



Regolamento organico dei dipendenti (ROD)

Lodevole Consiglio comunale,
Signore e signori Presidente e Consiglieri comunali,

con il presente messaggio sottoponiamo alla vostra attenzione la proposta di revisione del regolamento organico dei dipendenti (ROD).

Premessa

Il 23 gennaio 2017 il Gran Consiglio ha adottato la nuova legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) con conseguente abrogazione delle basi legali in precedenza applicabili alla materia (legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5.11.1954 e legge concernente l'adeguamento degli stipendi statali al rincaro del 10.6.1985). L'attuale legge risale al 1954 e nel frattempo ha subito più di 90 modifiche parziali. Essa risulta vetusta in numerosi articoli e parzialmente disomogenea. La revisione ha avuto lo scopo di modernizzare e attualizzare la legge, proponendo in particolare delle modifiche sostanziali al modello salariale. Le principali innovazioni proposte in tale ambito riguardano:

- l'introduzione di un nuovo modello salariale con una nuova scala stipendi;
- l'utilizzo di un metodo analitico per valutare le funzioni degli impiegati al fine di garantire maggiore equità interna.

Il Comune di Blenio, alla stregua della stragrande maggioranza degli enti locali ticinesi di piccola e media dimensione, fanno capo alla stessa regolamentazione in uso presso il Cantone. Quale logica conseguenza e con l'obiettivo di adeguare la base legale alle nuove normative in uso, il Municipio propone una revisione totale del regolamento, il quale oltre all'introduzione del nuovo modello salariale, prevede alcuni adeguamenti di articoli non più attuali dopo oltre dieci anni dalla nascita del Comune aggregato. Da notare che in mancanza di un cambiamento delle classi salariali e mantenendo quelle attualmente in uso che fanno riferimento alle classi della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5.11.1954, occorrerà modificare il ROD in modo da integrare direttamente nel diritto comunale le diverse norme cantonali prossime all'abrogazione. Operazione possibile ma più complessa, inoltre in futuro si dovrebbe fare capo alle norme del diritto suppletorio, per quanto non previsto dal regolamento comunale, della nuova Lstip per alcuni aspetti e della vecchia Legge stipendi (nel frattempo abrogata) per altri aspetti.

La proposta di ROD che vi sottoponiamo per approvazione è stata allestita sulla scorta di alcuni esempi di altri Comuni che, per numero di abitanti e di dipendenti, sono paragonabili alla nostra realtà – segnatamente Acquarossa, Serravalle, Airolo, Breggia, Castel San Pietro e Maggia, nonché Riviera per aver elaborato recentemente il regolamento del nuovo comune aggregato. La proposta di nuovo regolamento è stata preventivamente sottoposta alla Sezione degli enti locali per un esame formale, la quale ha formulato le proprie osservazioni che sono poi state vagliate dal Municipio per la stesura della versione definitiva del documento. Il nuovo modello può essere considerato a tutti gli effetti più snello, pratico e facilmente applicabile. Per un trattamento "paritetico" di tutte le questioni contrattuali e salariali, il ROD propone giusti equilibri fra diritti e doveri dei dipendenti e del Comune.

Commento agli articoli

Qui di seguito ci soffermiamo unicamente sugli articoli che hanno subito delle modifiche sostanziali rispetto al testo attuale o che richiedono delle spiegazioni puntuali. Tutte le modifiche proposte rispetto al testo vigente, sono comunque evidenziate in colore rosso nel testo di regolamento completo che trovate in allegato. Da precisare che l'indice e la numerazione dei paragrafi del regolamento saranno aggiornati in seguito, dopo l'avvenuta approvazione definitiva del Consiglio comunale e della Sezione degli enti locali.

Art. 1 Campo d'applicazione

La disposizione sul rapporto d'impiego del personale ausiliario, segnatamente le incaricate alla pulizia degli stabili (esclusa la responsabile) e degli operai avventizi, è stata spostata all'art. 16 del Capitolo 3 (costituzione del rapporto d'impiego).

Il nuovo art. 1.3 specifica in modo generale che alcune competenze decisionali assegnate al Municipio nel presente regolamento possono essere delegate al segretario comunale o ad altre persone designate, sulla base dell'apposita ordinanza sulle deleghe amministrative. Per questo motivi sono stati stralciati i rimandi dell'attuale regolamento alle possibilità di delega specifica al segretario comunale o ad altri funzionari, visto che sono già stabiliti nell'ordinanza citata.

Art. 5 Requisiti

I requisiti dei candidati ad una nomina sono stati precisati meglio, adattando la formulazione con una terminologia più attuale.

Art. 6 Modalità

È stata specificata la modalità di pubblicazione del concorso e riconosciuto in modo ufficiale il documento di autocertificazione, oggi sempre di più utilizzato.

Art. 7 Periodo di prova

La nuova regolamentazione conferisce la possibilità di estendere il periodo di prova, nel caso di conseguimento di un attestato obbligatorio o in caso particolari.

Art. 8 Nomina a tempo parziale

L'aggiunta dell'occupazione minima pari ad almeno il 50 % dell'orario completo, è voluta per evitare che le funzioni stabili siano eccessivamente "spezzettate", con una conseguente e probabile influenza negativa sul rendimento e l'efficienza del lavoro. La possibilità è invece data per gli incarichi.

Artt. 10-16 Incarico / Ausiliari

Le disposizioni specifiche sull'incarico sono state definite in modo più dettagliato, separandole in due sezioni, principalmente quello stabile da quello temporaneo. È inoltre stato ridefinito l'incarico per casi urgenti ed eccezionali ed inserito il nuovo Capitolo sugli Ausiliari (v. anche commento Art. 1).

Art. 24 Obbligo di residenza

Questo nuovo articolo vuole permettere al Municipio di avere a disposizione dei dipendenti raggiungibili in un raggio ristretto, in particolar modo per le funzioni che richiedono una costante presenza sul territorio.

Art. 29 Occupazioni accessorie e cariche pubbliche

È stato specificato che le occupazioni accessorie non ammesse sono quelle "remunerate". Quelle svolte a titolo di volontariato possono essere svolte senza particolari condizioni, come già attualmente. Inoltre è stato precisato che per esercitare una carica pubblica, il dipendente deve ottenere il permesso dal Municipio.

Art. 32 Provvedimenti disciplinari

L'articolo è stato adattato a quanto prescrive la legge superiore (LOC). Da precisare che il richiamo non è considerato un provvedimento disciplinare, ma un elemento iniziale nella fase procedurale di rimostranza nei confronti di un dipendente che non adempie in modo corretto i propri compiti.

Art. 34 Misure cautelari

È opportuno specificare che la sospensione di un dipendente quale misura cautelare, è possibile qualora la continuazione del rapporto di lavoro comporti un grave pregiudizio. Potrebbe non essere il caso nell'ambito d'inchieste di poco conto e senza rilevanza per la funzione svolta.

Art. 36 Diritto alla funzione

Si tratta di un nuovo articolo introdotto per tutelare il dipendente di fronte a richieste che esulano oltre i limiti delle mansioni assegnate dalla sua funzione, ma anche per permettere al datore di

lavoro di richiedere al dipendente lo svolgimento di compiti supplementari, per ragioni di servizio particolari.

Art. 38 Classifica delle funzioni

Per ogni funzione è prevista una classe di stipendio, suddivisa in 24 scatti, corrispondente alle classi di stipendio dei dipendenti dello Stato. La nuova scala prevede 20 classi con 24 scatti, mentre quella attuale è composta da 39 classi ma con soli 10 scatti. Per maggiori dettagli in merito alla classifica delle funzioni ed agli stipendi, rimandiamo al capitolo più avanti nel presente messaggio municipale.

Art. 39 Stipendio iniziale

Il paragrafo vigente che definisce la possibilità di assegnare uno stipendio iniziale inferiore a candidati di nuova assunzione, è ritenuto di applicazione complessa e non più attuale, ritenuto inoltre che gli stipendi minimi iniziali delle nuove classi risultano mediamente inferiori a quelli della scala attuale.

Art. 40 (attuale) Indennità per economia domestica (abrogato)

L'indennità mensile per economia domestica riconosciuta finora ai dipendenti con figli di età inferiore ai dodici anni, non sarà più riconosciuta alla stregua di quanto attuato da alcuni anni dal Cantone e da molti Comuni. Viene invece mantenuta l'indennità per figli sulla base delle disposizioni cantonali in materia (LAF).

Art. 41 Aumenti annuali

È confermato il principio del riconoscimento dello scatto annuale, ma ribadito in modo chiaro che lo stesso può essere negato nel caso di svolgimento insoddisfacente delle mansioni.

Art. 42 Qualifiche

Il nuovo articolo impone al Municipio di promuovere un sistema di qualifica periodica del personale, che tiene conto del metodo di conduzione del personale secondo obiettivi e caratteristiche delle funzioni e che ha lo scopo di sviluppare il potenziale dei collaboratori in un'ottica di miglioramento delle prestazioni all'utenza. Da precisare che il colloquio di valutazione annuale, il quale andrà comunque verificato e migliorato, viene già svolto da alcuni anni.

Art. 44 Compenso per prestazioni fuori orario

L'orario di lavoro dalle 06.00 alle 07.00 non è più considerata una prestazione fuori orario ed eccezionale. Nella realtà succede infatti che i dipendenti del servizio esterno inizino il loro lavoro già in questa fascia oraria, soprattutto durante il periodo estivo.

Art. 50 Vacanze

I giorni di diritto sono stati elencati in modo più chiaro e completo. È stata inoltre aggiunta una disposizione sulle cure termo-climatiche, balneari o di riposo, conformemente a quanto previsto in altre regolamentazioni comunali, ritenuto che verosimilmente in taluni circostanze – non è mai stato finora il caso per il nostro Comune – vi sono state delle interpretazioni eccessivamente permissive.

Art. 51 cpv 3 Congedi pagati

La frase "sospensioni disciplinari per punizioni" non è chiara e riscontrabile nella pratica ed è stata sostituita con la formula contenuta anche nel regolamento dei dipendenti dello Stato, che recita: "le assenze effettuate senza autorizzazione o giustificazione sono considerate arbitrarie".

Art. 52 Congedi pagati

Il Municipio ha deciso di ridurre le casistiche per le quali i dipendenti possono usufruire di un congedo pagato, menzionando solo quelle principali ed usuali e diminuendo anche i giorni di diritto, ritenuti in taluni casi eccessivi. In ogni modo per casi particolari e saltuari si rimanda all'art. 54, con decisione di volta in volta da parte del Municipio.

Art. 58 Servizio militare, protezione civile, servizio civile obbligatori

La limitazione della durata per percepire lo stipendio completo durante il servizio obbligatorio, non è più applicato. I casi sono comunque molto rari o nulli nella nostra realtà amministrativa.

Art. 62 Formazione professionale

È stato precisato che i costi dei corsi obbligatori di formazione, sono assunti dal Comune (lo è già ora).

Art. 69 Disdetta

Inserito il principio che permette al Municipio di disdire il rapporto di lavoro per giustificati motivi, scaduto il periodo di prova per i dipendenti nominati e incaricati per funzione stabile.

Classifica delle funzioni e stipendi

Il nuovo modello salariale e le “forchette” fra minimo e massimo nelle varie classi di stipendio proposte, permetterà di trovare la giusta collocazione ai dipendenti tenuto conto della formazione professionale, delle specializzazioni, degli anni di servizio come pure dell’impegno. Si può in questo modo perseguire il principio “una funzione = una classe di stipendio”. Il nuovo sistema è considerato maggiormente snello, pratico, facilmente applicabile e non da ultimo attrattivo, circostanza che permette anche all’ente pubblico, come nel privato, di avvalersi di collaboratori con le necessarie competenze alla luce della sempre maggiore complessità delle tematiche.

Da precisare che il passaggio dalla vecchia alla nuova scala comportano inevitabilmente delle differenze negli importi minimi e massimi riconosciuti. Inoltre si ritiene opportuno procedere anche a degli adeguamenti nella descrizione delle funzioni. Per quanto attiene alle implicazioni finanziarie, la modifica sarà considerata con l’allestimento del prossimo aggiornamento del piano finanziario, partendo dal presupposto che le persone attualmente alle dipendenze saranno ancora le stesse. Durante i primi anni non vi saranno differenze sostanziali, infatti il Municipio definirà una base di partenza allineata a quanto percepito attualmente da ogni dipendente, a parte alcune funzioni che oggettivamente hanno al momento un livello di retribuzione relativamente basso (es. responsabile settore impianti e settore esterno/usciera). In seguito e secondo il concetto stabilito con il nuovo ordinamento, il Municipio potrà determinare annualmente l’avanzamento o meno tramite scatti ordinari oppure, nel caso di operato insoddisfacente, sospendere l’aumento ordinario. Come già indicato in precedenza, il colloquio di verifica o di valutazione annuale viene già svolto da alcuni anni ed è un momento privilegiato per discutere di aspetti che altrimenti non emergono sempre durante l’attività lavorativa giornaliera.

Descrizioni funzioni e classi attuali/future

Attuali		Future	
Funzione	Classi	Funzione	Classe
Segretario comunale	27-28-29	Segretario comunale	8
Responsabile dei servizi finanziari	26-27-28	Responsabile dei servizi finanziari	7
Segretario amministrativo	23-24-25	Capotecnico comunale	7
Impiegato amministrativo	17-18-19	Tecnico comunale	5
Cuochi-inservienti	13-14-15	Segretario amministrativo	5
Responsabile tecnico	26-27-28	Responsabile settore impianti AP/IDA	4
Segretario dell’ufficio tecnico	23-24-25	Responsabile settore esterno/usciera	3
Impiegato dell’ufficio tecnico	17-18-19	Impiegato amministrativo	3
Operaio-usciera	18-19-20	Animatore biblioteca	3
Capo squadra	18-19-20	Operaio generico	2
Operaio comunale	17-18-19	Cuoco-inserviente	2
		Addetto pulizie responsabile	1

Rispetto alla situazione attuale sono state inserite le due nuove funzioni di animatore biblioteca e addetto pulizie responsabile, visto che le stesse sono divenute stabili nel tempo e non possono più essere trattate con lo statuto di ausiliario.

Gli stipendi attuali e le proposte future possono essere rilevati dalle tabelle allegato al messaggio. La collocazione delle funzioni nelle rispettivi classi è stata effettuata anche tramite dei paragoni con altre realtà comunali simili per numero di abitanti e di dipendenti, segnatamente Acquarossa, Serravalle, Airolo, Breggia, Castel San Pietro e Maggia (cfr tabella di confronto allegata).

Conclusione

Con questa proposta di nuovo regolamento dei dipendenti, il Municipio ritiene che il Comune possa disporre di una normativa equilibrata ed al passo con i tempi, che possa tutelare da una parte i diritti dei dipendenti pubblici e dall'altra permettere di evidenziarne i doveri e le responsabilità degli stessi e mettere il Municipio nella situazione di esercitare il proprio ruolo di datore di lavoro, nonché rappresentante della collettività. I dipendenti comunali, indipendentemente dal tipo di mansione e attività, rappresentano un patrimonio importante da valorizzare in modo costante. Discutere e fare proposte in merito alle condizioni di lavoro del personale implica mettere al centro dell'attenzione rapporti e relazioni personali importanti, determinanti per la motivazione dei dipendenti ed il raggiungimento degli obiettivi continui fissati dal Comune.

Sulla scorta di quanto precede, il Municipio invita pertanto il Consiglio comunale a voler approvare il presente messaggio ed a voler

risolvere:

1. È approvato il nuovo regolamento organico dei dipendenti del Comune di Blenio.
2. Lo stesso entra in vigore a partire dal 1.1.2019, dopo l'approvazione della Sezione enti locali.

Con stima.

Per il Municipio

La Sindaco: C. Boschetti Straub



Il Segretario: L. Beretta

Allegati al messaggio:

- testo regolamento attuale e modifiche
- tabella stipendi attuale
- tabella stipendi nuova
- tabelle di confronto altri Comuni

Olivone, 3 settembre 2018

Commissione preposta: GESTIONE e LEGISLAZIONE