

Serravalle, 30 novembre 2017

Rapporto di minoranza della Commissione delle Petizioni sul MM 24 del 06 novembre 2017 (risol. N.1066) relativo alla modifica del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Serravalle (nuovo modello retributivo, aggiornamento funzioni).

Signor presidente,
Signori Consiglieri Comunali,

premesso innanzitutto che a mio parere visto la delicatezza del tema e i già numerosi Messaggi Municipali da preavvisare dalla nostra commissione, questa trattanda avrebbe dovuto essere rimandata ad un'altra seduta di Consiglio Comunale. E premesso che la mia proposta di dedicare il tempo necessario ad informarsi e preavvisare con cognizione di causa il MM, è stata inizialmente accolta dalle Commissioni Petizioni e Gestione, e malgrado ciò alla fine ci troviamo a votarlo questa sera.

Di seguito espongo il mio rapporto di minoranza stilato in base a valutazioni oggettive basate sulle norme vigenti e sulla consulenza prestatami dalla Sezione delle risorse umane dello Stato del Cantone Ticino.

Descrizione:

Come indicato nel Messaggio Municipale, il nostro Comune, avvalendosi del sistema retributivo dei dipendenti cantonali, si trova a sua volta a dover adattare il Regolamento organico dei dipendenti alle modifiche apportate al regolamento cantonale derivanti dalla Revisione della Legge sugli stipendi dello stato e docenti (LStip) adottata il 23 gennaio 2017.

In sintesi principalmente si tratta di adottare un nuovo modello salariale con una nuova scala stipendi. Questa transizione comporta forzatamente delle leggere variazioni tra il sistema precedente e quello proposto oggi per quel che riguarda gli stipendi minimi e massimi di ogni categoria.

Nel nostro caso Il Municipio, propone l'adeguamento salari alle nuove classi come di seguito:

	Funzione	Attuale scala stipendi	Nuova scala stipendi	Stipendio minimo Variazione tra vecchia e nuova tabella in CHF/anno	Stipendio massimo Variazione tra vecchia e nuova tabella in CHF/anno
1	Segretario/a comunale	27/32	9	+3215	+6710
2	Responsabile servizi finanziari	25/30	7	-961	+1164
3	Responsabile Ufficio Tecnico Comunale	25/30	7	-961	+1164
4	Responsabile sportello sociale	23/29	6	+1568	-2252
5	Collaboratore/trice dell'Ufficio tecnico comunale	21/26	6	+6646	+8115
6	Impiegati/e amministrativi	21/26	5	+1638	+61
7	Capo squadra esterna	18/23	4	+1358	+5385
8	Operai/e comunali e sorvegliante acqua potabile	16/21	3	+2091	+4482
9	Cuochi/e della scuola dell'infanzia	12/17	1	-810	+192

Valutazione:

- L'importante variazione di stipendio del/la collaboratore/trice dell'Ufficio Tecnico Comunale (fin ora parificato ad un impiegato/a amministrativo/a) è giustificato dal fatto che negli anni questa funzione è diventata molto più impegnativa dal lato delle competenze e responsabilità assunte.
Parimenti ritengo che per differenziare maggiormente i requisiti richiesti tra Responsabile UTC e Collaboratore/trice UTC, sia ragionevole che il requisito minimo richiesto al Responsabile UTC sia quello di avere un AFC quale disegnatore edile o del genio civile con una comprovata esperienza.
- L'aumento che si osserva per gli operai comunali è dovuto al fatto che alcuni di loro hanno raggiunto il massimo della carriera salariale, e nel rispetto dell'art.41 LStip, vengono inseriti nella classe 3 dove possa venir garantito loro l'ultimo stipendio percepito all'entrata in vigore del nuovo modello salariale.
- Per quel che riguarda l'aumento alla voce segretario/a comunale non sono riuscito ad ottenere una giustificazione oggettiva, in quanto trovandosi attualmente in classe 31+13 a 4 scatti dal massimo della carriera salariale, la transizione più compatibile sarebbe nella classe 8+20 sempre a 4 scatti dal massimo della carriera salariale.
Con una variazione dello stipendio minimo di -1'660CHF/anno e una variazione dello stipendio massimo di -1'671CHF/anno, si raggiungerebbe comunque una notevole carriera salariale, che soprattutto rispetterebbe maggiormente il principio di equità di trattamento verso gli altri dipendenti.
Infatti prendendo come riferimento ad esempio il leggero aumento dello stipendio massimo del Responsabile dei servizi finanziari, matematicamente si può fare questo paragone:

Differenza tra stipendio massimo attuale e stipendio massimo con il nuovo sistema		
Funzione	Proposta Municipale cl.9	Mia Proposta cl.8
Segretario/a comunale	+5.46%	-1.04%
Responsabile servizi finanziari	+1.04%	+1.04%
Differenza tra le due funzioni in punti percentuali	4.42%	2.4%

Più concretamente, con la proposta municipale il/la Segretario/a comunale nella transizione tra vecchio e nuovo sistema acquisisce un aumento del 4.42% in più di quanto acquisisce il Responsabile dei servizi finanziari, mentre che con la mia proposta questa antipatica disparità di trattamento si ridurrebbe al 2.4%.

Per scrupolo mi sono rivolto alla Sezione delle risorse umane del Canton Ticino, la quale, per tramite di un consulente mi ha confermato quanto segue:

"La funzione è attualmente iscritta in classe 27/32 (CHF 77'972 – CHF 122'702). Se il Consiglio comunale adottasse la classificazione 9 il nuovo range sarebbe (CH 81'187 – 129'412) quindi con un'ulteriore evoluzione sul massimo retributivo. Se diversamente il Consiglio comunale, dopo una sua valutazione delle responsabilità attribuite al segretario comunale, ritenesse più appropriato attribuirgli la classe 8, lo stipendio del segretario resterebbe immutato ed egli non verrebbe penalizzato dal nuovo sistema. In questi termini la sua interpretazione è corretta; i diritti acquisiti riguardano quanto percepito prima della riforma e non quanto avrebbe potuto percepire in futuro. Più concretamente se il segretario è iscritto in classe 31 + 13 può venir agganciato alla classe 8 +20 e avrebbe ancora 4 anni di evoluzione prima di raggiungere il massimo di stipendio e si rispetterebbero i diritti acquisiti."

- Analizzando infine la funzione di Cuochi/e della scuola dell'infanzia, inserita in classe 1 della nuova scala, si nota che prima del raggiungimento del decimo anno di carriera a questi/e impiegati/e non verrebbe versato un minimo di 4'000 CHF mensili, a mio modesto parere, cosa poco lusinghiera per un ente pubblico. Da tenere in considerazione sono inoltre le sempre maggiori esigenze dal lato nutrizionale ed igienico alle quali si trovano a dover far fronte (In questo senso, a mio avviso sarebbe opportuno che il Municipio promuova almeno dei corsi di formazione continua.), nonché il fatto che i requisiti richiesti dal ROD sono parificabili a quelli degli/le operai/e comunali in classe 3.

Decisione:

Concludendo, avvalendomi di quanto è previsto dall'art. 38 cpv. 2 LOC, con il mio rapporto propongo i seguenti emendamenti nei confronti della proposta municipale:

Nuovo Art. 19 cpv. 2

Classi:

- 1) 8 Segretario/a Comunale
- 2) 7 Responsabile servizi finanziari
- 3) 7 Responsabile ufficio tecnico comunale
- 4) 6 Responsabile sportello sociale
- 5) 6 Collaboratore/trice dell'ufficio tecnico comunale
- 6) 5 Impiegati/e amministrativi/e
- 7) 4 Capo squadra esterna
- 8) 3 Operai/e comunali e sorvegliante acqua potabile
- 9) 3 Cuochi/e della scuola dell'infanzia

Nuovo Art. 19 cpv. 3

Requisiti:

...

3) Attestato federale di capacità quale disegnatore edile o del genio civile con comprovata esperienza o diploma di assistente tecnico SSST nel ramo del genio civile o titolo superiore. È inoltre richiesto il diploma cantonale di Tecnico Comunale (o impegno a conseguirlo entro la conclusione del prossimo ciclo di formazione)."

...

Pertanto, invito il Consiglio Comunale a voler risolvere:

1. Sono adottate le modifiche dell'art. 19 cpv.1 e dell'art 24 cpv. 3 del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Serravalle come proposto dal Messaggio Municipale n. 24
2. Sono adottate le modifiche dell'art. 19 cpv. 2 e 3 come proposto nel presente rapporto.
3. Le modifiche entreranno in vigore retroattivamente al 1° gennaio 2018 dopo l'approvazione della Sezione enti locali.

Manuele Strazzini

