



## **MM No. 03-2018 concernente l'adattamento del Regolamento organico dei dipendenti (ROD).**

All'Onorando  
Consiglio comunale

Maroggia

Maroggia, 10 aprile 2018

Egregio signor Presidente,  
Gentili signore, Egregi signori,

### **Premessa**

mediante il presente messaggio 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 2014 nell'ambito delle avvenute note procedure di revisione della legislazione comunale.

Il motivo principale della proposta in esame è quella riferita all'occorrenza di adattarlo all'avvenuta modifica delle 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, tanto da essere stata pure presa ad esempio da altri Comuni.

### **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. È inoltre introdotta l'occorrenza di applicare un metodo analitico per valutare le funzioni dei collaboratori.

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 l'aumento se le prestazioni del dipendente sono considerate insufficienti. Questo significa che il collaboratore è maggiormente chiamato al senso di responsabilità nello svolgere le funzioni ad esso affidate e al Municipio competenza di determinarsi periodicamente al riguardo.

A titolo di informazione ricordiamo che l'intenzione di proporre in modo assoluto un sistema salariale basato sul principio del merito non ha trovato il consenso popolare in occasione della votazione cantonale del 30 novembre 2010: 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 sarà regolata da specifica ordinanza.

### **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. Le denominazioni delle funzioni sono confermate.

Per quanto tecnicamente possibile sono stati mantenuti per ogni funzione gli attuali rapporti fra il minimo e 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	Classi
Segretario comunale	27-32	Segretario comunale	09
Vice-Segretario con diploma di Segretario com.	23-27	Vice-Segretario con diploma di Segretario com.	06
Tecnico comunale	24-30	Tecnico comunale	07
Contabile	23-27	Contabile	06
Funzionari amministrativi	19-26	Funzionari amministrativi	05
Operatore sociale	19-26	Operatore sociale	05
Operaio qualificato (responsabile di settore)	19-25	Operaio qualificato (responsabile di settore)	05
Operaio	14-22	Operaio	03
Cuoca scuola infanzia (contratto speciale)	16-21	Cuoca scuola infanzia (contratto speciale)	03
Inservienti scuola infanzia (contratto speciale)	14-16	Inservienti scuola infanzia (contratto speciale)	01

La restante formulazione di questo articolo rimane immutata.

Merita di essere anche segnalato che, a prescindere dalle necessarie modifiche (riconversione), la nuova formulazione in termini assoluti non determina una modifica degli attuali costi salariali e degli stipendi di ogni singolo collaboratore. In termini di paragone è utile anche indicare che le classi sono in linea con le attribuzioni adottate dai Comuni vicini, in modo da poter essere coerenti nell'ambito dello studio aggregativo.

In virtù della predetta necessaria modifica derivante dalla nuova LStip, occorre procedere anche ai seguenti adeguamenti:

#### **art. 22 – Funzionari dirigenti: compiti (aggiunta cpv. 2)**

Ai funzionari dirigenti (Segretario comunale, Vice-Segretario, tecnico comunale) è pure chiesto di organizzare, dirigere e verificare il lavoro dei loro collaboratori.

*cpv. 2 (nuovo)*

*A tale riguardo il Municipio introduce tramite Ordinanza un sistema di qualifica del personale che terrà conto degli obiettivi fissati nell'ambito dell'espletamento delle*

*singole funzioni. I rapporti di qualifica sono considerati momenti di colloquio con il dipendente intesi a verificare il rispetto dei doveri di servizio di cui all'art. 21.*

### **Art. 35 – Aumenti annuali (aggiunta-nuovo)**

*Gli aumenti annuali decorrono di regola a partire dal 1° di gennaio di ogni anno, salvo in caso di qualifiche negative di cui all'art. 22. (nuovo) 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.*

*(nuovo) Durante il periodo di prova non vengono concessi aumenti salariali.*

### **Art. 37 – Promozioni (abrogato il precedente, nuova formulazione)**

*(nuovo) 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.*

Nello specifico e in virtù della mutata filosofia fissata 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. È 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, si considera di poterci allineare nel merito dell'iniziativa popolare (riuscita e ora all'esame del Parlamento) che intende inserire nella Costituzione il principio del diritto ad un congedo di paternità di 4 settimane così come suggerito anche dalla Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF).

La Svizzera è infatti l'unica nazione europea che non prevede questo tipo di congedo destinato ai neo papà. Uno dei primi Comuni che ha accolto questo principio è stato Castel San Pietro, notizia che ha ricevuto il giusto risalto anche dai

media. La proposta ha certamente una sua valenza anche nell'ambito dello studio aggregativo.

Da qui la proposta di formulazione del nuovo articolo 52a che recita:

*Il caso di paternità il dipendente ha diritto ad un congedo pagato di 4 settimane. Il diritto al 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

### **d e c i d e r e:**

1. è approvato l'adattamento degli articoli 22 (aggiunta), 33 (nuovo), 35 (modifica), 37 (nuovo), 52a (nuovo) e 50 (abrogazione cpv. j) del Regolamento organico dei dipendenti (ROD), questo per le ragioni e nei modi indicati nel presente messaggio.
2. Le modifiche entrano in vigore con effetto al 1° gennaio 2019, riservata l'approvazione del Consiglio di Stato.

Con i migliori ossequi.

PER IL MUNICIPIO  
Il Sindaco: Jean-Claude Binaghi  
La Segretaria: Bianca Bottinelli



Annessi:

doc. 01: nuova scala stipendi

doc. 02: tabella comparativa allestita dalla Sezione risorse umane  
riepilogo modifiche

L'incarto completo, consultabile in Cancelleria, comprende anche il messaggio no. 7181 dell'11 aprile 2016 del Consiglio di Stato relativo alla revisione della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip), il Regolamento dei dipendenti dello Stato dell'11 luglio 2017, la scala degli stipendi attuali e l'attuale ROD.

***Commissioni d'esame (art. 10 RALOC): Gestione e Petizioni***

## RIEPILOGO MODIFICHE

### **Art. 22 – (AGGIUNTA) Funzionari dirigenti: compiti**

Ai funzionari dirigenti (Segretario comunale, Vice-Segretario, tecnico comunale) è pure chiesto di organizzare, dirigere e verificare il lavoro dei loro collaboratori.

*cpv. 2 (aggiunta)*

*A tale riguardo il Municipio introduce tramite Ordinanza un sistema di qualifica del personale che terrà conto degli obiettivi fissati nell'ambito dell'espletamento delle singole funzioni. I rapporti di qualifica sono considerati momenti di colloquio con il dipendente intesi a verificare il rispetto dei doveri di servizio di cui all'art. 21.*

### **Art. 33 – (NUOVO) Classi di stipendio**

NUOVA FORMULAZIONE	
Funzione	Classi
Segretario comunale	09
Vice-Segretario con diploma di Segretario com.	06
Tecnico comunale	07
Contabile	06
Funzionari amministrativi	05
Operatore sociale	05
Operaio qualificato (responsabile di settore)	05
Operaio	03
Cuoca scuola infanzia (contratto speciale)	03
Inservienti scuola infanzia (contratto speciale)	01

La restante formulazione di questo articolo rimane immutata.

**Art. 35**  
**Aumenti annuali - (DA ABROGARE)**

Gli aumenti annuali decorrono di regola a partire dal 1° di gennaio di ogni anno.

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. 35**  
**Aumenti annuali - (NUOVO)**

Gli aumenti annuali 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.

*Durante il periodo di prova non vengono concessi aumenti salariali.*

**Art. 37 - (DA ABROGARE)**  
**Promozioni**

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

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.

**Art. 37 - (NUOVO)**  
**Promozioni**

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

- c) occupazione di una funzione resasi vacante;*
- d) 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.*

**Art. 50 - (ABROGAZIONE cpv. j)  
Congedi pagati**

Abrogato il cpv. j) che prevede il diritto di congedo pagato di 5 giorni consecutivi per nascita di figli (sostituito dal nuovo art. 52a – congedo paternità).

**Art. 52 a - (NUOVO)  
Congedo paternità**

*Il caso di paternità il dipendente ha diritto ad un congedo pagato di 4 settimane. Il diritto al congedo decorre dal momento della nascita del figlio e decade dopo un anno dall'evento.*





Dipartimento delle finanze e dell'economia  
Sezione delle risorse umane  
Ufficio degli stipendi e delle assicurazioni

SCALA STIPENDI

Valida dal 1° gennaio 2018

Stipendio annuo e mensile (1/13) secondo classe e aumento

Table with 25 columns (0-24) representing monthly salary and 20 rows (1-20) representing classes. Includes headers for 'CLASSE' and 'AUMENTO'.



Funzioni Attuale Proposta

Comune Maroggia

Funzione di riferimento	Classe Min	Importo Min	Classe Max	Importo Max	Funzione proposta	Classe Proposta	Importo Min	Delta Min Funz	Importo Max	Delta Max Funz
Segretario comunale	27	77'972	32	122'702	Segretario comunale	9	81'187	3'215	129'412	6'710
Vice-Segretario con diploma di Segretario com.	23	64'886	27	98'551	Vice-Segretario con diploma di Segretario com.	6	66'454	1'568	104'332	5'781
Tecnico comunale	24	69'448	30	111'513	Tecnico comunale	7	71'405	1'957	112'677	1'164
Contabile	23	64'886	27	98'551	Contabile	6	66'454	1'568	104'332	5'781
Funzionari amministrativi	19	57'467	26	96'217	Funzionari amministrativi	5	61'446	3'979	96'278	61
Operatore sociale	19	57'467	26	96'217	Operatore sociale	5	61'446	3'979	96'278	61
Operaio qualificato (responsabile del settore)	19	57'467	25	90'769	Operaio qualificato (responsabile del settore)	5	61'446	3'979	96'278	5'509
Operaio	14	45'137	22	78'326	Operaio	3	51'213	6'076	79'175	849
Cuoca scuola infanzia	16	49'122	21	74'693	Cuoca scuola infanzia	3	51'213	2'091	79'175	4'482
Inservente scuola infanzia	14	45'137	16	58'992	Inservente scuola infanzia	1	40'610	-4'527	62'133	3'141

