



MESSAGGIO MUNICIPALE NO. 01/2022

concernente la modifica degli articoli 36, 38, 78 e 84 e l'introduzione del nuovo articolo 37 del Regolamento organico dei dipendenti

All'esame delle Commissioni della Gestione
e delle Petizioni e della Legislazione



6950 Tesserete, 26 gennaio 2022



AL LODEVOLE CONSIGLIO COMUNALE DI CAPRIASCA

Signora Presidente,
Signore e Signori Consiglieri,

sottoponiamo alla vostra attenzione il messaggio concernente la modifica degli articoli 36, 38, 78 e 84 e l'introduzione del nuovo articolo 37 del Regolamento organico dei dipendenti (ROD).

1. Premessa

A distanza di più due anni dal licenziamento del Messaggio municipale no. 21/2019 concernente la revisione generale del ROD, non ancora posto all'ordine del giorno di una seduta di Consiglio comunale per le ragioni che esporremo in seguito, il Municipio ha deciso contestualmente al licenziamento di questo messaggio, la sospensione del medesimo, in attesa di un aggiornamento che prevediamo di pubblicare entro maggio.

Con il presente messaggio siamo quindi a proporre alcune modifiche al ROD che toccano due temi diversi, ma importanti allo stesso tempo, il primo concernente le funzioni e le classi salariali dei dipendenti comunali non facenti parte del Corpo docenti e del Corpo di Polizia Torre di Redde e quindi in sostanza il personale amministrativo, l'organico dei servizi esterni e di casa Capriasca, nonché le ausiliarie di pulizia; il secondo quello degli operai comunali astretti al servizio pompieristico. Discorso questo che è iniziato poco dopo il licenziamento del messaggio 21/2019 in concomitanza con gli esami commissionali dello stesso, quando gli operai si sono rivolti al Sindacato UNIA e hanno in sostanza messo in discussione la proposta municipale di revisione dell'attuale art. 78 del ROD.

2. Il ROD di Capriasca - genesi

Il ROD rappresenta lo strumento principale della gestione del personale. Sulla base dei criteri in esso fissati vengono infatti implementate tutte le decisioni operative che permettono di gestire un'organizzazione complessa come quella dell'Amministrazione comunale, che per numero di dipendenti è paragonabile a una piccola-media impresa.

All'indomani della seconda fase di aggregazione, l'Esecutivo e il Legislativo Capriaschesi avevano deciso, in attesa della definizione di un nuovo ROD, di adottare quello dell'ex Comune di Capriasca 1, adeguandolo dove era il caso. A seguire è quindi iniziato lo studio di un nuovo ROD, tenuto pure conto della necessità di integrare il personale del Centro Sportivo nel frattempo acquisito dall'ex Consorzio con effetto al 31.12.2009 e il personale del Corpo di Polizia allora misto (cantonale-comunale); senonché nel corso del 2009 hanno avuto inizio la



revisione parziale della nuova Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) (entrata in vigore nel 2012) e quella della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip), che ha subito però un notevole ritardo (entrata in vigore nel 2017). In ragione dell'incertezza circa l'entrata in vigore delle nuove normative, nel maggio 2011 il Municipio ha quindi deciso di licenziare il MMN 07/2011; poi approvato nel dicembre 2011. Come detto nel 2019 il Municipio aveva proposto una revisione generale del ROD che mirava ad ammodernare tale strumento, che non si limitasse ad amministrare passivamente il personale, ma che continuasse a prevedere degli strumenti di gestione attiva delle risorse umane e che, attraverso questi strumenti, potesse garantire l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi comunali.

Contestualmente a tale revisione, il Municipio con un altro messaggio dedicato (MMN 20/2019), propose l'adozione di un Regolamento organico specifico e autonomo per il personale uniformato del Corpo di Polizia Torre di Redde. Scelta dettata dal quadro giuridico specifico definito dal Cantone e che sorregge il funzionamento del Corpo di Polizia.

Messaggio anch'esso ancora al vaglio del Legislativo, o meglio per il quale le Commissioni incaricate dell'esame nella scorsa legislatura hanno rilasciato i rapporti commissionali sostanzialmente favorevoli e che non è stato ancora sottoposto alla discussione e votazione in seduta legislativa, seppur condiviso da tutte le parti, in ragione del fatto che seppur separato è strettamente correlato a quello dei dipendenti. È pacifico che qualora il presente messaggio municipale dovesse essere posto all'ordine del giorno di una prossima seduta di Consiglio comunale lo sarà anche il MMN 20/2019.

3. I motivi alla base della revisione proposta nel 2019 e della presente proposta intermedia

3.1 La revisione proposta con i MMN 20/2019 e 21/2019

La nascita del nuovo Comune di Capriasca ha presupposto l'integrazione di diverse culture "aziendali", di amministrazioni comunali piccole e piccolissime e di medie dimensioni (pensando a Tesserete). Un compito che non è stato facile, considerato il fatto che non andava integrato un unico settore di attività, ma attività e funzioni diverse tra loro. Per semplificare questo processo sono state inizialmente adottate, almeno in parte, le modalità organizzative del Comune allora più grande dal punto di vista della struttura amministrativa di Tesserete (Amministrazione, ISC, UTC, AAP, Polizia, ARP, ...), pescando qua e là alcune normative presenti negli ordinamenti degli altri ex Comuni.

Con la già citata revisione del 2011 si è però compiuto un passo in avanti importante e orientato al futuro, introducendo per la prima volta (tra i primi comuni del Cantone) un "vero" sistema meritocratico. Ciò è stato fatto assegnando per ogni funzione tre classi salariali distinte senza



utilizzare classi contigue (classe d'entrata, classe mediana e classe d'eccellenza), fornendo così al dipendente una maggior possibilità di progressione pur subordinandola ad una qualifica annuale, al raggiungimento di determinati obiettivi e quindi alle risultanze lavorative. In pratica già dal 2011 in Capriasca si è abbandonato il sistema degli aumenti salariali automatici. Ecco che il sistema in vigore, con i dovuti distinguere, è non a caso simile a quelli che oggi propongono le Città di Lugano e Bellinzona per i loro dipendenti, che sinora non conoscevano il principio meritocratico.

La revisione sostanziale del ROD che è stata proposta nel 2019 si poteva quindi interpretare come l'evoluzione del primo vero e proprio ordinamento Capriaschese del 2011, un ROD che rimanesse ancorato alla sua genesi e quindi a tutti e nove gli ex Comuni, ma che guardasse al futuro prendendo spunto dall'ordinamento cantonale di cui proponeva l'adozione di alcune norme utili ed innovative, nonché la nuova classificazione delle funzioni e la scala stipendi. Infatti, va ricordato che dalla nascita del Comune di Capriasca il denominatore comune della regolamentazione concernente i dipendenti è stato quello della **stretta correlazione con l'ordinamento cantonale, in particolare per quanto attiene alle classi salariali**. Situazione peraltro collegata al fatto che **pure nei nove singoli ex Comuni i regolamenti facevano capo alla scala cantonale** (nessuno aveva una propria e autonoma classificazione salariale come avveniva e avviene in alcuni Comuni ticinesi).

3.2 I motivi alla base della presente proposta intermedia

Da sempre i dipendenti del Comune di Capriasca, a livello salariale, sono stati retribuiti nel rispetto delle funzioni previste dalla classificazione cantonale. Pertanto, già solo per questa ragione, pensando all'ormai non più recente importante cambiamento della LStip da parte del Cantone (risalente al 2018), con l'adozione di una scala salariale completamente rivista, si giustifica e diremmo si rende necessaria una modifica dell'ordinamento comunale in questo ambito, evidenziando che i succitati collaboratori oggi sono fermi alle classi cantonali del 2017 e oltretutto, molti di loro hanno raggiunto da diversi anni il massimo della classe intermedia mediana e pertanto non hanno più ricevuto scatti salariali annuali (questione questa che il nuovo sistema cantonale risolve con il principio dell'allungamento della carriera che spiegheremo nel dettaglio nel capitolo 4 e che interviene nonostante l'assegnazione di ogni funzione ad una sola classe).

La proposta formulata dal Municipio nella scorsa legislatura con i MMN 20/2019 e 21/2019 era stata elaborata dopo una lunga procedura che aveva visto dapprima la creazione di un Gruppo di lavoro a hoc che elaborasse le proposte da sottoporre alle parti e poi una conseguente fase di consultazione che si è rivolta a tutti i dipendenti comunali, come pure ai sindacati con il coinvolgimento della VPOD e dell'OCST. Collaboratori che hanno esaminato e discusso le



proposte fatte dal Municipio arrivando alla soluzione condivisa all'origine della proposta municipale, al pari del Sindacato VPOD che ha anch'esso formulato delle proposte di modifica all'indirizzo del Municipio (il Sindacato OCST ha esaminato la bozza del nuovo Regolamento senza formulare proposte di emendamento). Il Municipio ha quindi esaminato tutte le proposte fatte dai dipendenti e dal Sindacato, ne ha accolte molte di esse e declinate alcune, per arrivare per l'appunto alla proposta finale che i dipendenti, prima del licenziamento hanno formalmente accettato.

A tal proposito non ci possiamo esimere dal rilevare che anche gli operai avevano concordato la proposta di revisione dell'art. 78 contenuta nel MMN 21/2019 su cui torneremo compiutamente in seguito e poi solo in un secondo tempo, consultando il Sindacato UNIA hanno deciso di non ritenerla più confacente rivendicando una soluzione molto diversa, sia intervenendo direttamente con le Commissioni che stavano esaminando il MMN 21/2019, sia in seguito, nel novembre 2020, direttamente con il Municipio chiedendo di aprire una discussione sull'articolo 85 del nuovo ROD.

Discussione che è stata fatta, designando un gruppo di lavoro composto da un rappresentante del Municipio nella figura del Capodicastero Istituzioni, del Segretario comunale e del Sindacalista UNIA. Discussione che ha portato alla proposta formulata e spiegata al capitolo 5 seguente.

Tornando agli altri dipendenti, va pure evidenziato che essi per il tramite della Commissione del personale, preso atto dei rapporti commissionali sul MMN 21/2019, in data 12 novembre 2021 hanno scritto al Municipio chiedendo formalmente il ritiro del messaggio e la riapertura di una trattativa che porti ad una nuova proposta condivisa. Hanno motivato tale richiesta evidenziando una serie di criticità a loro avviso importanti e da ridiscutere, tra le quali citiamo:

- la non accettazione della proposta di cambiare il termine di dipendenti in collaboratori;
- l'aumento delle ore lavorative settimanali (seppure a fronte di un aumento dei giorni di vacanza);
- la diminuzione delle prestazioni a favore delle famiglie di dipendenti comunali deceduti;
- l'imputazione ai collaboratori della metà dei premi per la copertura delle malattie professionali e non professionali della LAINF e per le spese di cura (ciò che comporterebbe una disparità di trattamento tra collaboratori e i docenti dell'ISC per i quali i premi sono totalmente coperti).

A mente della Commissione del personale gli emendamenti proposti dalle Commissioni hanno, citiamo testualmente: *stravolto il concetto previsto dal Municipio nel suo complesso e che era stato frutto di un dialogo, una condivisione e in sostanza una trattativa con i dipendenti.*

Oltre a ciò, la Commissione del personale, sollecitata dallo scrivente, ha organizzato un'Assemblea del personale condividendo i due rapporti commissionali e gli emendamenti di



Zeno Casella e cofirmatari chiedendo ai dipendenti da un lato se avessero appoggiato la Commissione nella sua richiesta al Municipio di ritirare il messaggio per licenziarne poi due, di cui uno immediatamente che chiedesse al Legislativo l'adeguamento alle nuove classi salariali e la nuova proposta per la questione pompieri e poi il secondo in seguito, per gli altri importanti aspetti, dopo aver nuovamente consultato il personale. Dall'altro se avessero invece sostenuto l'intenzione del Municipio di aggiornare l'attuale Messaggio municipale valutando quali proposte eventualmente sostenere, tenuto conto degli emendamenti commissionali, delle proposte di Zeno Casella e cofirmatari e delle osservazioni della Commissione del personale. L'assemblea, avvenuta in forma scritta a causa della pandemia, ha avuto il seguente esito:

- voti a favore della proposta della Commissione del personale: 86 (83.49%);
- voti a favore della proposta del Municipio: 10 (9.70%);
- astenuti: 6 (5.82%);
- schede bianche: 2 (1.94%);
- voti pervenuti: 103;
- voti non pervenuti: 77 ;
- totale dipendenti consultati: 180.

Alla luce di questa situazione, comprendendo la richiesta dei dipendenti per rapporto alla revisione del ROD (facendo astrazione della questione dei pompieri) e pur specificando che non per forza è condivisa nella sua totalità, abbiamo deciso di sottoporre con questo messaggio la proposta di sistemare la questione salariale che da troppi anni è ferma e crea comunque delle diseguaglianze importanti e ormai non più giustificabili tra i dipendenti comunali, sia tra categorie (gli amministrativi, il personale di Casa Capriasca, il personale di pulizia e gli operai nei confronti di docenti e agenti di Polizia) sia all'interno delle medesime categorie (esclusi ancora una volta agenti e docenti) con dipendenti che beneficiano ancora della progressione salariale annua e altri che da anni sono fermi al palo. Va infatti rimarcato che molti dipendenti hanno raggiunto il massimo della classe mediana ma non possono passare alla classe di eccellenza che negli importi previsti dalle attuali e vecchie classi è ampiamente coperta dalla nuova classe unica (anzi va oltre nella progressione).

Di seguito un esempio esplicativo che mette a confronto l'attuale classificazione di un impiegato con la classificazione del 2017 (19-21-23) e quella futura con la nuova classe salariale 2018 che è la 4, come pure quella di un operaio (18-20-22 con l'attuale ROD e classe 3 con la nuova classificazione); quanto si evince da questi due esempi vale per tutte le altre funzioni del ROD:



IMPIEGATO ROD ATTUALE			CLASSI 2018	OPERAIO QUALIFICATO ROD ATTUALE			CLASSI 2018
19	21	23	4	18	20	22	3
4'420.55	4'600.60	4'991.25	4'336.10	4'231.60	4'491.10	4'806.10	3'939.45
4'502.60	4'715.85	5'127.10	4'486.25	4'307.70	4'588.40	4'929.85	4'073.85
4'584.30	4'831.25	5'263.25	4'636.40	4'383.60	4'686.00	5'053.70	4'208.30
4'666.15	4'946.30	5'399.10	4'786.55	4'459.30	4'783.10	5'177.00	4'342.70
4'747.90	5'061.70	5'534.30	4'936.70	4'535.40	4'880.75	5'300.45	4'477.15
4'829.60	5'177.25	5'665.70	5'056.75	4'611.30	4'978.15	5'424.15	4'584.70
4'911.30	5'292.30	5'797.55	5'176.85	4'687.40	5'075.40	5'546.30	4'692.25
4'993.00	5'407.60	5'929.15	5'297.00	4'763.10	5'172.90	5'666.00	4'799.75
5'074.90	5'522.70	6'060.90	5'417.10	4'839.15	5'270.45	5'785.75	4'907.40
5'156.75	5'634.15	6'192.45	5'537.25	4'915.15	5'367.90	5'905.30	5'014.90
5'238.30	5'745.60	6'324.10	5'637.30	4'990.85	5'465.00	6'025.10	5'104.55
			5'737.40				5'194.15
			5'837.45				5'283.75
			5'937.55				5'373.40
			6'037.70				5'463.00
			6'137.75				5'552.60
			6'204.45				5'612.40
			6'271.25				5'672.15
			6'337.90				5'731.85
			6'404.70				5'791.60
			6'471.40				5'851.40
			6'538.15				5'911.15
			6'604.85				5'970.85
			6'671.60				6'030.60
			6'738.30				6'090.40

Approfittando quindi di questa situazione, dal momento che per la questione operai/pompieri come detto si è arrivati ad una seconda proposta condivisa, la formuliamo in questo contesto. Inoltre, dopo discussione con la Presidente del Legislativo, i Presidenti delle Commissioni e i Capigruppo il Municipio ha preso l'impegno di avviare sin da subito l'aggiornamento citato in entrata che regoli gli altri aspetti e che tenga conto delle considerazioni espresse dai rapporti commissionali e delle proposte di emendamento fatte dal Consigliere comunale Zeno Casella e cofirmatari, come pure delle rivendicazioni del personale, per quanto possibile, giungendo così ad una proposta condivisa entro maggio da concretizzare con il licenziamento di un nuovo messaggio.



4. Nuova classificazione salariale cantonale

Come detto l'importante revisione delle classi salariali cantonali risale al 2018, anno in cui sono entrate in funzione per tutti i dipendenti cantonali e che sempre dal gennaio 2018 è stata introdotta per il Corpo di Polizia Torre di Redde e per il corpo docenti dal 1° settembre 2018, **creando una disparità di trattamento all'interno del personale comunale.**

A complemento di ciò vi sono poi da considerare gli ulteriori cambiamenti intercorsi a livello cantonale per quanto attiene alla stretta regolamentazione comunale (con la modifica dell'art. 135 LOC) sui quali andiamo nel dettaglio nei capitoli 4.2 e 4.3 seguenti.

4.1. Le peculiarità del nuovo ordinamento cantonale rispetto a quello precedente – l'attribuzione ad una sola classe per collaboratore

Il nuovo ordinamento cantonale di riferimento, LStip, si caratterizza rispetto a quello precedente per l'importante e marcata riduzione delle funzioni amministrative (da 560 a 380 funzioni), con le relative semplificazioni delle carriere che prevedono unicamente l'evoluzione retributiva mediante aumenti annuali e l'abbandono delle classi alternative e tra parentesi (da noi in vigore con un sistema simile a tre classi), il tutto controbilanciato da un aumento significativo della durata della carriera. Tale nuovo modello consente ai dipendenti cantonali un'evoluzione salariale adeguata e tendenzialmente generalizzata a tutti, con un miglioramento della loro evoluzione salariale, tenuto conto di un periodo di carriera più esteso.

4.2. La delega al Municipio della facoltà di stabilire in via di ordinanza l'elenco delle funzioni

Un punto importante che contraddistingue questa proposta di modifica parziale del ROD, è **la delega al Municipio della facoltà di stabilire in via di ordinanza l'elenco delle funzioni**, la loro classificazione e i requisiti professionali di accesso: questa delega di una competenza spettante di principio al Legislativo comunale è proposta con l'inserimento di un nuovo specifico articolo. Ad ogni modo per eventualmente inserire nuove funzioni, resta riservata l'approvazione del Legislativo nell'ambito dell'approvazione annuale dei conti preventivi.

Nel settembre 2016, nell'ambito della revisione del ROD di Lugano e dell'adozione del ROD del nuovo Comune di Bellinzona, i due Enti pubblici avevano espresso l'auspicio al Consigliere di Stato On. Norman Gobbi, di poter optare in futuro, nel disciplinamento delle norme che concernono i rapporti di lavoro con i dipendenti comunali, per un modello di regolamentazione simile a quello previsto dall'ordinamento cantonale. A questo scritto, l'On. Norman Gobbi e il Consiglio di Stato avevano dato immediato riscontro, licenziando già il 26 ottobre 2016 il messaggio n. 7244 proponente la revisione di alcuni articoli della LOC ed in particolare dell'art. 135.



Questa revisione della LOC è stata accettata dal Gran Consiglio il 24 gennaio 2017. Il nuovo art. 135 cpv. 2 ribadisce che, oltre le disposizioni della LOC, “il regolamento stabilisce le funzioni, i requisiti per le assunzioni, le classi di stipendio, gli obblighi e i doveri di servizio, le prestazioni sociali e la prestazione di cauzioni”, ma aggiunge altresì che “**il Regolamento può prevedere una delega al Municipio per il disciplinamento delle funzioni, dei relativi requisiti e classificazioni mediante ordinanza**”. A sostegno di questa disposizione, messaggio e rapporto commissionale rilevavano entrambi che le esigenze dei Comuni in seguito ai processi aggregativi, anche a riguardo delle normative che disciplinano i rapporti di lavoro, sono evolute e possono legittimamente avvicinarsi a quelle del Cantone: si tratta di una facoltà offerta agli organi comunali, in alternativa all’odierno modello tradizionale, dove funzioni e classificazioni sono definite direttamente dal ROD o dal ROC, rispettivamente dai relativi allegati.

4.3. L’impatto finanziario sulla massa salariale della riforma delle classi di stipendio

A mente dello scrivente una nuova politica salariale incentivante non deve giocoforza essere ancorata a delle misure di risparmio; per questa ragione, come d’altro canto fatto dal Cantone, il Municipio ha optato per una proposta che non prevede una diminuzione dei costi ma che, al contrario, inizialmente ne comporterà la maggiorazione a seguito dei nuovi inquadramenti, mentre a medio/lungo termine dovrebbe rivelarsi finanziariamente neutra. Infatti, in una simulazione della situazione attuale sulle funzioni assoggettate al ROD (esclusi quindi la polizia e i docenti come detto già assoggettati alla nuova classificazione salariale), proiettata all’intero 2022, vi sarà un maggior costo di ca. fr. 37’000.00 legato alla trasposizione, dopo lo scatto previsto dalla vecchia scala (cfr. commento all’art. 84), alla nuova classificazione delle funzioni. Per quanto riguarda invece gli scatti, l’onere totale previsto per il 2022 ammonterebbe a ca. fr. 53’000.00. A titolo generale va comunque considerato che l’incidenza a medio/lungo termine degli scatti della nuova scala sarà minore rispetto al sistema attuale, in quanto la progressione non sarà più lineare, ma prevede una progressione più elevata per i primi livelli (corrispondenti ai primi anni di carriera salariale) rispetto agli ultimi livelli (corrispondenti agli ultimi anni di carriera) e ciò andrà almeno parzialmente a compensare il maggior onere di cui sopra. Mentre per raggiungere la neutralità sarà necessario attendere alcuni anni, quando si verificheranno le condizioni indicate nel commento all’art. 36 e relative alla diminuzione complessiva dei salari dei futuri neoassunti.

4.4. I nuovi articoli che proponiamo per codificare queste proposte

Gli articoli toccati da queste proposte nell’attuale ROD sono il 36, 37 e 38, di seguito le puntuali modifiche e le spiegazioni del caso.



Art. 36 Scala degli stipendi (già art. 36 nell'attuale ROD)

¹La scala degli stipendi è stabilita in base all'organico dei Dipendenti dello Stato.

²La scala degli stipendi verrà adeguata al rincaro al 1° gennaio di ogni anno secondo quanto deciso dal Cantone Ticino per i dipendenti dello Stato.

³Lo stipendio è diviso in tredici mensilità, la tredicesima verrà versata in una o più rate a giudizio del Municipio.

⁴Ai dipendenti è concesso un aumento di stipendio all'inizio di ogni anno secondo gli scatti previsti dalla scala cantonale fino al raggiungimento degli aumenti massimi previsti dalla classe in cui il dipendente è collocato. L'adeguamento è subordinato alla qualifica, **positiva**, che annualmente è allestita dal Municipio.

⁵Gli aumenti annuali decorrono a partire dal 1° gennaio di ogni anno.

⁶Nell'ambito della presentazione dei conti preventivi, il Consiglio comunale, se la situazione finanziaria del Comune lo richiede, può decidere il blocco parziale o totale degli aumenti annuali ~~e delle promozioni al merito~~. In caso di netto miglioramento della situazione finanziaria, il Consiglio comunale può decidere di compensare completamente o in parte, la perdita di salario subita dai dipendenti nella forma che più riterrà opportuna.

⁷Se l'inizio dell'attività lavorativa ha luogo nel primo semestre, il periodo iniziale viene conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo, dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Commento:

L'articolo rimane pressoché invariato ad eccezione del chiarimento circa la prassi già in uso legata alla necessità di qualifiche positive al fine di ottenere l'aumento di stipendio annuale e fermo restando il fatto che si propone di utilizzare il nuovo modello salariale cantonale.

Questo conferma peraltro il principio che le classi salariali dei dipendenti del Comune di Capriasca sono quelle cantonali e pertanto già solo per questo la proposta qui formulata andrebbe considerata oltre che corretta, pure acquisita e in sostanza il nuovo sistema entrato in vigore nel 2018 per i dipendenti cantonali avrebbe potuto di principio essere adottato anche dal Comune; va però evidenziato che l'articolo 37 seguente dell'attuale ROD che codifica le funzioni prevede anche 3 classi di stipendio per ogni dipendente, cosa che per l'appunto è stata abrogata con la nuova classificazione cantonale.

Articolo 37 che ad ogni modo con la presente revisione si propone di abrogare anche in ragione della citata delega, tema sul quale torneremo in seguito.

In questo ambito si osserva che il tema sollevato nella scorsa legislatura dalla Commissione delle Petizioni e della Legislazione che aveva formulato una proposta di aggiunta al cpv. 4 (qualifiche positive/parzialmente soddisfacenti e che non soddisfano le aspettative) sarà affrontato ed esaminato dallo scrivente nell'ambito della stesura del successivo messaggio qui promesso.



Tornando alla modifica dell'attuale articolo 36 e meglio della nuova scala stipendi cantonale si rileva che per la sua definizione i servizi cantonali competenti hanno cercato di tener conto di diversi elementi e meglio:

- *della modifica sostanziale della piramide delle età, dovuta all'invecchiamento della popolazione, non compensata numericamente dalle generazioni più giovani. Questo fenomeno comporta un potenziale rischio di perdita di attrattività sui giovani al momento in cui sarà necessario sostituire la generazione attuale dei cinquantenni. Occorre quindi già ora immaginare uno scenario che ci porti nel prossimo decennio a considerare un numero potenzialmente ridotto di giovani contesi dal mercato del lavoro. La funzione pubblica si troverà presumibilmente in una situazione sostanzialmente diversa rispetto ad oggi, ossia in concorrenza più marcata con il privato per avere le leve migliori. La difficoltà di reclutamento che si riscontra attualmente per le funzioni tecniche più specializzate e per le funzioni dirigenti potrebbe estendersi anche ad altre funzioni;*
- *dell'attuale bassa attrattività dei livelli salariali rispetto al mercato esterno per le funzioni dirigenti più elevate, tenuto conto del fatto che le attese e le pressioni su questa categoria di funzionari diventano sempre maggiori;*
- *del mantenimento dell'attrattiva del sistema per le funzioni più basse, già attualmente remunerate in modo adeguato e a volte migliore rispetto al settore privato.*

Il modello salariale proposto si sviluppa sugli assi seguenti:

- *1 funzione = 1 classe;*
- *un numero di aumenti prefissati dal minimo al massimo della classe pari a 24; attualmente le classi più basse comprendono 10 aumenti e quelle più alte 15 aumenti;*
- *la carriera salariale prevede degli aumenti prefissati più elevati ad inizio carriera con una progressione più lenta verso fine carriera: questo mira a mantenere l'attrattiva della funzione pubblica nei confronti dei giovani.*

Il nuovo modello, pur essendo basato sul principio della neutralità finanziaria, ha l'ambizione di voler essere comunque più attrattivo per i dipendenti (cfr. Messaggio governativo n° 7181 dell'11.04.2016, Revisione totale della LStip).

A ciò va altresì aggiunto che l'evoluzione dinamica della massa salariale degli impiegati è caratterizzata principalmente da tre elementi: i dipendenti ancora in carriera salariale, i dipendenti al massimo retributivo e il personale uscente sostituito con nuovi assunti collocati in una fascia retributiva di norma inferiore. Quest'ultimo fattore, considerata l'attuale demografia del personale e le caratteristiche del modello adottato, determina una sostanziale stabilità dell'evoluzione della massa salariale nel periodo di riferimento.



Infine, si rileva che il passaggio al nuovo sistema prevede che nessun impiegato abbia una diminuzione del proprio stipendio, come definito nella norma transitoria che pure proponiamo di aggiungere con questo messaggio.

Art. 37 Funzioni requisiti e classificazioni

~~Per ogni funzione sono indicati i requisiti richiesti e le 3 classi di stipendio: una classe iniziale o di avviamento alla funzione, una classe mediana o di prestazione normale e una classe superiore o di merito.~~

Nuova proposta:

Art. 37 Classifica delle funzioni (nuovo)

L'elenco delle funzioni, i relativi requisiti e la loro classificazione entro le classi previste della scala stipendi all'art. 36 ROD sono stabilite dal Municipio mediante ordinanza.

Commento:

L'elenco delle funzioni, i requisiti e la loro classificazione sono illustrati nell'allegata bozza di ordinanza. Si precisa che la conversione nelle nuove classi di stipendio delle funzioni già presenti nel "vecchio" ROD è stata effettuata in collaborazione con l'Area della consulenza e dell'organizzazione della Sezione delle risorse umane.

Per le "nuove funzioni" la classe di riferimento è stata stabilita ponderando compiti, oneri e responsabilità che le funzioni comportano, tenendo pure conto delle classi di riferimento di ruoli relativamente simili.

Art. 38 Funzionari dirigenti (già art. 38 nell'attuale ROD)

~~¹Sono funzionari dirigenti ai sensi degli articoli seguenti: il Segretario, il Vice Segretario, il Direttore dell'ISC, il Responsabile del centro sportivo e balneare dell'Arena Sportiva, il Capo dell'Ufficio tecnico, il Vice Capo dell'ufficio tecnico, il Responsabile dell'Azienda Acqua Potabile, il Capo dell'Ufficio contabilità, il Responsabile della Cancelleria e il Responsabile di Casa Capriasca. Sono riservati regolamenti o statuti specifici.~~

~~²Il ruolo di funzionario dirigente è attribuito solo per rapporti di impiego superiori pari ad almeno all'80%, gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in via eccezionale dal Municipio tenuto conto delle esigenze di servizio.~~

Commento:

Si propone di aumentare il novero delle figure professionali che in ragione dei compiti e delle responsabilità che rivestono dovrebbero assurgere allo status di funzionario dirigente, riservandosi di inserire ulteriori funzionari dirigenti attraverso l'approvazione di regolamenti specifici (ad esempio il Regolamento organico del Corpo di Polizia Torre di Redde, art. 4 cpv. 5) o di statuti di eventuali Enti autonomi di diritto comunale. Inoltre, al cpv. 2 si precisa che il



ruolo di funzionario dirigente, con le relative peculiarità, è unicamente attribuito per rapporti d'impiego corrispondenti ad almeno all'80%, fatte salve possibili eccezioni.

Questa proposta ricalca fedelmente quella fatta nel contesto del MMN 21/2019 pur consci che nell'ambito dell'esame commissionale, la Commissione delle Petizioni e della Legislazione, ha proposto di diminuire la percentuale minima di impiego al 50% per evitare che le donne siano discriminate. Al proposito il Municipio continua a credere che di principio un funzionario dirigente debba lavorare almeno all'80% senza distinzione di genere, in quanto per esercitare una funzione dirigente che di principio presuppone la conduzione di un servizio con più collaboratori, debba esserci una presenza e un carico di responsabilità tali che un 50% non può garantire; il tutto come indicato nell'articolo con la possibilità di derogare in situazioni particolari, cosa che va evidenziato è da anni stata fatta nell'ambito della conduzione di Casa Capriasca, dove vi è una dirigente donna impiegata al 50%. Lo scrivente è però pronto a ridiscuterne nell'ambito della stesura del messaggio municipale qui annunciato.

Art. 84 Misure transitorie e diritti acquisiti (già art. 84 dell'attuale ROD)

~~¹Per il personale in carica al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento le disposizioni di cui all'articolo 37, limitatamente all'esigenza dei titoli e dei certificati, non sono applicabili.~~

~~²Di regola il dipendente mantiene la classe di merito in cui si trova al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento. Il Municipio, in casi particolari, può disporre altrimenti.~~

~~³Il collocamento nella nuova classe di stipendio avviene ai livelli acquisiti.~~

¹Con l'entrata in vigore del presente articolo è garantito almeno lo stesso stipendio lordo di quello percepito precedentemente.

²Il collocamento nella scala stipendi avviene tenendo conto della classificazione precedente, degli anni di lavoro al servizio del Comune, dell'esperienza professionale e della formazione.

³Qualora lo stipendio lordo precedente fosse inferiore al minimo della classe di stipendio prevista per la funzione, il ricollocamento avviene al minimo della classe inferiore.

⁴Qualora lo stipendio lordo precedente fosse superiore al massimo della classe di stipendio prevista per la funzione, lo stipendio lordo precedente rimane acquisito.

⁵Il presente articolo non incide i diritti acquisiti prima della sua entrata in vigore.

Commento:

La norma transitoria si prefigge di illustrare le modalità d'inserimento dei dipendenti dopo l'entrata in vigore delle modifiche al regolamento.

L'ultimo capoverso chiarisce che con l'entrata in vigore del nuovo regolamento è comunque garantito il mantenimento dei diritti acquisiti non ancora consumati (vacanze, ore straordinarie, congedi per anzianità di servizio, ecc.).



5. Gli operai comunali astretti al servizio nel Corpo Pompieri di Capriasca

Come riferito nel capitolo 3 precedente il nuovo articolo qui proposto è frutto delle conclusioni a cui è giunto il Municipio dopo aver dovuto riaprire una discussione e una trattativa con gli operai e il Sindacato UNIA.

La proposta è articolata e muta non poco quella formulata con il MMN 21/2019. Di seguito il nuovo articolo che come vedrete innanzitutto definisce la modifica dell'attuale concetto di obbligo per gli operai comunali d'incorporazione nel Corpo Pompieri, il quale viene tramutato in mansione di servizio facente parte dei compiti che gli operai devono assolvere.

Partendo da questo principio la proposta è quindi quella di codificare tale concetto nel nuovo articolo 78 del ROD, rimandando invece tutti gli aspetti di dettaglio, quali la durata dell'incorporazione e il tipo di ingaggio ad un'ordinanza specifica emanata dal Municipio, sulla quale torneremo in seguito.

Ecco, pertanto, la proposta per il nuovo articolo (prima quello attuale del ROD in vigore, poi quello proposto con il MMN 21/2019 in consultazione e da ultimo la nuova proposta):

Art. 78 Corpo pompieri ROD 11 dicembre 2011

~~¹I capi squadra, gli operai, gli addetti alla manutenzione dei servizi esterni e del Centro sportivo e balneare sono tenuti a prestare servizio nel Corpo pompieri di Capriasca.~~

~~²Gli altri dipendenti possono far parte del medesimo corpo, a titolo di volontario con l'autorizzazione del Municipio.~~

~~³L'obbligo di appartenenza cade con il compimento del 50esimo anno d'età e con un minimo di quindici anni di servizio attivo.~~

Art. 85 Corpo pompieri ROD (MMN 21/2019)

~~¹I capi squadra, gli operai, gli addetti alla manutenzione dei servizi esterni e dell'Arena Sportiva sono tenuti a prestare servizio nel Corpo pompieri di Capriasca.~~

~~²Gli altri dipendenti possono far parte del medesimo corpo, a titolo di volontario con l'autorizzazione del Municipio.~~

~~³L'obbligo di appartenenza cade con il compimento del 50esimo anno d'età o con un minimo di venti anni di servizio attivo.~~

Nuova proposta:

Art. 78 Corpo pompieri

¹Nel mansionario degli operai dei Servizi esterni dell'Ufficio Tecnico, del Servizio di approvvigionamento idrico e dell'Arena Sportiva figura tra le mansioni il servizio pompieristico presso il Corpo Pompieri Capriasca.

²Le modalità di ingaggio del personale comunale nel Corpo Pompieri sono disciplinate dal Municipio mediante specifica Ordinanza, tenuto conto della necessità di garantire la funzionalità del Corpo pompieristico e quella dei servizi comunali.



³Gli altri dipendenti possono far parte del medesimo corpo, a titolo di volontario con l'autorizzazione del Municipio.

Stabilito ciò, il Municipio ha elaborato la nuova ordinanza, che fissa per l'appunto le modalità di ingaggio degli operai astretti e in particolare, il numero di operai necessari al funzionamento del servizio, la durata in anni del servizio e gli orari di copertura.

Tale regolamentazione prevede in particolare che gli operai/pompieri da fornire al Corpo siano al minimo 10 unità, operai che in due gruppi da 5 unità dovranno garantire il servizio a settimane alternate e in buona sostanza unicamente durante i giorni lavorativi (lunedì-venerdì), con la copertura della fascia oraria continuata dalle 06:30 alle 17:00. A ciò si aggiungono le manovre, delle quali di principio 6 saranno svolte durante i fine settimana e altrettante 6 in settimana la sera.

Questa organizzazione alleggerisce notevolmente gli operai, che salvo situazioni particolari non saranno più chiamati di notte e nei fine settimana, quando la funzionalità del Corpo sarà garantita dai pompieri volontari.

Il tema della durata del servizio è pure centrale, in quanto ora lo si limita a 14 anni, ritenuto che si tratta della durata minima che garantisce al Corpo Pompieri per il prossimo decennio dalle 11 alle 10 unità. Altre soluzioni sono state vagliate, quali ad esempio quella di limitare a 10 anni la durata, introducendo una clausola di salvaguardia che permettesse al Municipio di prolungare il decennio ai militi più giovani di ulteriori 1-2 o più anni. Di fatto però, analizzando l'organico degli operai è chiaro sin d'ora che per garantire una decina di unità tutti gli incorporabili devono prestare servizio al minimo per 14 anni e anche così, se nel prossimo decennio non dovessero mutare le condizioni quadro (in particolare l'organico degli operai non dovesse crescere in unità, la nuova Legge Pompieri non dovesse stravolgere l'attuale organizzazione dei corpi B e da ultimo non ci fossero operai che alla fine dell'obbligo dei 14 anni optassero per rimanere incorporati volontariamente), a partire dal 2034 il minimo di 10 unità potrebbe non essere garantito.

A prescindere da ciò, è pure stata prevista un'eccezione che stabilisce, ad ogni mutamento dell'organico, la facoltà per gli operai con 10 anni di servizio attivi presso il Corpo Pompieri Capriasca e più anziani per età, di chiedere e ottenere l'esonero, fermo restando che l'effettivo di 10 pompieri sia garantito. Eccezione che verosimilmente permetterà in prospettiva per alcuni militi l'accorciamento della carriera stabilita di principio in 14 anni.

Il Sindacato e gli operai hanno preso visione della nuova regolamentazione fornendo il loro consenso.

Di seguito l'Ordinanza citata nella sua integralità:



Ordinanza concernente l'incorporazione degli operai comunali delle squadre esterne nel Corpo Pompieri Capriasca (versione ottobre 2021)

Il Municipio di Capriasca,

richiamati:

- la Legge organica comunale del 10 marzo 1987 (LOC) e il relativo Regolamento di applicazione (RALOC) del 30 giugno 1987;
- il Regolamento Organico dei Dipendenti del Comune di Capriasca;
- la Legge sull'organizzazione della lotta contro gli incendi, gli inquinamenti e i danni della natura del 5 febbraio 1996 e il relativo Regolamento di applicazione del 7 aprile 1998;
- il Regolamento del Corpo Pompieri Capriasca,

d e c r e t a:

Art. 1 Oggetto

La presente Ordinanza disciplina le regole d'ingaggio degli Operai comunali astretti al servizio nel Corpo Pompieri Capriasca; ne definisce l'effettivo e garantisce l'operatività del servizio in base alle disposizioni previste dal Concetto della Coordinazione Svizzera dei Pompieri (CSP) del 2015.

Art. 2 Effettivo e durata del servizio

¹L'effettivo previsto è di 10 militi al minimo.

²La durata del servizio è di 14 anni; fatta eccezione quanto stabilito all'art. 7 cpv. 4.

Art. 3 Orari di copertura, tempo di lavoro e servizio di picchetto

¹Durante la settimana lavorativa, dal lunedì al venerdì, gli operai delle squadre esterne devono garantire l'intervento dalle ore 06:30 alle 17:00, pausa di mezzogiorno inclusa.

²Gli interventi e le attività pompieristiche durante tali giorni e orari di copertura, sono considerati tempo di lavoro.

³Le manovre si svolgono al di fuori del tempo di lavoro di cui al punto 1, generalmente la domenica o la sera durante la settimana lavorativa.

⁴Al fine di garantire la partenza rapida e minima durante gli orari di copertura è prevista l'organizzazione di un servizio di picchetto. I responsabili dei servizi esterni in collaborazione con il Comando del Corpo Pompieri Capriasca, devono organizzarsi al fine di garantire il funzionamento del servizio di picchetto.

Art. 4 Priorità d'ingaggio

Fatti salvi l'effettivo e gli orari di copertura definiti dagli articoli 2 e 3, il Comando del Corpo Pompieri Capriasca e i responsabili dei servizi esterni si accorderanno per definire le priorità di ingaggio degli operai nel corpo, tenuto conto della necessità di garantire la funzionalità del Corpo pompieristico e quella dei servizi comunali.

Art. 5 Indennità

¹I militi ricevono l'indennità annuale fissa in base al Regolamento del Corpo Pompieri Capriasca.

²Le indennità per le manovre sono riversate al Comune di Capriasca, mentre le ore impiegate possono essere recuperate dal milite durante le ore lavorative quale operaio o indennizzate finanziariamente, con il riconoscimento del supplemento di fr. 5.00/h festivi e/o fr. 6.00/h notturni previsti dal ROD per il personale non impiegato negli orari d'ufficio per i quali è previsto nel mansionario o da altre disposizioni comunali il lavoro in turni notturni o festivi.

³Le indennità per gli interventi svolti nei giorni e negli orari di cui all'art. 3 cpv. 1 sono riversate al Comune di Capriasca.

⁴Le indennità per gli interventi svolti al di fuori degli orari di cui all'art. 3 cpv. 1 sono versati al milite impiegato.

⁵Per il servizio di picchetto di cui all'art. 3 cpv. 4 i militi ricevono un indennizzo annuo forfettario di fr. 1'000.00.

Art. 6 Manovre e congedi

¹La frequenza alle manovre è obbligatoria, il milite può chiedere per giustificati motivi un eventuale congedo puntuale, che sarà valutato ed eventualmente concesso dal Comando del Corpo Pompieri.

²In caso di disaccordo subentra l'arbitrato del Segretario comunale.



Art. 7 Età ed esoneri

¹Sono astretti all'incorporazione tutti gli operai delle squadre esterne, dal 18.mo al 60.mo anno d'età.

²In ogni momento l'operaio incorporato che può dimostrare motivi di salute in contrasto con il ruolo di pompiere, ha facoltà di richiedere al Municipio l'esonero dall'incorporazione nel Corpo Pompieri Capriasca. Il Municipio sentito il Comando del Corpo Pompieri Capriasca e il Segretario comunale in qualità di capo del personale, accorderà l'eventuale esonero.

³In ogni momento il Municipio può esonerare un milite per esigenze di servizio legate all'attività comunale.

⁴Il Municipio, d'accordo con il Comando del Corpo Pompieri Capriasca, ad ogni mutamento dell'organico degli operai aggiorna la situazione degli effettivi del corpo e se del caso comunica all'operaio con 10 anni di servizio attivi presso il corpo e più anziano per età, che ha la facoltà di rinunciare al servizio, fermo restando che l'effettivo di 10 pompieri sia garantito.

Art. 8 Militi volontari

In ogni momento il Comando del Corpo Pompieri Capriasca, in accordo con il milite, può considerare l'incorporazione in qualità di milite volontario, come da regolamento del Corpo Pompieri Capriasca. L'incorporazione a titolo di volontario avviene mediante la compilazione di un apposito formulario di autocertificazione fornito dal Comando del Corpo Pompieri.

Art. 9 Doveri di servizio

Durante l'assolvimento dei compiti pompieristici si applicano gli articoli del Regolamento Organico dei Dipendenti relativi al rispetto dei Doveri del Dipendente.

Art. 10 Qualifiche

Il Comando provvederà ad allestire un breve rapporto di qualifica annuale che trasmetterà ai responsabili dei servizi esterni comunali i quali lo discuteranno e integreranno nella qualifica annuale prevista dal Regolamento Organico dei Dipendenti.

Art. 11 Entrata in vigore

¹La presente ordinanza entra in vigore alla scadenza del periodo di pubblicazione previsto dall'art. 192 LOC.

²Contro la presente ordinanza è dato ricorso al Consiglio di Stato entro il periodo di pubblicazione, secondo gli articoli 208 e seguenti della LOC.

6. Conclusioni

Con le proposte presentate nel presente Messaggio municipale il Municipio sottopone al Consiglio comunale un documento importante che tocca tutti i dipendenti comunali con le rispettive famiglie e soprattutto che ristabilisce la parità di trattamento salariale tra i dipendenti e che permetterà di affrontare nuovamente quanto prima gli altri importanti aspetti che regolano i rapporti contrattuali dell'organico comunale.

Da ultimo, per quanto riguarda l'adeguamento delle classi salariali si evidenzia che nella passata legislatura le Commissioni preposte all'esame del MMN 19/2021 non avevano sollevato obiezioni di sorta.

L'esame del messaggio in oggetto è affidato alla Commissione della Gestione per gli aspetti finanziari ed alla Commissione delle Petizioni e della Legislazione per quelli tecnici.

Ritenuta la natura del Regolamento da cui discende la difficile distinzione delle competenze tra le due Commissioni, in alternativa alla trattazione separata del messaggio, ci permettiamo di suggerirvi di prendere in considerazione l'opportunità offerta dall'art. 69 della LOC di



costituire una Commissione speciale ad hoc composta da membri di entrambe le Commissioni. In alternativa vi è pure la facoltà di unire le due commissioni e di allestire un rapporto congiunto.

A disposizione in Commissione e durante la seduta del Legislativo per ulteriori chiarimenti, presentiamo i nostri migliori saluti.

Per il Municipio

Andrea Pellegrinelli, **Sindaco**

Davide Conca, **Segretario**

Allegati: Bozza dell'Ordinanza concernente la classificazione delle funzioni del personale del Comune di Capriasca.

Risoluzione municipale no. 83 del 24 gennaio 2022.



COMUNE DI CAPRIASCA Consiglio comunale

DISPOSITIVO DI RISOLUZIONE

Visto il messaggio municipale no. 01/2022 concernente la modifica degli articoli 36, 38, 78 e 84 e l'introduzione del nuovo articolo 37 del Regolamento organico dei dipendenti.

Visti i rapporti:

- della Commissione della Gestione del ...,
- della Commissione delle Petizioni e della Legislazione del ...,

D E C I D E

1. È approvata la modifica degli articoli 36, 38, 78 e 84 e l'introduzione del nuovo articolo 37 del Regolamento Organico dei Dipendenti.
2. L'entrata in vigore è stabilita dal Municipio, fatta salva la relativa ratifica cantonale.
3. La presente risoluzione è soggetta a ricorso e a domanda di referendum, secondo i termini indicati nel dispositivo esposto agli albi comunali.

Per il Consiglio comunale

XXXXXXX, **Presidente**

Davide Conca, **Segretario**

Tesserete,