOSTA DI MODIFICA

**Stipendio ed
aumenti di stipendio**

Art. 37 ...

⁴ Ai dipendenti è concesso, **di regola**, un aumento di stipendio all'inizio di ogni anno secondo **quanto previsto** dalla scala cantonale. L'adeguamento è subordinato alla qualifica che annualmente è allestita dal Municipio.

Se le prestazioni del dipendente sono insufficienti, il Municipio può bloccare l'aumento annuale mediante decisione formale. Il dipendente dev'essere sentito. Restano riservate le norme per il trasferimento o la disdetta.

⁶ Nell'ambito della presentazione dei conti preventivi, il Municipio, se la situazione finanziaria del Comune lo richiede, può decidere il blocco parziale o totale degli aumenti annuali.

Modifiche e aggiunte necessarie per conformarsi al diritto superiore. Non si parla più di scatti ma di aumenti. La Legge precedente obbligava lo scatto annuale, mentre quella nuova rientra nel mantenimento della logica degli aumenti annuali predefiniti, con la novità di poterli bloccare nel caso di prestazioni insufficienti.

ARTICOLO IN VIGORE

**Classifica
delle funzioni**

Art. 38 ¹ ~~Per ogni funzione sono previste tre classi di stipendio:~~
~~a) una classe iniziale o d'avviamento alla funzione;~~
~~b) una classe mediana o di prestazione normale;~~
~~c) una classe superiore o di merito.~~

²⁽¹⁾ Le classi di stipendio delle singole funzioni sono:

Classe			Funzione
a)	b)	c)	
AMMINISTRAZIONE			
29	30	31	Segretario comunale con titolo accademico
26	27	28	Segretario comunale senza titolo accademico
23	24	25	Vicesegretario comunale
18	19	20	Impiegato di cancelleria
26	27	28	Operatore sociale
UFFICIO TECNICO			
28	29	30	Tecnico comunale con titolo accademico
25	26	27	Tecnico comunale senza titolo accademico
19	20	21	Operaio qualificato
15	16	17	Operaio non qualificato
SCUOLE			
Per i docenti: vedi Organico specifico cantonale			
17	18	19	Cuoco
PERSONALE AUSILIARIO			
10	11	12	Addetto alle pulizie
11	12	13	Custode casa comunale
10	11	12	Bibliotecaria
18	19	20	Profilassi dentaria
PISCINA BIGNASCO			
25	26	27	Direttore
16	17	18	Gerente della buvette
stipendio orario - v. cpv. 3			Bagnino
stipendio orario - v. cpv. 4			Cassiere

PROPOSTA DI MODIFICA**Classifica
delle funzioni****Art. 38¹ Ad ogni funzione è assegnata una classe di stipendio.**²⁽¹⁾ Le classi di stipendio delle singole funzioni sono:

CLASSE	Funzione
AMMINISTRAZIONE	
10	Segretario comunale con titolo accademico
7	Segretario comunale senza titolo accademico
6	Vicesegretario comunale
3	Impiegato di cancelleria
6	Operatore sociale
UFFICIO TECNICO	
9	Tecnico comunale con titolo accademico
6	Tecnico comunale senza titolo accademico
3	Operaio qualificato
2	Operaio non qualificato
SCUOLE	
Per i docenti: vedi Organico specifico cantonale	
2	Cuoco
1	Aiuto cuoco
PERSONALE AUSILIARIO	
1	Addetto alle pulizie
1	Bibliotecaria
3	Profilassi dentaria
PISCINA BIGNASCO	
6	Direttore
2	Gerente della buvette
	Bagnino - (stipendio orario - v. cpv. 3)
	Cassiere - (stipendio orario - v. cpv. 4)

È stata aggiunta la funzione di aiuto cuoco in previsione di un eventuale potenziamento del servizio di refezione scolastica per la scuola dell'infanzia nella nuova sede di Caveragno. Come per il cuoco, nell'ambito dei requisiti professionali di cui all'art. 39 lett. c, non è richiesta nessuna formazione particolare.

È stata soppressa la funzione del custode della casa comunale dal momento che le mansioni sono svolte dall'Ufficio tecnico comunale, dalla nostra squadra esterna o per mandato.

Il vecchio sistema di remunerazione era caratterizzato da elementi di particolare rigidità legati ad un metodo di valutazione delle funzioni rivelatosi oramai obsoleto, da automatismi e da percorsi di carriera salariale molto brevi (tra 10 a 15 anni per arrivare dal minimo al massimo salariale). Questo sistema ha portato, anche a livello comunale, quasi la metà dei dipendenti a collocarsi al massimo della loro carriera salariale. Le remunerazioni sono quindi di fatto bloccate per alcuni già da 8 anni a questo livello, esaurendo anche le possibilità di motivazione offerte dal salario. Si tratta inoltre anche di offrire ai futuri nuovi assunti condizioni concorrenziali a lungo termine. Il piano di carriera è stato spalmato su 24 aumenti, rispetto ai precedenti 10-15: risulta così un'evoluzione salariale più attrattiva con aumenti consistenti nei primi anni di attività, rispetto agli ultimi anni di carriera, secondo una logica più affine allo sviluppo delle competenze professionali individuali che sono più rapide a inizio attività e si stabilizzano poi nel tempo.

Le nuove classi di stipendio proposte rispecchiano l'attuale scala stipendi con alcuni adattamenti dovuti alla nuova classificazione. Sull'attuale scala stipendi riteniamo corretto rammentare che, nel caso del Comune di Cevio, per l'amministrazione e i tecnici comunali, gli stipendi non sono in linea con i Comuni vicini o simili in quanto, nel 2007, al momento dell'approvazione del ROD, il Consiglio comunale aveva tagliato una o due classi ad ogni funzione.

Applicando la nuova scala, l'aumento del monte salari per il 2019 sarà di circa fr. 8'000 che verrà però compensato in misura doppia già dal 2020 e ancora maggiormente negli anni successivi dalla minore spesa dovuta all'assunzione di nuovi dipendenti che, ovviamente, percepiranno uno stipendio inferiore di quelli passati nel frattempo al beneficio della pensione.

Per informazione aggiungiamo che il Cantone ha deciso che i docenti SI e SE sono inseriti nella classe 6 che prevede un minimo di fr. 66'454 e un massimo di fr. 104'332. Quattro dei nostri docenti hanno già raggiunto da tempo il massimo della retribuzione possibile e, anche per questa categoria, nei prossimi anni vi sarà un saldo a pareggio rispetto agli aumenti concessi dal Cantone a causa dell'arrivo di nuovo personale in sostituzione di quello che avrà raggiunto i limiti dell'età lavorativa.

Con l'adattamento dell'art. 38 ROD è data evasione all'interpellanza presentata in occasione della seduta del Consiglio comunale dello scorso 23 aprile dalla Consigliera Sonia Giussani-Gotti e cofirmatari del Gruppo Indipendenti per l'unità, concernente l'aumento degli stipendi riconosciuti al personale addetto alle pulizie. Questa funzione è ora inserita nella nuova classe 1 che ha un minimo ed un massimo salariale nettamente superiori rispetto alla situazione attuale. Di conseguenza riteniamo di avere soddisfatto gli intendimenti della citata interpellanza. Non sarebbe del resto possibile considerare una classe superiore in quanto verrebbe stravolto tutto il sistema di retribuzione dei dipendenti.

PROPOSTA DI MODIFICA

Stipendio iniziale Art. 40 ...

² Il Municipio può derogare a questo principio se il candidato, al momento dell'assunzione, oltre ad essere in possesso dei requisiti definiti all'art. 39, dispone di una valida esperienza professionale maturata in funzione simile, ~~con uno stipendio parificato al limite massimo della classe iniziale.~~

Stralcio necessario per conformarsi al diritto superiore dal momento che è prevista una sola classe per funzione.

ARTICOLO IN VIGORE

Promozioni Art. 42 ...

² Sussistono le seguenti possibilità di promozione:

- a) coloro che, assunti in classe iniziale, hanno raggiunto un livello di prestazione individuale corrispondente alle aspettative medie definite dal relativo servizio, possono essere promossi in classe mediana;
- b) coloro che, inseriti nella classe mediana, hanno raggiunto un livello di prestazione individuale costantemente superiore alle aspettative medie definite dal relativo servizio, possono essere promossi alla classe superiore.

Il sistema di promozione sopra descritto non trova applicazione o la trova solo parzialmente se il dipendente non è stato assunto al minimo della classe inferiore.

PROPOSTA DI MODIFICA

Promozioni

Art. 42

² La promozione consiste nel passaggio individuale da una funzione ad un'altra di grado superiore e può avvenire in seguito a:

a) occupazione di una funzione superiore resasi vacante;

b) mutamento significativo dei compiti, sostanziato mediante una nuova valutazione analitica della funzione.

³ Nell'ambito delle singole classi ed entro i rispettivi limiti salariali il Municipio può, previo rapporto di qualifica, anticipare ai dipendenti meritevoli un aumento ulteriore rispetto quanto previsto dall'art. 37.

Riformulazione del capoverso 2 e nuovo capoverso 3 necessari per conformarsi al diritto superiore. Gli altri capoversi dell'articolo in questione sono rinumerati di conseguenza.

ARTICOLO IN VIGOREIndennità per
economia domestica

Art. 45 ¹ Il dipendente impiegato a tempo pieno, coniugato o convivente, con figli di età inferiore ai dodici anni e riconosciuti ai fini delle prestazioni previste all'art. 46 del presente Regolamento, ha diritto ad un'indennità per economia domestica purché il coniuge o convivente non percepisca a sua volta un'analoga indennità. L'importo dell'indennità corrisponde a quello riconosciuto dallo Stato per i suoi dipendenti.

PROPOSTA DI MODIFICAIndennità per
economia domestica**Art. 45 *Abrogato.***

Si tratta di un'indennità non più versata dal 2015 in quanto eliminata dal Cantone.

Per ogni spiegazione supplementare dovesse necessitare, restiamo volentieri a disposizione unitamente al segretario comunale.

Per quanto indicato, il Municipio invita il Consiglio comunale a volere

RISOLVERE:

- 1. sono approvate le modifiche proposte degli articoli 37-38-40-42-45 del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Cevio e delle sue aziende municipalizzate del 16 aprile 2007;**
- 2. le modifiche approvate entrano in vigore il 1° gennaio 2019.**

Con stima e cordialità.

per il Municipio di Cevio:

il Sindaco
Pierluigi Martini

il segretario
Fausto Rotanzi

Allegati:

- organigramma del Comune di Cevio
- tabella nuovi stipendi
- nuova scala stipendi cantonale valida dal 01.01.2018 applicata dal 01.01.2019
- scala stipendi applicata fino al 31.12.2017 e valida transitoriamente per il 2018