

MUNICIPIO DI MUZZANO



telefono +41 (0) 91 966 43 42
fax +41 (0) 91 968 10 27
e-mail cancelleria@muzzano.ch
Web Site www.muzzano.ch

Ris. Municipale

Municipio
6933 Muzzano

Funzionario Daniele Mazzali
e-mail Segretario@muzzano.ch
Data 08.05.2017

Messaggio municipale 112 – 2018

riferimento:

Approvato con risoluzione municipale numero 2389 del 07.05.2018

Regolamento organico dei dipendenti (ROD): aggiornamento alle modifiche della Legge Organica Comunale (LOC) e del Regolamento di Applicazione della Legge Organica Comunale (RALOC), alle nuove norme cantonali in materia di stipendi e alle nuove esigenze di conduzione

Egregio Signor Presidente,
Gentili Signore ed egregi Signori Consiglieri comunali,

La LOC e la LStip sono cambiate nel corso del 2017. Questo fa sì che vi siano alcuni aggiornamenti da apportare all'interno della regolamentazione comunale. Qui di seguito, poniamo alla vostra attenzione le nostre proposte di modifica.

Modifiche della LOC con effetti sul nostro ROD

il 24 gennaio 2017 il Gran Consiglio ha accettato le modifiche agli articoli 4, 134, 135, 147, 148, 192, 196c della LOC. Fra di esse, in particolare quella dell'art 134 comporta una modifica al nostro ROD e più precisamente all'art. 28 - Inchiesta, rimedi giuridici e misure cautelari ai cpv. 3 e 4.

Le modifiche della LOC sono riportate nella tabella seguente.

Art. 134 cpv 4 LOC

Versione precedente	Nuova versione (evidenziati i cambiamenti)
<p>⁴ Il Municipio può sospendere anche immediatamente dalla carica e privare totalmente o parzialmente dello stipendio, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare. Al dipendente va garantito il diritto di essere sentito, riservata l'urgenza. La decisione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Contro la decisione è data facoltà di ricorso entro trenta</p>	<p>Il Municipio può sospendere anche immediatamente dalla carica e privare totalmente o parzialmente dello stipendio, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare. Al dipendente va garantito il diritto di essere sentito, riservata l'urgenza. La decisione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Contro la decisione è data facoltà di ricorso</p>

giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo. I ricorsi non hanno effetto sospensivo.	entro quindici giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo entro il medesimo termine . I ricorsi non hanno effetto sospensivo.
---	---

Qui sotto il commento della SEL alla modifica.

Il cpv. 4 regola le facoltà del Municipio in tema di misure provvisionali, in pendenza di procedura disciplinare contro un dipendente comunale.

In base all'art. 68 cpv. 2 Legge sulla procedura amministrativa (LPAm) - per esigenze di tempistica legate alla natura delle procedure e delle decisioni cautelari - il termine di ricorso contro le misure provvisionali è di regola di 15 giorni. Per garantire un più spedito iter anche per le misure cautelari concernenti i dipendenti comunali ci si è allineati a questo termine.

Per il resto si ricorda che per le misure provvisionali in materia di ferie si applicano i principi generali dell'art. 16 LPAm che non contemplano la sospensione.

Con l'obiettivo di allineare il cpv. 4 all'analoga disposizione prevista dalla LORD è stata tolta la facoltà di privare totalmente o parzialmente lo stipendio quando è in atto una procedura disciplinare.

Effetti sul ROD

Art. 28 ROD, cpv. 3 e 4

Versione precedente	Nuova versione (evidenziati i cambiamenti)
<p>^{3.} Il Municipio può sospendere anche immediatamente dalla carica e privare totalmente o parzialmente dello stipendio, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare. Al dipendente va garantito il diritto di essere sentito, riservata l'urgenza. La decisione provvisoriale, debitamente motivata con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato.</p>	<p>^{3.} Il Municipio può sospendere anche immediatamente dalla carica e privare totalmente o parzialmente dello stipendio, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare. Al dipendente va garantito il diritto di essere sentito, riservata l'urgenza. La decisione provvisoriale, debitamente motivata con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato.</p>
<p>^{4.} Contro la decisione è data facoltà di ricorso entro 15 giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione provvisoriale è impugnabile dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo. I ricorsi non hanno effetto sospensivo. Tale misura è applicabile anche al dipendente contro cui l'autorità giudiziaria notifica al Municipio l'apertura di un procedimento penale per reati d'azione pubblica.</p>	<p>^{4.} Contro la decisione è data facoltà di ricorso entro 15 giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione provvisoriale è impugnabile dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo entro il medesimo termine. I ricorsi non hanno effetto sospensivo. Tale misura è applicabile anche al dipendente contro cui l'autorità giudiziaria notifica al Municipio l'apertura di un procedimento penale per reati d'azione pubblica</p>

Adeguamento del modello salariale attuale al nuovo modello cantonale

Per la determinazione degli stipendi, il Regolamento organico dei dipendenti (ROD), riprende i meccanismi e le classi definite nella Legge organica dei dipendenti dello Stato (LORD) e nella LStip.

L'11 aprile 2017 è stata pubblicata la nuova Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato (LStip), nel frattempo regolarmente cresciuta in giudicato, entrata in vigore il primo di gennaio 2018.

Con la nuova LStip è stato introdotto un nuovo modello salariale che prevede in particolare una riduzione delle classi salariali. Di conseguenza per rimanere allineati con il nuovo sistema

retributivo, l'attuale articolo 33 del ROD deve essere adeguato al nuovo modello introdotto dal Cantone.

Come possiamo leggere nella tabella successiva, le funzioni definite al primo paragrafo dell'art. 33 ROD restano grossomodo immutate mentre per ognuna di esse viene definita una nuova classe salariale secondo il nuovo modello cantonale.

Il nuovo testo è stato rivisto con la consulenza del Servizio delle Risorse Umane del Cantone (SRU), messi specificamente a disposizione per proporre i progetti di conversione delle attuali funzioni impiegate al livello comunale con le funzioni e le classi previste dal nuovo modello salariale cantonale.

Attuale art. 33 cpv. 1 ROD		Nuovo art. 33 cpv. 1 ROD	
Funzione	Classi (min. e max.)	Funzione	Classe
Segretario comunale	26-32	Segretario comunale	9
Vice Segretario comunale con diploma di segretario com.	22-28	Vice Segretario comunale	6
Tecnico comunale	24-30	Tecnico comunale	7
Contabile	22-28	Contabile	6
Funzionari amministrativi	20-26	Funzionario amministrativo	5
Funzionari dell'ufficio tecnico	20-26	Funzionario dell'ufficio tecnico (funzionario di concetto)	5
Operatore sociale	20-26	Operatore sociale	5
Operaio qualificato (responsabile di settore)	18-24	Operaio qualificato (responsabile di settore)	4
Operaio	18-23	Operaio	3
Cuoca scuola infanzia (contratto speciale)	16-21	Cuoca scuola infanzia (contratto speciale)	3
Inservienti scuola infanzia	14-16	Inservienti scuola infanzia	1

Per i dettagli si richiama la tabella elaborata dal Servizio Risorse umane fra gli allegati.

Contemporaneamente all'adeguamento del modello salariale comunale a quello cantonale si propone di levare il requisito del possesso di diploma di quadro dirigente degli Enti locali alla funzione di vicesegretario/a, affinché quest'ultimo/a possa essere inserito/a nella sua specifica classe salariale. L'affidamento di compiti con maggiori responsabilità non per forza deve essere legato ad un diploma ma può essere riconosciuto sulla base delle prestazioni e della competenza dimostrata nel tempo. Pertanto, anche il livello salariale può essere adeguato di conseguenza.

La simulazione dell'impatto della nuova scala salariale ha mostrato che l'aumento dei salari per il 2019 sarà inferiore rispetto all'aumento conseguente all'uso della scala attualmente in vigore. Gli scatti salariali della nuova scala saranno inferiori e permetteranno di rallentare la crescita della massa salariale. Il passaggio al nuovo paradigma salariale non comporterà riduzioni di stipendio per il 2019.

Infine, accanto alla funzione di funzionario dell'ufficio tecnico si è inserita, tra parentesi, anche la definizione di funzionario di concetto: questo per allinearsi alla tipologia di capitoli d'oneri che già il Cantone ha inserito all'interno del suo organigramma, laddove il lavoro del funzionario non è unicamente amministrativo ma è soprattutto di carattere tecnico e per il quale si rende necessaria una formazione specifica o un'equivalente esperienza sul campo.

Altre modifiche al ROD

Come suggerito dalla Sezione Enti Locali nella sua circolare 20170522-6 qui di seguito altre modifiche del ROD che si rendono necessarie per regolamentare alcune prassi adottate in taluni casi senza una chiara base legale.

Art. 33 cpv. 3

Secondo i disposti di questo articolo è possibile affidare alcune mansioni dell'amministrazione o dell'ufficio tecnico a fornitori di prestazioni esterni tramite mandato. L'unica condizione che si ritrova inserita nell'attuale versione è che sia rispettato il credito iscritto a preventivo. Riteniamo che questa condizione da sola sia insufficiente e per tale ragione la si vuole completare inserendo ulteriori due condizioni:

1. Non è possibile affidare mandati esterni ai dipendenti del comune, indipendentemente dalla loro percentuale di lavoro, e questo per evitare conflitti d'interesse, anche solo potenziali, e di penalizzare il settore privato.
2. Oltre al rispetto del credito a preventivo il mandato deve rispettare la LCPubb, e in particolare quanto definito dalla circolare della Sezione Enti Locali a tal riguardo.

Di conseguenza l'art. 33 cpv. 3 si modifica come segue:

Attuale versione dell'art. 33 cpv. 3	Nuova versione dell'art. 33 cpv. 3
È riservata la possibilità di affidare alcune mansioni per il tramite di mandati esterni secondo l'articolo 394 e successivi del codice delle obbligazioni e in rispetto del credito iscritto a preventivo.	È riservata la possibilità di affidare alcune mansioni per il tramite di mandati esterni secondo l'articolo 394 e successivi del codice delle obbligazioni alle seguenti condizioni: <ol style="list-style-type: none">1. Deve essere rispettato il credito iscritto a preventivo.2. Devono essere rispettati i limiti fissati dalla LCPubb per determinare le modalità di assegnazione del mandato.3. Non è possibile attribuire mandati esterni ai dipendenti del Comune indipendentemente dalla loro percentuale di lavoro.

Adeguamento dell'art. 41 ROD

L'art. 41 ROD disciplina il lavoro fuori orario.

In particolare all'interno di questa norma è definito che il lavoro fuori orario (ore supplementari) ha carattere eccezionale e deve essere ordinato e preventivamente autorizzato dal capo del personale. Inoltre, esso deve essere compensato con giornate di congedo, compatibilmente con il lavoro da svolgere.

In questi ultimi anni si è fatto di tutto per tenere sotto controllo le ore supplementari. Nonostante gli sforzi effettuati in alcuni casi si è proceduto alla compensazione con il pagamento di un'indennità rifacendosi all'art. 33 cpv. 4 ROD "È data facoltà al Municipio di adottare integralmente o parzialmente eventuali misure straordinarie in materia di stipendi ed indennità, qualora le medesime fossero decise dallo Stato per i propri dipendenti.". Da un'analisi giuridica approfondita risulta però che questa base legale è inadeguata per la compensazione di ore supplementari con indennità in denaro in caso di impossibilità di recupero.

Pertanto, si propone l'adattamento dell'art. 41. ROD cpv. 4 introducendo nell'attuale testo una frase che riprende la seconda parte dell'art. 23 LStip adeguandola al ROD inserendo, inoltre, un importo massimo oltre al quale non possono essere compensate le ore supplementari.

Art. 41 cpv. 4 attuale	Art. 41 cpv. 4 nuovo
Le prestazioni fuori orario con i relativi eventuali supplementi sono compensate in giornate di congedo. I recuperi devono essere autorizzati dal capo del personale.	Le prestazioni fuori orario con i relativi eventuali supplementi sono compensate in giornate di congedo. I recuperi devono essere autorizzati dal capo del personale. Nel caso di impossibilità di recupero, le prestazioni fuori orario danno diritto a un'indennità pari al compenso orario calcolato in base all'art. 39, ma non oltre il 10% dello stipendio annuo.

Questa modifica permetterà di gestire le punte di lavoro e ridurre la necessità di attingere a mandati esterni contenendo i costi: infatti il costo orario di un dipendente è inferiore a quello del mandato esterno (Fr. 70/h ca. vs. i fr. 130/h ca.)¹.

Conclusioni

Le modifiche proposte si sono rese necessarie per adeguare il modello salariale a quello cantonale e per fornire al Municipio un modus operandi per la gestione delle punte di lavoro dell'amministrazione e dell'ufficio tecnico. Si vogliono stabilire le condizioni atte ad evitare quegli errori formali che potrebbero portare al mancato rispetto di normative cantonali piuttosto importanti quali la LCPubb.

Pertanto visto quanto sopra si chiede a questo Consiglio comunale di voler

Deliberare:

1. **L' art. 28 ROD, cpv. 3 e 4 del regolamento organico dei dipendenti del Comune di Muzzano è così modificato:**
 3. **Il Municipio può sospendere anche immediatamente, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare. Al dipendente va garantito il diritto di essere sentito, riservata l'urgenza. La decisione provvisoria, debitamente motivata con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato.**
 4. **Contro la decisione è data facoltà di ricorso entro 15 giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione provvisoria è impugnabile dinnanzi al Tribunale cantonale amministrativo entro il medesimo termine. I ricorsi non hanno effetto sospensivo. Tale misura è applicabile anche al dipendente contro cui l'autorità giudiziaria notifica al Municipio l'apertura di un procedimento penale per reati d'azione pubblica**
2. **L'articolo 33 capoverso 1 del regolamento organico dei dipendenti del comune di Muzzano è così modificato:**

Funzione	Classe
Segretario comunale	9
Vice Segretario comunale	6
Tecnico comunale	7
Contabile	6
Funzionari amministrativi	5
Funzionario dell'ufficio tecnico (funzionari di concetto)	5
Operatore sociale	5
Operaio qualificato (responsabile di settore)	4
Operaio	3
Cuoca scuola infanzia (contratto speciale)	3
Inservienti scuola infanzia	1

¹ Costo orario dei dipendenti compreso di oneri sociali a carico del Comune.

3. L'articolo 33 capoverso 3 del regolamento organico dei dipendente del comune di Muzzano è così modificato:

È riservata la possibilità di affidare alcune mansioni per il tramite di mandati esterni secondo l'articolo 394 e successivi del codice delle obbligazioni alle seguenti condizioni:

- 1. Deve essere rispettato il credito iscritto a preventivo.***
- 2. Devono essere rispettati i limiti fissati dalla LCPubb per determinare le modalità di assegnazione del mandato.***
- 3. Non è possibile attribuire mandati esterni ai dipendenti del comune indipendentemente dalla loro percentuale di lavoro.***

4. L'articolo 41 capoverso 4 del Regolamento organico dei dipendenti del comune di Muzzano è così modificato:

Le prestazioni fuori orario con i relativi eventuali supplementi sono compensate in giornate di congedo. I recuperi devono essere autorizzati dal capo del personale. Nel caso di impossibilità di recupero, le prestazioni fuori orario danno diritto a un'indennità pari al compenso orario calcolato in base all'art. 39, ma non oltre il 10% dello stipendio annuo.

Distinti saluti

Simona Soldini
Sindaco

PER IL MUNICIPIO



Daniele Mazzali
Segretario

Per l'analisi e per la redazione del rapporto commissionale il messaggio è attribuito alla Commissione della Legislazione.

Allegati:

- Tabella citata
- Circolare della SEL 20170522-6 del 22 maggio 2017 "Nuova legge stipendi – transizione al nuovo sistema retributivo"



SCALA STIPENDI

Valida dal 1° gennaio 2018
Stipendio annuo e mensile (1/13) secondo classe e aumento

CLASSE
↓

→AUMENTI

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	40'610 3'124	41'955 3'227	43'300 3'331	44'645 3'434	45'990 3'538	47'067 3'621	48'143 3'703	49'219 3'786	50'295 3'869	51'371 3'952	52'268 4'021	53'165 4'090	54'062 4'159	54'958 4'228	55'855 4'297	56'752 4'366	57'350 4'412	57'948 4'458	58'546 4'504	59'144 4'550	59'741 4'595	60'339 4'641	60'937 4'687	61'535 4'733	62'133 4'779
2	45'963 3'536	47'509 3'655	49'054 3'773	50'600 3'892	52'145 4'011	53'382 4'106	54'618 4'201	55'855 4'297	57'091 4'392	58'328 4'487	59'358 4'566	60'388 4'645	61'419 4'725	62'449 4'804	63'479 4'883	64'510 4'962	65'196 5'015	65'883 5'068	66'570 5'121	67'257 5'174	67'944 5'226	68'631 5'279	69'318 5'332	70'005 5'385	70'692 5'438
3	51'213 3'939	52'960 4'074	54'708 4'208	56'455 4'343	58'203 4'477	59'601 4'585	60'999 4'692	62'397 4'800	63'796 4'907	65'194 5'015	66'359 5'105	67'524 5'194	68'689 5'284	69'854 5'373	71'019 5'463	72'184 5'553	72'961 5'612	73'738 5'672	74'514 5'732	75'291 5'792	76'068 5'851	76'845 5'911	77'621 5'971	78'398 6'031	79'175 6'090
4	56'369 4'336	58'321 4'486	60'273 4'636	62'225 4'787	64'177 4'937	65'738 5'057	67'299 5'177	68'861 5'297	70'422 5'417	71'984 5'537	73'285 5'637	74'586 5'737	75'887 5'837	77'188 5'938	78'490 6'038	80'658 6'204	81'526 6'204	82'393 6'271	83'261 6'338	84'128 6'405	84'996 6'471	85'863 6'538	86'731 6'605	87'598 6'672	88'466 6'738
5	61'446 4'727	63'623 4'894	65'800 5'062	67'977 5'229	70'154 5'396	71'895 5'530	73'637 5'664	75'379 5'798	77'120 5'932	78'862 6'066	80'313 6'178	81'765 6'290	83'216 6'401	84'667 6'513	86'119 6'625	87'570 6'736	88'537 6'811	89'505 6'885	90'473 6'959	91'440 7'034	92'408 7'108	93'375 7'183	94'343 7'257	95'310 7'332	96'278 7'406
6	66'454 5'112	68'821 5'294	71'188 5'476	73'556 5'658	75'923 5'840	77'817 5'986	79'711 6'132	81'605 6'277	83'499 6'423	85'393 6'569	86'971 6'690	88'549 6'811	90'128 6'933	91'706 7'054	93'284 7'176	94'863 7'297	95'915 7'378	96'967 7'459	98'019 7'540	99'071 7'621	100'124 7'702	101'176 7'783	102'228 7'864	103'280 7'945	104'332 8'026
7	71'405 5'493	73'985 5'691	76'564 5'890	79'144 6'088	81'723 6'286	83'787 6'445	85'850 6'604	87'914 6'763	89'978 6'921	92'041 7'080	93'761 7'212	95'481 7'345	97'200 7'477	98'920 7'609	100'640 7'742	102'359 7'874	103'506 7'962	104'652 8'050	105'799 8'138	106'945 8'227	108'092 8'315	109'238 8'403	110'384 8'491	111'531 8'579	112'677 8'667
8	76'312 5'870	79'107 6'085	81'902 6'300	84'697 6'515	87'492 6'730	89'728 6'902	91'964 7'074	94'200 7'246	96'436 7'418	98'672 7'590	100'535 7'733	102'398 7'877	104'262 8'020	106'125 8'163	107'988 8'307	109'851 8'450	111'094 8'546	112'336 8'641	113'578 8'737	114'820 8'832	116'062 8'928	117'305 9'023	118'547 9'119	119'789 9'215	121'031 9'310
9	81'187 6'245	84'201 6'477	87'215 6'709	90'229 6'941	93'243 7'173	95'654 7'358	98'066 7'544	100'477 7'729	102'888 7'914	105'299 8'100	107'309 8'255	109'318 8'409	111'328 8'564	113'337 8'718	115'346 8'873	117'356 9'027	118'695 9'130	120'035 9'233	121'374 9'336	122'714 9'440	124'054 9'543	125'393 9'646	126'733 9'749	128'072 9'852	129'412 9'955
10	86'041 6'619	89'279 6'868	92'516 7'117	95'753 7'366	98'990 7'615	101'580 7'814	104'170 8'013	106'760 8'212	109'350 8'412	111'940 8'611	114'098 8'777	116'256 8'943	118'414 9'109	120'572 9'275	122'731 9'441	124'889 9'607	126'328 9'718	127'766 9'828	129'205 9'939	130'644 10'050	132'083 10'160	133'522 10'271	134'961 10'382	136'399 10'492	137'838 10'603
11	90'887 6'991	94'352 7'258	97'817 7'524	101'282 7'791	104'747 8'057	108'212 8'271	111'677 8'484	115'142 8'697	118'608 8'910	122'073 9'124	125'538 9'301	129'003 9'479	132'468 9'657	135'933 9'834	139'398 10'012	142'863 10'190	146'328 10'308	149'793 10'427	153'258 10'545	156'723 10'664	160'188 10'782	163'653 10'901	167'118 11'019	170'583 11'138	174'048 11'256
12	95'737 7'364	99'400 7'646	103'063 7'928	106'727 8'210	110'390 8'492	114'053 8'717	117'716 8'942	121'379 9'168	125'043 9'393	128'707 9'619	132'371 9'907	136'035 10'126	139'699 10'345	143'363 10'572	147'027 10'859	150'691 11'077	154'355 11'295	158'019 11'532	161'683 11'849	165'047 12'106	168'411 12'517	171'775 12'923	175'139 13'330	178'503 13'747	181'867 14'161
13	100'602 7'739	104'465 8'036	108'329 8'333	112'192 8'630	116'056 8'927	119'920 9'165	123'784 9'403	127'648 9'681	131'512 9'958	135'376 10'247	139'240 10'542	143'104 10'837	146'968 11'132	150'832 11'427	154'696 11'722	158'560 12'007	162'424 12'392	166'258 12'767	170'092 13'142	173'956 13'487	177'820 13'822	181'684 14'101	185'548 14'326	189'412 14'570	193'276 14'839
14	105'495 8'115	109'561 8'428	113'627 8'741	117'693 9'053	121'759 9'366	125'825 9'616	129'891 9'866	133'957 10'117	138'023 10'367	142'089 10'617	146'155 10'826	150'221 11'034	154'387 11'243	158'553 11'650	162'719 12'067	167'045 12'890	171'371 13'715	175'697 14'370	179'923 15'045	184'149 15'520	188'275 16'000	192'401 16'775	196'527 17'250	200'653 17'925	204'779 18'475
15	110'427 8'494	114'699 8'823	118'970 9'152	123'241 9'480	127'513 9'809	131'785 10'072	136'057 10'334	140'330 10'597	144'903 11'083	149'476 11'635	154'049 12'123	158'623 12'767	163'197 13'412	167'851 14'157	172'505 15'001	177'159 15'746	181'813 16'485	186'567 17'319	191'321 18'054	195'875 18'744	200'389 19'489	204'903 20'224	209'417 20'959	213'931 21'634	218'445 22'304
16	115'411 8'878	119'892 9'222	124'373 9'567	128'854 9'912	133'335 10'256	137'796 10'532	142'258 10'808	146'501 11'083	150'924 11'359	155'397 11'635	160'140 12'354	164'993 13'142	169'846 13'931	174'699 14'720	179'552 15'509	184'405 16'094	189'258 17'269	194'111 18'044	198'864 18'793	203'617 19'538	208'070 20'287	212'523 20'936	216'976 21'635	221'429 22'134	225'882 23'032
17	120'459 9'266	125'152 9'627	129'845 9'988	134'538 10'349	139'231 10'710	143'924 11'099	148'617 11'288	153'310 11'576	157'903 11'865	162'496 12'154	167'280 12'642	171'863 13'141	176'446 13'630	181'029 14'119	185'793 14'718	190'557 15'307	195'321 16'096	200'085 16'685	204'619 17'274	209'153 17'761	213'727 18'348	218'300 19'023	223'373 19'772	228'028 20'323	232'683 21'104
18	125'583 9'660	130'493 10'038	135'403 10'416	140'313 10'793	145'222 11'171	150'131 11'473	155'040 11'775	160'949 12'077	166'768 12'380	172'587 12'682	178'406 13'185	184'225 13'689	190'044 14'192	195'863 14'701	201'682 15'319	207'321 16'066	212'960 16'695	220'699 17'260	226'478 18'044	232'267 18'793	237'836 19'542	243'405 20'291	248'974 21'040	254'543 21'789	260'192 22'538
19	130'794 10'061	135'926 10'456	141'058 10'851	146'189 11'245	151'321 11'640	156'422 11'956	161'523 12'272	166'624 12'588	171'725 12'903	176'826 13'219	181'927 13'482	187'028 13'745	192'129 14'009	197'230 14'272	202'331 14'553	207'432 14'798	212'533 14'974	217'634 15'149	222'735 15'325	227'836 15'500	232'937 15'675	238'038 15'851	243'139 16'026	248'240 16'202	253'341 16'377
20	136'105 10'470	141'464 10'882	146'823 11'294	152'182 11'706	157'541 12'119	162'899 12'448	168'258 12'778	173'617 13'108	178'876 13'438	184'135 13'768	189'394 14'052	194'653 14'317	199'912 14'592	205'171 14'867	210'430 15'142	215'689 15'416	220'948 15'600	226'207 15'783	231'466 15'966	236'725 16'149	241'984 16'333	247'243 16'516	252'502 16'699	257'761 16'882	262'920 17'065

telefono
fax
e-mail

Via Carlo Salvioni 14
091 814 17 11
091 814 17 19
di-sel@ti.ch
www.ti.ch/sel

Repubblica e Cantone Ticino
Dipartimento delle istituzioni

Funzionario
incaricato

Sezione degli enti locali

**Sezione degli enti locali
6501 Bellinzona**

telefono
e-mail

091/814.17.11
di-sel@ti.ch

Ai
Municipi del Cantone Ticino

Tramite portale AC

Bellinzona
22 maggio 2017



Ns. riferimento
GE/dm

Vs. riferimento

Circolare SEL n. 20170522-6

Nuova Legge stipendi (LStip) – transizione al nuovo sistema retributivo

Signore e Signori Sindaco e Municipali,

come segnalato dalla Newsletter n.17 della Piattaforma di dialogo Cantone-Comuni del 23 novembre 2016 e dalla Circolare SEL n. 20170424-4 dello scorso 24 aprile, vi informiamo che l'Area della consulenza e dell'organizzazione della Sezione delle risorse umane è disponibile - per tutti quei Comuni che volessero allineare i sistemi retributivi alle nuove disposizioni cantonali in vigore dal 1. gennaio 2018 - a proporre un progetto di conversione delle attuali funzioni impiegate a livello comunale, con le funzioni e classi previste dal nuovo modello salariale cantonale. Tali proposte saranno comunque da ritenere come indicative.

A tale scopo sul Portale AC (<https://portale.comuni.ti.ch>) è stato pubblicato, assieme alla presente, un documento Excel contenente una tabella per la raccolta delle funzioni, rispettivamente delle classi, ricoperte all'interno dell'amministrazione comunale. La tabella compilata è da ritornare al servizio di consulenza, all'indirizzo dfc-sru.area.consulenza.organizzazione@ti.ch. A titolo esplicativo, allegato alla circolare, trovate un facsimile della tabella di mutamento.

Vi consigliamo inoltre di verificare se l'allineamento di cui sopra non richieda un adeguamento del vostro Regolamento organico dei dipendenti (ROD); questa potrebbe essere pure l'occasione per valutare la necessità di adeguare anche altri disposti del ROD con riguardo alle nuove norme della LStip e alle recenti modifiche della LOC in tema di rapporti di lavoro, queste ultime valevoli dal 1. giugno 2017 (vedi Circolare SEL 20170424-4 del 24 aprile 2017 - art. 135 cpv. 2 e 3 LOC).

Infine, qualora invece il Comune volesse mantenere il riferimento alle classi salariali della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954 (completata dalla Legge concernente l'adeguamento degli stipendi statali al rincaro del 10 giugno 1985 - entrambe queste leggi saranno abrogate dalla nuova Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei

ALLEGATO - TABELLA DI MUTAMENTO

Comune X

COMPILAZIONE DA PARTE DEL COMUNE

TRASFORMAZIONE PROPOSTA DALLA SRU

Funzione di riferimento Amministrazione comunale	Classe Min	Importo Min	Classe Max	Importo Max	Funzione proposta	Classe Proposta	Importo Min	Delta Min Funz	Importo Max	Delta Max Funz
Segretario Comunale	30	84'762	33	130'155	Segretario Comunale	10	86'041	1'279	137'838	7'683
Vice Segretario - Responsabile contabilità	27	77'972	30	111'513	Vice Segretario	7	71'405	-6'567	112'677	1'164
Contabile	23	64'886	24	86'878	Contabile	4	56'369	-8'517	87'598	720
Direttore istituto scolastico	28	79'020	30	111'513	Direttore istituto scolastico	7	71'405	-7'615	112'677	1'164
Capo tecnico comunale	27	77'972	31	117'502	Capo tecnico comunale	8	76'312	-1'660	121'031	3'529
Responsabile opere pubbliche	23	64'886	25	90'769	Responsabile opere pubbliche	5	61'446	-3'440	96'278	5'509
Responsabile opere private	23	64'886	25	90'769	Responsabile opere private	5	61'446	-3'440	96'278	5'509
Segretario ufficio tecnico comunale	16	49'122	22	78'326	Segretario ufficio tecnico comunale	3	51'213	2'091	79'175	849
Funzionari amministrativi	16	49'122	21	74'693	Funzionari amministrativi	3	51'213	2'091	79'175	4'482
Custodi	19	57'467	21	74'693	Custodi	3	51'213	-6'254	79'175	4'482
Cuoca	15	46'976	19	68'098	Cuoca	2	45'963	-1'013	70'692	2'594
Aiuto cuoca	15	46'976	16	58'992	Aiuto cuoca	1	40'610	-6'366	62'133	3'141
Capo operaio	21	59'808	22	78'326	Capo operaio	3	51'213	-8'595	79'175	849
Operaio qualificato	19	57'467	21	74'693	Operaio qualificato	3	51'213	-6'254	79'175	4'482
Operai generici	16	49'122	18	64'881	Operai generici	2	45'963	-3'159	70'692	5'811
Ausiliario di polizia	16	49'122	18	64'881	Ausiliario di polizia	2	45'963	-3'159	70'692	5'811

*= indennità annua supplementare sempre considerata separatamente