

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 dinnanzi al Tribunale cantonale amministrativo. I ricorsi non hanno effetto sospensivo.	entro quindici giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile dinnanzi 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 dinnanzi 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 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</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:

- L' art. 28 ROD, cpv. 3 e 4 del regolamento organico dei dipendenti del Comune di Muzzano è così modificato:**
 - 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.**
 - 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**
- 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	41'955	43'300	44'645	45'990	47'067	48'143	49'219	50'295	51'371	52'268	53'165	54'062	54'958	55'855	56'752	57'350	57'948	58'546	59'144	59'741	60'339	60'937	61'535	62'133	4'779
	3'124	3'227	3'331	3'434	3'538	3'621	3'703	3'786	3'869	3'952	4'021	4'090	4'159	4'228	4'297	4'366	4'412	4'458	4'504	4'550	4'595	4'641	4'687	4'733	4'779	
2	45'963	47'509	49'054	50'600	52'145	53'382	54'618	55'855	57'091	58'328	59'358	60'388	61'419	62'449	63'479	64'510	65'196	65'883	66'570	67'257	67'944	68'631	69'318	70'005	70'692	5'438
	3'536	3'655	3'773	3'892	4'011	4'106	4'201	4'297	4'392	4'487	4'566	4'645	4'725	4'804	4'883	4'962	5'015	5'068	5'121	5'174	5'226	5'279	5'332	5'385	5'438	
3	51'213	52'960	54'708	56'455	58'203	59'601	60'999	62'397	63'796	65'194	66'359	67'524	68'689	69'854	71'019	72'184	72'961	73'738	74'514	75'291	76'068	76'845	77'621	78'398	79'175	6'090
	3'939	4'074	4'208	4'343	4'477	4'585	4'692	4'800	4'907	5'015	5'105	5'194	5'284	5'373	5'463	5'553	5'612	5'672	5'732	5'792	5'851	5'911	5'971	6'031	6'090	
4	56'369	58'321	60'273	62'225	64'177	65'738	67'299	68'861	70'422	71'984	73'285	74'586	75'887	77'188	78'490	79'791	80'658	81'526	82'393	83'261	84'128	84'996	85'863	86'731	87'598	6'738
	4'336	4'486	4'636	4'787	4'937	5'057	5'177	5'297	5'417	5'537	5'637	5'737	5'837	5'938	6'038	6'138	6'204	6'271	6'338	6'405	6'471	6'538	6'605	6'672	6'738	
5	61'446	63'623	65'800	67'977	70'154	71'895	73'637	75'379	77'120	78'862	80'313	81'765	83'216	84'667	86'119	87'570	88'537	89'505	90'473	91'440	92'408	93'375	94'343	95'310	96'278	7'406
	4'727	4'894	5'062	5'229	5'396	5'530	5'664	5'798	5'932	6'066	6'178	6'290	6'401	6'513	6'625	6'736	6'811	6'885	6'959	7'034	7'108	7'183	7'257	7'332	7'406	
6	66'454	68'821	71'188	73'556	75'923	77'817	79'711	81'605	83'499	85'393	86'971	88'549	90'128	91'706	93'284	94'863	95'915	96'967	98'019	99'071	100'124	101'176	102'228	103'280	104'332	8'026
	5'112	5'294	5'476	5'658	5'840	5'986	6'132	6'277	6'423	6'569	6'690	6'811	6'933	7'054	7'176	7'297	7'378	7'459	7'540	7'621	7'702	7'783	7'864	7'945	8'026	
7	71'405	73'985	76'564	79'144	81'723	83'787	85'850	87'914	89'978	92'041	93'761	95'481	97'200	98'920	100'640	102'359	103'506	104'652	105'799	106'945	108'092	109'238	110'384	111'531	112'677	8'667
	5'493	5'691	5'890	6'088	6'286	6'445	6'604	6'763	6'921	7'080	7'212	7'345	7'477	7'609	7'742	7'874	7'962	8'050	8'138	8'227	8'315	8'403	8'491	8'579	8'667	
8	76'312	79'107	81'902	84'697	87'492	89'728	91'964	94'200	96'436	98'672	100'535	102'398	104'262	106'125	107'988	109'851	111'094	112'336	113'578	114'820	116'062	117'305	118'547	119'789	121'031	9'310
	5'870	6'085	6'300	6'515	6'730	6'902	7'074	7'246	7'418	7'590	7'733	7'877	8'020	8'163	8'307	8'450	8'546	8'641	8'737	8'832	8'928	9'023	9'119	9'215	9'310	
9	81'187	84'201	87'215	90'229	93'243	95'654	98'066	100'477	102'888	105'299	107'309	109'318	111'328	113'337	115'346	117'356	118'695	120'035	121'374	122'714	124'054	125'393	126'733	128'072	129'412	9'955
	6'245	6'477	6'709	6'941	7'173	7'358	7'544	7'729	7'914	8'100	8'255	8'409	8'564	8'718	8'873	9'027	9'130	9'233	9'336	9'440	9'543	9'646	9'749	9'852	9'955	
10	86'041	89'279	92'516	95'753	98'990	101'580	104'170	106'760	109'350	111'940	114'098	116'256	118'414	120'572	122'731	124'889	126'328	127'766	129'205	130'644	132'083	133'522	134'961	136'399	137'838	10'603
	6'619	6'868	7'117	7'366	7'615	7'814	8'013	8'212	8'412	8'611	8'777	8'943	9'109	9'275	9'441	9'607	9'718	9'828	9'939	10'050	10'160	10'271	10'382	10'492	10'603	
11	90'887	94'352	97'817	101'282	104'747	107'520	110'292	113'064	115'836	118'608	120'918	123'228	125'538	127'848	130'158	132'468	134'008	135'548	137'088	138'628	140'168	141'708	143'248	144'788	146'328	11'256
	6'991	7'258	7'524	7'791	8'057	8'271	8'484	8'697	8'910	9'124	9'301	9'479	9'657	9'834	10'012	10'190	10'308	10'427	10'545	10'664	10'782	10'901	11'019	11'138	11'256	
12	95'737	99'400	103'063	106'727	110'390	113'320	116'251	119'182	122'112	125'043	127'485	129'927	132'369	134'811	137'254	139'696	141'324	142'952	144'580	146'208	147'836	149'465	151'093	152'721	154'349	11'873
	7'364	7'646	7'928	8'210	8'492	8'717	8'942	9'168	9'393	9'619	9'807	9'994	10'182	10'370	10'558	10'746	10'871	10'996	11'122	11'247	11'372	11'497	11'623	11'748	11'873	
13	100'602	104'465	108'329	112'192	116'056	119'146	122'237	125'328	128'418	131'509	134'085	136'660	139'236	141'811	144'387	146'963	148'680	150'397	152'114	153'831	155'548	157'265	158'982	160'699	162'416	12'494
	7'739	8'036	8'333	8'630	8'927	9'165	9'403	9'641	9'878	10'116	10'314	10'512	10'710	10'909	11'107	11'305	11'437	11'569	11'701	11'833	11'965	12'097	12'229	12'361	12'494	
14	105'495	109'561	113'627	117'693	121'759	125'011	128'264	131'517	134'770	138'022	140'733	143'444	146'154	148'865	151'575	154'286	156'093	157'900	159'707	161'514	163'322	165'129	166'936	168'743	170'550	13'119
	8'115	8'428	8'741	9'053	9'366	9'616	9'866	10'117	10'367	10'617	10'826	11'034	11'243	11'451	11'660	11'868	12'007	12'146	12'285	12'424	12'563	12'702	12'841	12'980	13'119	
15	110'427	114'699	118'970	123'241	127'513	130'930	134'347	137'764	141'181	144'598	147'446	150'294	153'141	155'989	158'836	161'684	163'582	165'481	167'379	169'277	171'176	173'074	174'973	176'871	178'769	13'751
	8'494	8'823	9'152	9'480	9'809	10'072	10'334	10'597	10'860	11'123	11'342	11'561	11'780	11'999	12'218	12'437	12'583	12'729	12'875	13'021	13'167	13'313	13'459	13'605	13'751	
16	115'411	119'892	124'372	128'852	133'332	136'916	140'501	144'085	147'669	151'253	154'240	157'227	160'213	163'200	166'187	169'174	171'165	173'156	175'147	177'139	179'130	181'121	183'112	185'104	187'095	14'392
	8'878	9'222	9'567	9'912	10'256	10'532	10'808	11'083	11'359	11'635	11'865	12'094	12'324	12'554	12'784	13'013	13'167	13'320	13'473	13'626	13'779	13'932	14'086	14'239	14'392	
17	120'459	125'152	129'845	134'538	139'231	142'985	146'739	150'494	154'248	158'002	161'131	164'260	167'388	170'517	173'645	176'774	178'860	180'945	183'031	185'117	187'203	189'288	191'374	193'460	195'545	15'042
	9'266	9'627	9'988	10'349	10'710	10'999	11'288	11'576	11'865	12'154	12'395	12'635	12'876	13'117	13'357	13'598	13'758	13'919	14'079	14'240	14'400	14'561	14'721	14'882	15'042	
18	125'583	130'493	135'403	140'313	145'222	149'150	153'078	157'006	160'934	164'862	168'136	171'409	174'682	177'955	181'229	184'502	186'684	188'866	191'049	193'231	195'413	197'595	199'777	201'960	204'142	15'793
	9'660	10'038	10'416	10'793	11'171	11'473	11'775	12'077	12'380	12'682	12'934	13'185	13'437	13'689	13'941	14'192	14'360	14'528	14'696	14'864	15'032	15'200	15'367	15'535	15'703	
19	130'794	135'926	141'058	146'189	151'321	155'427	159'532	163'638	167'743	171'849	175'270	178'691	182'112	185'534	188'955											

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 vavevoli 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

