

 <p>Comune di Savosa Municipio</p>	<p>Messaggio Municipale 28/2010</p>
<p>Del: 9 novembre 2010</p>	<p>Risoluzione Municipale n.: 472</p>
<p><i>Revisione del Regolamento Organico Comunale</i></p>	

Signor Presidente,

Signori Consiglieri Comunali

Premessa

Il Regolamento Organico Comunale (ROC) è la base legale che disciplina il rapporto tra il Comune (quale datore di lavoro) e tutti i dipendenti comunali, eccezione fatta per i docenti che sottostanno alla Legge sull'Ordinamento dei Dipendenti Statali e dei Docenti (LORD) di competenza cantonale.

Il ROC attuale è del dicembre 1984, entrato in vigore dal 1.1.1985 e modificato in alcuni punti nel 1988 (entrata in vigore 1.1.1989). Si tratta quindi di una base legale di oltre 25 anni, in un ambito che, per sua natura, è soggetto a continue evoluzioni e cambiamenti dettati da altre disposizioni legali (Codice Obbligazioni, Costituzione, LOC, e altro ancora).

Tra i cambiamenti segnaliamo (ad esempio) le nuove disposizioni relative all'unione civile ed al partner registrato, la parità tra madre e padre per quanto riguarda il congedo di maternità/paternità.

Per quanto riguarda l'organizzazione dell'amministrazione comunale si segnala che, con la costituzione del corpo di polizia Ceresio Nord, si rende inoltre necessaria una modifica della classificazione delle funzioni e delle aree professionali.

Il regolamento che viene proposto ha sicuramente un'impronta più moderna, ed è stato elaborato sulla base di analoghe normative di altri comuni e sulla base della LORD.

L'occasione di questa revisione è inoltre stata colta per definire in modo migliore le aree professionali dell'amministrazione comunale ed adeguare le classificazioni salariali dei dipendenti che sono rimaste inalterate dall'entrata in vigore dell'ultima modifica.

Come si può ben vedere sfogliando il nuovo testo, si tratta di una revisione con una reimpostazione integrale della legge in questione; è pertanto improponibile passare in rassegna le differenze tra gli articoli del vecchio ROC con quelli proposti con questo rifacimento.

Quanto sopra non significa tuttavia che non si debbano confrontare le due versioni, ma che questo deve avvenire, forzatamente, con una diversa forma esplicativa.

Lo scrivente Esecutivo ritiene che la migliore soluzione di presentazione di questa revisione sia quella di esporre, titolo per titolo, le maggiori novità o i cambiamenti più importanti contenuti nel ROC in esame, rispetto a quello attualmente in vigore.

Analisi dei titoli del Regolamento Organico dei Dipendenti

Denominazione del regolamento

Il nuovo regolamento si chiamerà **Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD)**, mentre la denominazione precedente era Regolamento Organico Comunale; questo per evitare ogni confusione con il Regolamento Comunale che si occupa di una materia completamente diversa e per uniformare la denominazione con quella più usata dagli altri Comuni del Cantone.

Titolo I – Norme generali

Non vi sono particolari osservazioni relative a questo titolo, se non che, rispetto al precedente regolamento, viene disciplinata la suddivisione dei dipendenti in due ordini (art. 2).

Titolo II Costituzione del rapporto d'impiego

Nel ROC in vigore la nomina e l'assunzione è disciplinata da 3 articoli soltanto. Il nuovo ROD, invece, dettaglia maggiormente la procedura di nomina e di incarico dei dipendenti. Si noti che con gli art. 13 e 14 si dà facoltà al Municipio di incaricare, senza pubblico concorso, personale per una durata dell'impiego di due anni al massimo. Questa opportunità permette all'Esecutivo di agire con tempestività e flessibilità in caso di bisogni particolari. L'art. 15 prevede inoltre la facoltà ai singoli capi servizio di assumere personale temporaneo, per la durata di un mese al massimo, in caso di lavori urgenti.

Titolo III Doveri del dipendente

Diritti e doveri del dipendente, nel ROC in vigore uniti in un unico capitolo, vengono, nel nuovo ROD, separati in titoli differenti. Nel merito dei singoli articoli non si ritiene di dovere segnalare nessuna particolarità relativa a questo titolo.

Titolo IV Diritti del dipendente

Viene confermata l'applicazione delle classi di stipendio dei dipendenti statali previste dalla specifica legge. L'art. 36 cpv 4 dà inoltre competenza al Municipio di concedere maggiorazioni sulla scala salariale fino ad un massimo del 15%. Questo può avvenire in casi particolari e con lo scopo di garantire la competitività dell'amministrazione comunale.

La classificazione delle funzioni (art. 37) viene presentata nell'allegato 1 del ROD, che ne fa comunque parte integrante, ed è suddivisa in nove aree di professionalità che sono:

- ✓ Artigianale, industriale e manutenzione;
- ✓ Tecnica
- ✓ Informatica
- ✓ Sociosanitaria ed educativa
- ✓ Amministrativa e contabile

Come anticipato si nota l'abbandono dell'area relativa alla polizia, per la costituzione del corpo intercomunale. L'ausiliario di polizia e di cancelleria di recente assunzione è inquadrato nell'area amministrativa e contabile, in considerazione dei compiti di supporto alla cancelleria comunale.

Per ogni area professionale sono definiti uno o più profili, posizioni che non necessariamente devono essere coperte con effettivi impieghi, ma che concedono al Municipio una più vasta facoltà di scelta di inquadramento nel caso di nuove assunzioni.

Ogni profilo, inoltre, prevede l'applicazione di tre classi di salario differenti e consecutive, aumentando in questo modo le opzioni per l'Esecutivo e, nel contempo, indicando il potenziale cammino di crescita del dipendente.

La scelta delle classi di salario dei profili professionali è stata fatta considerando l'attuale inquadramento. In considerazione di quanto espresso prima in merito agli adeguamenti salariali, si noti che – in generale – vi è stato un miglioramento per ogni dipendente comunale, che si riflette nel primo aumento reale di salario da 20 anni a questa parte.

L'adeguamento citato ha tenuto conto dei livelli salariali degli altri comuni ma anche di quelli dell'economia privata ed ha interessato in modo maggiore quei dipendenti che erano in qualche modo "bloccati" al massimo della loro funzione da parecchi anni.

Si fa infine notare che, con l'occasione, si è provveduto ad inquadrare nelle funzioni e relative classi, anche il personale ausiliario (cucina scuola dell'infanzia, pulizia e ausiliari) che fino a un paio di anni fa erano retribuiti con un salario orario.

In merito alle classi previste dalla legge cantonale è opportuno notare che al momento della stesura del presente messaggio, la nuova LORD non è ancora stata votata in referendum. L'accettazione della nuova LORD da parte del popolo obbligherebbe il Municipio a riesaminare e modificare le classi attribuite ai vari profili sulla base del nuovo ordinamento. Questa operazione sarà fatta mantenendo, nel limite del possibile, i livelli salariali proposti con questo messaggio. La votazione è prevista per il 28.11.2010, pertanto prima della seduta del CC che esaminerà il nuovo ROD sarà possibile al Municipio proporre una eventuale nuova versione dell'allegato 1.

L'Esecutivo vuole inoltre chiarire che, contrariamente alla nuova LORD, il presente regolamento non prevede l'attribuzione del salario al merito, mantenendo invariato, rispetto al precedente ROC, il meccanismo di concessione degli scatti di anzianità. Risulta infatti di difficile applicazione un sistema basato sulle qualifiche da parte dei superiori, nella nostra struttura di ridotte dimensioni. Si noti pertanto che un'eventuale accettazione della LORD in votazione popolare non influirà sul sistema ora descritto.

Questo non esclude, che unicamente per promozioni a funzioni superiori, il ROD in esame preveda la messa in essere di un sistema di qualifiche, per il tramite di un'apposita ordinanza.

Si fa notare che vi sono stati adeguamenti per quanto riguarda i giorni di congedi pagati concessi ai dipendenti (art. 63), con l'aggiunta di congedi anche per il volontariato sociale ad esempio, e con l'allineamento ad altre leggi per quanto riguarda la durata del congedo di maternità (art. 64), per il quale è data la possibilità di congedo anche al padre.

Titolo V – previdenza professionale

E' confermata l'affiliazione dei dipendenti alla cassa pensione della Comunitas.

Titolo VI – fine del rapporto d'impiego

Si prevede la possibilità di cessare il rapporto d'impiego a partire dai 60 anni ma al più tardi al momento nel quale si beneficia di una rendita AVS.

Il preavviso per la disdetta dal rapporto d'impiego è portato, per alcuni dipendenti, a 6 mesi.

Viene inoltre rivisto il sistema di calcolo dell'indennità d'uscita in caso di disdetta anticipata da parte del datore di lavoro, adeguandolo a quanto previsto dalla LORD:

Titolo VII – disposizioni transitorie e finali

Si prevede l'entrata in vigore il 1.1.2011, previa approvazione dell'autorità cantonale.

Il Municipio fa rilevare che, per motivi di praticità, i livelli salariali previsti dal preventivo 2011, in votazione in questa stessa seduta, sono già stati calcolati in considerazione del nuovo ROD.

L'Esecutivo è convinto che, con l'attuale messaggio, è riuscito a proporre una base legale moderna e flessibile in un ambito che, sempre di più, si rivela dinamico, e invita pertanto il Consiglio Comunale a voler risolvere.

1. E' approvato il Regolamento Organico dei Dipendenti;
2. E' approvato l'allegato 1 del Regolamento Organico dei Dipendenti;
3. Il Regolamento Organico dei Dipendenti entra in vigore, previa ratifica cantonale, il 1.1.2011.

Municipio di Savosa

Il Sindaco

Il Segretario

R. Schärer

C. Tamagni

Competente per il preavviso: Commissione delle petizioni