



MESSAGGIO MUNICIPALE Nr. 680

MM no. 680 Aggiornamento del Regolamento organico dei dipendenti

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

con il presente messaggio vi sottoponiamo l'aggiornamento normativo del Regolamento organico dei dipendenti.

1. Premessa

Nel corso della passata legislatura il Municipio ha avviato una revisione generale del Regolamento organico dei dipendenti comunali, avvalendosi della consulenza di un esterno, il signor Gabriele, Serena. Dalla collaborazione è nato un regolamento strutturato in maniera del tutto nuova e che ha introdotto diverse novità. Il documento è stato quindi sottoposto al vaglio del Consiglio comunale mediante il messaggio municipale 633 del 13 ottobre 2014.

Durante la fase di esame del messaggio da parte della commissione della gestione e delle petizioni sono emerse diverse criticità riguardo alle nuove normative proposte, ciò che ha spinto il Municipio a ritirare il messaggio in data 10 novembre 2014. In seguito è stato chiesto ai gruppi politici di presentare delle osservazioni e delle proposte di modifica del testo normativo, ciò che è stato fatto da tutti i gruppi all'inizio del 2015.

Dal momento che il ROD necessita di alcune modifiche urgenti, si è quindi deciso di riproporre un messaggio per l'aggiornamento del regolamento, limitandosi tuttavia la portata dei cambiamenti, integrando solo in parte il contenuto del MM 633.

2. Modifiche puntuali del ROD esistente

Il messaggio municipale 633 proponeva un regolamento completamente nuovo sostituendo in toto quello esistente. Questo modo di procedere ha dato adito a numerose proposte alternative che, se trasformate in altrettante proposte di emendamento, avrebbero complicato parecchio l'iter procedurale per l'approvazione delle nuove norme.

Per questo motivo ora si è deciso di procedere in maniera differente, andando a proporre solo alcune modifiche puntuali del Regolamento organico esistente, senza stravolgerne la struttura e mantenendolo a misura del nostro Comune.

I cambiamenti proposti tengono conto delle nuove esigenze sorte nella gestione del personale, come ad esempio:

- nuove norme per disciplinare il lavoro del personale della mensa scolastica. I dipendenti della mensa non sono infatti ancora codificati nel ROD, rimanendo quindi sotto la voce di personale ausiliario.
- nuove norme per i compensi salariali. Il sistema di remunerazione attualmente in vigore si basa sulle norme cantonali che a partire dal 2017 muteranno radicalmente, rendendo quindi necessario un aggiornamento delle norme comunali.
- norme per disciplinare l'accumulo di vacanze non godute, in modo da evitare un eccessivo riporto di vacanze non effettuate.

3. Commento alle modifiche proposte

Nel presente capitolo commentiamo brevemente gli articoli del ROD esistente per i quali vengono proposte modifiche o aggiunte. Si invita a voler **leggere il punto 4** per visionare concretamente la portata dei cambiamenti normativi.

- **Articolo 3: nazionalità e domicilio**

La modifica propone un adeguamento alle norme internazionali. Viene quindi mantenuto il principio secondo il quale i dipendenti devono essere preferibilmente di nazionalità svizzera. Tuttavia si introduce una frase che impone il rispetto degli accordi internazionali.

- **Articolo 5: presupposti**

Le funzioni pubbliche impongono la scelta di collaboratori che possiedano una condotta irrepreensibile. Va quindi accertata l'assenza di condanne penali mediante l'obbligo di presentare l'estratto del casellario giudiziale. Inoltre la situazione patrimoniale del dipendente dev'essere solida, verificando che non vi siano procedure esecutive in corso.

- **Articolo 6: grado di occupazione**

Il personale impiegato presso il servizio di refezione scolastica ha un grado di impiego inferiore al 50% e pertanto con le norme in vigore non sarebbe possibile procedere con l'atto di nomina. Si propone di rimediare a tale vincolo introducendo un regime speciale per i collaboratori della mensa.

- **Articolo 11: procedura per l'incarico**

L'atto di incarico equivale ad un contratto di lavoro a durata determinata (art.9 ROD). Al termine del periodo fissato nell'atto d'incarico, il Municipio è tenuto a procedere ad un nuovo bando di concorso. Questa procedura può rappresentare un eccesso di formalismo nei casi di incarichi con grado d'occupazione inferiore al 50% e per i quali il dipendente ha dato buona prova. Potrebbe ad esempio essere il caso di un funzionario amministrativo assunto ad una percentuale inferiore al 50%, oppure un collaboratore della mensa scolastica. Si propone quindi di introdurre la possibilità di prescindere dalla procedura di concorso per il rinnovo di incarichi con un tempo di lavoro inferiore al 50%.

- **Articolo 21: divieti vari**

Si propone di articolare con maggiore precisione i divieti imposti ai dipendenti, ciò che permetterà di condurre eventuali procedure disciplinari con maggior chiarezza.

- **Articolo 34: vacanze**

In passato si è posto in diverse occasioni il problema dell'accumulo di vacanze arretrate, realtà ancora nota in altri Comuni a noi confinanti. Dal momento che non è ammesso introdurre un termine di scadenza per le vacanze non godute (si vedano le sentenze del Tribunale federale DTF 130 III 19 e DTF 128 III 271), è importante responsabilizzare il Municipio che, nella sua qualità di datore di lavoro, ha l'obbligo di sorvegliare lo svolgimento delle vacanze. Si propone quindi di introdurre la facoltà per il Municipio di costringere il dipendente ad effettuare le vacanze, evitando così un accumulo eccessivo.

Sebbene possa sembrare un'evidenza, si propone di specificare che il personale impiegato presso la refezione scolastica non può prendere giorni di ferie durante l'apertura delle scuole. Inoltre nell'ultima settimana delle ferie estive dev'essere garantita la presenza per preparare adeguatamente il servizio mensa per il nuovo anno scolastico.

- **Articolo 57: condizioni per ore straordinarie**

Vale quanto indicato per le vacanze. Si propone di offrire la possibilità al Municipio di imporre al dipendente il recupero delle ore straordinarie in forma di congedo.

- **Articolo 61: funzioni e classi**

Il Canton Ticino ha deciso di modificare il sistema di retribuzione per i dipendenti dello Stato, adottando una nuova scala retributiva e riformando completamente le funzioni per le diverse mansioni. Per i Comuni che si basano sul sistema di remunerazione cantonale, tra i quali anche Pura, si pone quindi il problema di adattare le proprie norme al fine di mantenere in vigore il sistema di retribuzione esistente oppure per adeguarsi al nuovo sistema cantonale.

Dal momento che il sistema salariale in vigore è sempre risultato adeguato alla nostra piccola realtà, si è deciso di proporre un adattamento delle norme al fine di mantenere l'attuale metodo di retribuzione. Di conseguenza viene proposta una scala stipendi comunale (allegato 1 del ROD), la quale corrisponde all'ultima tabella in vigore fino al 31.12.2016.

Approfittando di questa modifica vengono inoltre aggiornate le classi e le funzioni e più precisamente:

- Viene proposto un lieve aumento della classe massima di stipendio per il vice segretario, valorizzandone la funzione.
- È proposto un aumento della classe minima e massima di stipendio per il contabile. Attualmente il ruolo di vice segretario e di contabile è rivestito da un'unica persona. In futuro le due funzioni potrebbero essere svolte da persone diverse e quindi è opportuno adeguare lo stipendio del contabile.
- Viene abolita la categoria di impiegato di cancelleria, lasciando solo quella di funzionario amministrativo e quella di impiegato amministrativo.

- Si propone di parificare le classi della funzione di impiegato dell'ufficio tecnico e di funzionario amministrativo.
- Viene introdotta la funzione di operatore sociale. L'operatrice sociale che collabora con il Comune di Pura è stata assunta tramite il Comune di Caslano. Non è da escludere che un domani la stessa possa diventare direttamente dipendente del Comune di Pura.
- Si propone un adattamento della classe minima e massima per operaio qualificato. Come emerso nella consultazione relativa al MM 633, le classi di stipendio in vigore per l'operaio qualificato appaiono troppo basse.
- Sono create le funzioni per i dipendenti della mensa scolastica (cuoco e animatore). La classe minima proposta corrisponde all'attuale livello di salario. Senza la definizione di queste nuove categorie il personale della mensa resterebbe a contratto come personale ausiliario. Dal momento che la refezione è divenuta una realtà consolidata, appare doveroso definire le funzioni all'interno del nostro ROD.

- **Articolo 62: adeguamento dei salari al rincaro**

Si propone di assegnare la competenza decisionale sul rincaro degli stipendi al Municipio e non più al Consiglio di Stato, in questo modo il Comune non dipenderà più dalle scelte operate per i dipendenti dello Stato. Per evitare che il Municipio adotti scelte anomale, le decisioni sul rincaro dovranno essere pubblicate annualmente e non potranno scostarsi eccessivamente da quanto scelto a livello cantonale.

- **Articolo 63: indennità per economia domestica**

L'indennità per economia domestica è stata abolita a livello cantonale. Pertanto il riferimento all'art.14 della LORD risulta superfluo.

- **Articolo 63bis: indennità per picchetto**

Attualmente il nostro ROD non prevede norme specifiche per i picchetti, pensando in particolare al servizio invernale per lo sgombero della neve o lo spargimento del sale. Viene quindi introdotta una norma che ricalca quella esistente nella Legge sulle indennità per i dipendenti dello Stato. Viene inoltre definita un'indennità oraria, elemento mancante nel MM 633. Spetterà al Municipio definire di volta in volta le esigenze del servizio, comunicando per iscritto le richieste a dipendenti di picchetto.

- **Articolo 72: disposizioni transitorie**

Le modifiche proposte rendono necessario un adeguamento dei contratti di lavoro per il personale della mensa. Per permettere al Municipio di adeguare le situazioni delle collaboratrici della mensa viene concesso un anno di tempo dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni. Nel frattempo restano valide le condizioni di lavoro in essere.

4. Modifiche normative – confronto tra testo in vigore e nuove proposte

ROD in vigore	ROD – modifiche proposte (in rosso)
<p>Art. 3 Nazionalità e domicilio ¹Possono essere nominate solo persone di nazionalità svizzera e che fruiscono dell'esercizio dei diritti civili.</p> <p>²A giudizio del Municipio la nomina può essere subordinata al domicilio effettivo nel Comune.</p>	<p>Art. 3 Nazionalità e domicilio ¹Di principio devono essere nominate sele persone di nazionalità svizzera e che fruiscono dell'esercizio dei diritti civili, riservata l'applicazione degli accordi internazionali.</p> <p>²A giudizio del Municipio la nomina può essere subordinata al domicilio effettivo nel Comune.</p>
<p>Art. 5 Presupposti ¹La nomina è subordinata ai titoli di studio e ai requisiti di età, di idoneità e di preparazione pubblicati nel bando di concorso.</p> <p>²Il servizio svolto alle dipendenze di altre amministrazioni pubbliche o private può supplire, a giudizio dell'autorità di nomina, alla carenza di un titolo di studio o di altri requisiti.</p> <p>³La nomina può essere subordinata all'esito di una visita preventiva da parte di un medico di fiducia dell'autorità di nomina che attesti l'idoneità psicofisica del candidato allo svolgimento della funzione per la quale egli concorre.</p>	<p>Art. 5 Presupposti ¹La nomina è subordinata ai titoli di studio e ai requisiti di età, di idoneità e di preparazione pubblicati nel bando di concorso.</p> <p>²Il servizio svolto alle dipendenze di altre amministrazioni pubbliche o private può supplire, a giudizio dell'autorità di nomina, alla carenza di un titolo di studio o di altri requisiti.</p> <p>³La nomina può essere subordinata all'esito di una visita preventiva da parte di un medico di fiducia dell'autorità di nomina che attesti l'idoneità psicofisica del candidato allo svolgimento della funzione per la quale egli concorre.</p> <p>⁴nuovi candidati devono inoltre dimostrare di avere una condotta irreprensibile mediante la presentazione dell'estratto del casellario giudiziale e dalla dichiarazione UEF attestante l'assenza di procedure esecutive in corso.</p>
<p>Art. 6 Grado di occupazione ¹La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.</p>	<p>Art. 6 Grado di occupazione ¹La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.</p> <p>²La nomina a orario parziale è ammessa</p>

<p>²La nomina a orario parziale è ammessa solo quando le esigenze dell'amministrazione lo permettono; a questa stessa condizione l'autorità di nomina può concedere riduzioni di orario ai dipendenti già nominati.</p>	<p>solo quando le esigenze dell'amministrazione lo permettono; a questa stessa condizione l'autorità di nomina può concedere riduzioni di orario ai dipendenti già nominati.</p> <p>³Per il personale addetto alla refezione scolastica non valgono le disposizioni precedenti. Il grado di occupazione è definito mediante l'atto d'incarico o di nomina a seconda delle esigenze di servizio definite dal Municipio.</p>
<p>Art. 11 Procedura per incarico ¹L'incarico è conferito secondo i presupposti e la procedura previsti per la nomina. Il bando di concorso indica la durata dell'incarico e viene pubblicato all'albo comunale.</p> <p>²Nei casi dell'art. 10 lett. b) si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.</p>	<p>Art. 11 Procedura per incarico ¹L'incarico è conferito secondo i presupposti e la procedura previsti per la nomina. Il bando di concorso indica la durata dell'incarico e viene pubblicato all'albo comunale.</p> <p>²Nei casi dell'art. 10 lett. a) e b) si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.</p>
<p>Art. 21 Divieto di accettare doni ¹È vietato ai dipendenti di chiedere, accettare o farsi promettere, per sé o per altri, doni o altri profitti, per atti inerenti ai loro doveri e competenze d'ufficio.</p> <p>²Vi è violazione dei doveri di servizio anche quando un terzo, complice il dipendente, chiede, accetta o si fa promettere doni o profitti.</p>	<p>Art. 21 Divieti vari (modifica totale) Al dipendente è vietato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ricevere regali in natura o in denaro o conseguire vantaggi qualsiasi per prestazioni inerenti il suo servizi, per sé o per terzi; b) abbandonare il lavoro senza il consenso del capo del personale o di chi ne fa le veci. c) frequentare esercizi pubblici durante le ore di servizio, salvo per esigenze di servizio. Per il personale esterno ciò è permesso unicamente durante la pausa di lavoro; d) consumare bevande alcoliche durante le ore di servizio; e) fumare all'interno degli edifici pubblici o all'interno di veicoli di servizio.

<p>Art. 34 Vacanze</p> <p>I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 giorni da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti; - 25 giorni sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui si compiono i 50 anni di età; - 30 giorni a contare dall'anno in cui si compiono i 60 anni di età. 	<p>Art. 34 Vacanze</p> <p>¹I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 giorni da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti; - 25 giorni sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui si compiono i 50 anni di età; - 30 giorni a contare dall'anno in cui si compiono i 60 anni di età. <p>²Il Municipio veglia affinché le vacanze vengano effettuate regolarmente dai dipendenti e ha la facoltà di obbligarli ad effettuare le vacanze non godute. Di principio non è ammesso il pagamento di indennità per vacanze non effettuate.</p> <p>³Il personale impiegato presso il servizio di refezione scolastica non può assentarsi per ferie durante i giorni di apertura delle scuole, secondo il calendario scolastico cantonale. Va inoltre garantita la presenza durante l'ultima settimana delle ferie scolastiche estive. Il presente capoverso non si applica ai congedi.</p>
<p>Art. 57 Condizioni</p> <p>¹Per le prestazioni fuori orario si corrisponde il salario orario</p> <ul style="list-style-type: none"> - senza supplemento, per lavori compiuti dalle ore 07.00 alle ore 20.00 nei giorni feriali; - più un supplemento del 50 % per i lavori compiuti dalle ore 07.00 alle ore 20.00 nei giorni festivi; - più un supplemento del 50 % per i lavori compiuti dalle ore 20.00 alle ore 07.00 nei giorni feriali; - più un supplemento del 75 % per i lavori compiuti dalle ore 20.00 alle ore 07.00 nei giorni festivi. <p>²Il sabato e i giorni di congedo speciali concessi dal Municipio sono considerati giorni festivi.</p> <p>³Le prestazioni straordinarie sono</p>	<p>Art. 57 Condizioni</p> <p>¹Per le prestazioni fuori orario si corrisponde il salario orario</p> <ul style="list-style-type: none"> - senza supplemento, per lavori compiuti dalle ore 07.00 alle ore 20.00 nei giorni feriali; - più un supplemento del 50 % per i lavori compiuti dalle ore 07.00 alle ore 20.00 nei giorni festivi; - più un supplemento del 50 % per i lavori compiuti dalle ore 20.00 alle ore 07.00 nei giorni feriali; - più un supplemento del 75 % per i lavori compiuti dalle ore 20.00 alle ore 07.00 nei giorni festivi. <p>²Il sabato e i giorni di congedo speciali concessi dal Municipio sono considerati giorni festivi.</p> <p>³Le prestazioni straordinarie sono</p>

<p>compensate con giornate di congedo o con denaro, a seconda delle esigenze del servizio.</p> <p>³Per il Segretario comunale, il Vice-Segretario comunale e il Tecnico comunale, la partecipazione a sedute municipali o commissionali viene remunerata come il normale orario di lavoro, anche qualora queste dovessero protrarsi oltre le ore 20:00 come pure nei giorni festivi.</p>	<p>compensate con giornate di congedo o con denaro, a seconda delle esigenze del servizio. Il Municipio ha la facoltà di obbligare il dipendente a recuperare le ore straordinarie prendendo congedo.</p> <p>³Per il Segretario comunale, il Vice-Segretario comunale e il Tecnico comunale, la partecipazione a sedute municipali o commissionali viene remunerata come il normale orario di lavoro, anche qualora queste dovessero protrarsi oltre le ore 20:00 come pure nei giorni festivi.</p>																																														
<p>Art. 61 Funzioni e classi</p> <p>¹Nel seguito sono elencate le funzioni previste dal presente regolamento. La necessità o meno di coprire una funzione all'interno dell'organico comunale è stabilita dal Municipio.</p> <p>²Le classi indicate sono quelle stabilite dall'art. 3 della Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato (vedi allegato 1)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Funzioni</u></th> <th><u>Classi</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Segretario comunale</td> <td>26-31</td> </tr> <tr> <td>Vice segretario comunale</td> <td>24-27</td> </tr> <tr> <td>Tecnico comunale</td> <td>26-28</td> </tr> <tr> <td>Contabile</td> <td>23-26</td> </tr> <tr> <td>Impiegato ufficio tecnico</td> <td>21-26</td> </tr> <tr> <td>Impiegato amministrativo</td> <td>21-24</td> </tr> <tr> <td>Impiegato di cancelleria</td> <td>15-19</td> </tr> <tr> <td>Operaio qualificato</td> <td>18-22</td> </tr> <tr> <td>Operaio generico</td> <td>14-16</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Funzioni</u>	<u>Classi</u>	Segretario comunale	26-31	Vice segretario comunale	24-27	Tecnico comunale	26-28	Contabile	23-26	Impiegato ufficio tecnico	21-26	Impiegato amministrativo	21-24	Impiegato di cancelleria	15-19	Operaio qualificato	18-22	Operaio generico	14-16	<p>Art. 61 Funzioni e classi</p> <p>¹Nel seguito sono elencate le funzioni previste dal presente regolamento. La necessità o meno di coprire una funzione all'interno dell'organico comunale è stabilita dal Municipio.</p> <p>²Le classi indicate sono quelle stabilite dalla scala degli stipendi del Comune di Pura (vedi allegato 1)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Funzioni</u></th> <th><u>Classi</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Segretario comunale</td> <td>26-31</td> </tr> <tr> <td>Vice segretario comunale</td> <td>24-29</td> </tr> <tr> <td>Contabile</td> <td>24-28</td> </tr> <tr> <td>Tecnico comunale</td> <td>26-28</td> </tr> <tr> <td>Impiegato ufficio tecnico</td> <td>21-25</td> </tr> <tr> <td>Funzionario amministrativo</td> <td>21-25</td> </tr> <tr> <td>Impiegato amministrativo</td> <td>15-20</td> </tr> <tr> <td>Operatore sociale</td> <td>25-28</td> </tr> <tr> <td>Operaio qualificato</td> <td>19-23</td> </tr> <tr> <td>Operaio generico</td> <td>14-16</td> </tr> <tr> <td>Cuoco mensa scolastica</td> <td>16-18</td> </tr> <tr> <td>Animatore mensa scolastica</td> <td>14-16</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Funzioni</u>	<u>Classi</u>	Segretario comunale	26-31	Vice segretario comunale	24-29	Contabile	24-28	Tecnico comunale	26-28	Impiegato ufficio tecnico	21-25	Funzionario amministrativo	21-25	Impiegato amministrativo	15-20	Operatore sociale	25-28	Operaio qualificato	19-23	Operaio generico	14-16	Cuoco mensa scolastica	16-18	Animatore mensa scolastica	14-16
<u>Funzioni</u>	<u>Classi</u>																																														
Segretario comunale	26-31																																														
Vice segretario comunale	24-27																																														
Tecnico comunale	26-28																																														
Contabile	23-26																																														
Impiegato ufficio tecnico	21-26																																														
Impiegato amministrativo	21-24																																														
Impiegato di cancelleria	15-19																																														
Operaio qualificato	18-22																																														
Operaio generico	14-16																																														
<u>Funzioni</u>	<u>Classi</u>																																														
Segretario comunale	26-31																																														
Vice segretario comunale	24-29																																														
Contabile	24-28																																														
Tecnico comunale	26-28																																														
Impiegato ufficio tecnico	21-25																																														
Funzionario amministrativo	21-25																																														
Impiegato amministrativo	15-20																																														
Operatore sociale	25-28																																														
Operaio qualificato	19-23																																														
Operaio generico	14-16																																														
Cuoco mensa scolastica	16-18																																														
Animatore mensa scolastica	14-16																																														
<p>Art. 62 Adeguamento al rincaro Gli stipendi sono adeguati al rincaro secondo le decisioni adottate per i dipendenti dello Stato.</p>	<p>Art. 62 Adeguamento al rincaro Gli stipendi sono adeguati al rincaro tramite decisione municipale pubblicata all'albo ogni primo mese dell'anno. La decisione non deve scostarsi eccessivamente da quanto deciso dal Consiglio di Stato per i dipendenti cantonali.</p>																																														

Art. 63 Indennità

¹Gli assegni per i figli sono riconosciuti in base alla legislazione cantonale.

²Hanno diritto a un'indennità per economia domestica annua di Fr.1800. - i dipendenti coniugati, i cui figli, di età inferiore ai quattordici anni, nonché all'apprendistato o agli studi sino a un massimo di venticinque anni, danno diritto alle prestazioni previste dall'art. 14 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.

³Hanno pure diritto all'indennità per economia domestica il coniuge superstite, il coniuge separato o divorziato, la nubile ed il celibe aventi a carico figli che adempiono i requisiti di cui al cpv. 2.

⁴L' indennità è versata a partire dal mese in cui è celebrato il matrimonio o inizia l'obbligo di assistenza e termina alla fine del mese in cui cessa il fatto che dà diritto a tale indennità. Il diritto all' assegno, in caso di domanda tardiva, è riconosciuto soltanto per i 6 mesi che precedono la presentazione della domanda.

⁵Le indennità per spese particolari sono riconosciute secondo le disposizioni in vigore per i dipendenti cantonali.

Art. 63 Indennità

¹Gli assegni per i figli sono riconosciuti in base alla legislazione cantonale.

²Hanno diritto a un'indennità per economia domestica annua di Fr.1800. - i dipendenti coniugati, i cui figli, di età inferiore ai quattordici anni, nonché all'apprendistato o agli studi sino a un massimo di venticinque anni, ~~danno diritto alle prestazioni previste dall'art. 14 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.~~

³Hanno pure diritto all'indennità per economia domestica il coniuge superstite, il coniuge separato o divorziato, la nubile ed il celibe aventi a carico figli che adempiono i requisiti di cui al cpv. 2.

⁴L' indennità è versata a partire dal mese in cui è celebrato il matrimonio o inizia l'obbligo di assistenza e termina alla fine del mese in cui cessa il fatto che dà diritto a tale indennità. Il diritto all' assegno, in caso di domanda tardiva, è riconosciuto soltanto per i 6 mesi che precedono la presentazione della domanda.

⁵Le indennità per spese particolari sono riconosciute secondo le disposizioni in vigore per i dipendenti cantonali.

Art. 63bis Indennità di picchetto (nuovo)

¹Il tempo di picchetto non è considerato tempo di lavoro. Esso non dà diritto a recupero in tempo libero. In caso d'intervento durante il picchetto, il tempo d'intervento è considerato tempo di lavoro a tutti gli effetti.

²Ai dipendenti chiamati ad assicurare servizio di picchetto per esplicito ordine scritto da parte del Municipio sono riconosciute le seguenti indennità:
a) in giorni feriali: fr. 1.50 per ora intera,
b) in giorni festivi: fr. 3.00 per ora intera.

<p>Art. 72 Disposizioni transitorie Con l'entrata in vigore del presente regolamento gli attuali rapporti di nomina con scadenza quadriennale divengono automaticamente rapporti di nomina a tempo indeterminato.</p>	<p>Art. 72 Disposizioni transitorie Con l'entrata in vigore del presente regolamento gli attuali rapporti di nomina con scadenza quadriennale divengono automaticamente rapporti di nomina a tempo indeterminato.</p> <p>Le modifiche apportate al regolamento mediante il messaggio municipale 680 non hanno effetto retroattivo. I rapporti di lavoro non conformi alle nuove norme introdotte dal MM 680 devono essere regolarizzati entro un anno dall'entrata in vigore delle presenti modifiche. Nel frattempo valgono le disposizioni in essere.</p>
---	--

5. Risoluzione finale

La modifica e l'adozione di regolamenti soggiace alla procedura prevista dall'art.186 LOC. L'approvazione deve avvenire mediante voto sul complesso; il voto avviene sui singoli articoli se vi sono proposte di modifica rispetto alla proposta municipale.

La competenza del Consiglio comunale è data in base all'art.13 cpv.1 let. a) LOC e la maggioranza richiesta è quella semplice (art.61 cpv.1 LOC).

Alla luce di quanto precede invitiamo il Consiglio comunale a voler

risolvere:

- 1) Sono approvate le modifiche e le aggiunte al Regolamento organico dei dipendenti comunali secondo quanto proposto dal MM 680, con riferimento agli articoli 3, 5, 6, 11, 21, 34, 57, 61, 62, 63, 63bis, 72 e al nuovo allegato 1 (scala stipendi).

Con perfetta stima.

PER IL MUNICIPIO:

Il Sindaco
Matteo Patriarca




Il Segretario
Andrea Scioli


Pura, 16.01.2017
Ris. mun. 558 / 2016

Allegati:

- Allegato 1 – scala stipendi del Comune di Pura

Commissioni incaricate per l'esame del messaggio:

- Commissione della gestione
- Commissione delle petizioni

Scala stipendi (art.61 ROD)

Stipendio annuo e mensile (1/13) secondo classe e aumento
(compresa indennità di rincaro)

CL	Minimo	1.AUM	2.AUM	3.AUM	4.AUM	5.AUM	6.AUM	7.AUM	8.AUM	9.AUM	10.AUM
10	37'777.00	38'763.00	39'749.00	40'738.00	41'725.00	42'711.00	43'699.00	44'684.00	45'674.00	46'660.00	47'646.00
	2'905.90	2'981.75	3'057.60	3'133.70	3'209.60	3'285.45	3'361.45	3'437.25	3'513.40	3'589.25	3'665.10
11	39'595.00	40'583.00	41'573.00	42'557.00	43'545.00	44'534.00	45'520.00	46'507.00	47'495.00	48'483.00	49'469.00
	3'045.75	3'121.75	3'197.90	3'273.60	3'349.60	3'425.70	3'501.55	3'577.45	3'653.45	3'729.45	3'805.30
12	41'420.00	42'407.00	43'394.00	44'382.00	45'367.00	46'357.00	47'343.00	48'330.00	49'318.00	50'300.00	51'292.00
	3'186.15	3'262.10	3'338.00	3'414.00	3'489.75	3'565.90	3'641.75	3'717.70	3'793.70	3'869.25	3'945.55
13	43'243.00	44'226.00	45'218.00	46'202.00	47'190.00	48'176.00	49'164.00	50'153.00	51'141.00	52'125.00	53'113.00
	3'326.40	3'402.00	3'478.30	3'554.00	3'630.00	3'705.85	3'781.85	3'857.90	3'933.90	4'009.60	4'085.60
14	45'137.00	46'125.00	47'109.00	48'098.00	49'087.00	50'071.00	51'055.00	52'047.00	53'032.00	54'018.00	55'005.00
	3'472.10	3'548.10	3'623.75	3'699.85	3'775.90	3'851.60	3'927.30	4'003.60	4'079.40	4'155.25	4'231.15
15	46'976.00	47'965.00	48'950.00	49'934.00	50'921.00	51'912.00	52'897.00	53'884.00	54'873.00	55'858.00	56'847.00
	3'613.55	3'689.60	3'765.40	3'841.10	3'917.00	3'993.25	4'069.00	4'144.90	4'221.00	4'296.75	4'372.85
16	49'122.00	50'109.00	51'096.00	52'086.00	53'072.00	54'060.00	55'044.00	56'032.00	57'020.00	58'010.00	58'992.00
	3'778.60	3'854.55	3'930.45	4'006.60	4'082.45	4'158.45	4'234.15	4'310.15	4'386.15	4'462.30	4'537.85
17	52'070.00	53'061.00	54'046.00	55'034.00	56'019.00	57'010.00	57'993.00	58'982.00	59'970.00	60'955.00	61'941.00
	4'005.40	4'081.60	4'157.40	4'233.40	4'309.15	4'385.40	4'461.00	4'537.10	4'613.10	4'688.85	4'764.70
18	55'011.00	56'000.00	56'987.00	57'971.00	58'960.00	59'947.00	60'936.00	61'920.00	62'909.00	63'897.00	64'881.00
	4'231.60	4'307.70	4'383.60	4'459.30	4'535.40	4'611.30	4'687.40	4'763.10	4'839.15	4'915.15	4'990.85
19	57'467.00	58'534.00	59'596.00	60'660.00	61'723.00	62'785.00	63'847.00	64'909.00	65'974.00	67'038.00	68'098.00
	4'420.55	4'502.60	4'584.30	4'666.15	4'747.90	4'829.60	4'911.30	4'993.00	5'074.90	5'156.75	5'238.30
20	58'384.00	59'649.00	60'918.00	62'180.00	63'450.00	64'716.00	65'980.00	67'248.00	68'516.00	69'783.00	71'045.00
	4'491.10	4'588.40	4'686.00	4'783.10	4'880.75	4'978.15	5'075.40	5'172.90	5'270.45	5'367.90	5'465.00
21	59'808.00	61'306.00	62'806.00	64'302.00	65'802.00	67'304.00	68'800.00	70'299.00	71'795.00	73'244.00	74'693.00
	4'600.60	4'715.85	4'831.25	4'946.30	5'061.70	5'177.25	5'292.30	5'407.60	5'522.70	5'634.15	5'745.60
22	62'479.00	64'088.00	65'698.00	67'301.00	68'906.00	70'514.00	72'102.00	73'658.00	75'215.00	76'769.00	78'326.00
	4'806.10	4'929.85	5'053.70	5'177.00	5'300.45	5'424.15	5'546.30	5'666.00	5'785.75	5'905.30	6'025.10
23	64'886.00	66'652.00	68'422.00	70'188.00	71'946.00	73'654.00	75'368.00	77'079.00	78'792.00	80'502.00	82'213.00
	4'991.25	5'127.10	5'263.25	5'399.10	5'534.30	5'665.70	5'797.55	5'929.15	6'060.90	6'192.45	6'324.10

COMUNE DI PURA



Allegato 1

Regolamento organico
dei dipendenti

Scala stipendi (art.61 ROD)



CL	Minimo	1.AUM	2.AUM	3.AUM	4.AUM	5.AUM	6.AUM	7.AUM	8.AUM	9.AUM	10.AUM	11.AUM	12.AUM	13.AUM	14.AUM	15.AUM
24	69'448.00	71'243.00	72'991.00	74'729.00	76'465.00	78'198.00	79'936.00	81'674.00	83'407.00	85'146.00	86'878.00					
	5'342.15	5'480.25	5'614.70	5'748.40	5'881.90	6'015.25	6'148.90	6'282.60	6'415.90	6'549.70	6'682.90					
25	72'366.00	74'206.00	76'048.00	77'887.00	79'730.00	81'568.00	83'408.00	85'249.00	87'090.00	88'931.00	90'769.00					
	5'566.60	5'708.15	5'849.85	5'991.30	6'133.10	6'274.45	6'416.00	6'557.60	6'699.25	6'840.85	6'982.25					
26	76'250.00	78'247.00	80'245.00	82'243.00	84'237.00	86'233.00	88'228.00	90'228.00	92'223.00	94'218.00	96'217.00					
	5'865.40	6'019.00	6'172.70	6'326.40	6'479.75	6'633.30	6'786.75	6'940.60	7'094.10	7'247.55	7'401.30					
27	77'972.00	80'029.00	82'087.00	84'146.00	86'203.00	88'258.00	90'321.00	92'375.00	94'432.00	96'494.00	98'551.00					
	5'997.85	6'156.10	6'314.40	6'472.75	6'631.00	6'789.10	6'947.75	7'105.75	7'264.00	7'422.60	7'580.85					
28	79'020.00	81'081.00	83'138.00	85'197.00	87'255.00	89'310.00	91'370.00	93'430.00	95'487.00	97'543.00	99'600.00	101'661.00				
	6'078.45	6'237.00	6'395.25	6'553.60	6'711.90	6'870.00	7'028.45	7'186.90	7'345.15	7'503.30	7'661.55	7'820.10				
29	81'889.00	83'945.00	86'004.00	88'066.00	90'122.00	92'178.00	94'240.00	96'297.00	98'354.00	100'410.00	102'469.00	104'528.00	106'584.00			
	6'299.15	6'457.30	6'615.70	6'774.30	6'932.45	7'090.60	7'249.25	7'407.45	7'565.70	7'723.85	7'882.25	8'040.60	8'198.75			
30	84'762.00	86'814.00	88'878.00	90'929.00	92'992.00	95'050.00	97'107.00	99'168.00	101'223.00	103'285.00	105'338.00	107'394.00	109'455.00	111'513.00		
	6'520.15	6'678.00	6'836.75	6'994.55	7'153.25	7'311.55	7'469.75	7'628.30	7'786.40	7'945.00	8'102.90	8'261.10	8'419.60	8'577.90		
31	86'632.00	88'838.00	91'041.00	93'248.00	95'454.00	97'658.00	99'861.00	102'068.00	104'272.00	106'475.00	108'684.00	110'887.00	113'092.00	115'300.00	117'502.00	
	6'664.00	6'833.70	7'003.15	7'172.90	7'342.60	7'512.15	7'681.60	7'851.40	8'020.90	8'190.40	8'360.30	8'529.75	8'699.40	8'869.25	9'038.60	
32	89'627.00	91'834.00	94'036.00	96'243.00	98'447.00	100'651.00	102'858.00	105'063.00	107'269.00	109'469.00	111'678.00	113'882.00	116'085.00	118'295.00	120'500.00	122'702.00
	6'894.40	7'064.15	7'233.55	7'403.30	7'572.85	7'742.40	7'912.15	8'081.75	8'251.45	8'420.70	8'590.60	8'760.15	8'929.60	9'099.60	9'269.25	9'438.60
33	94'875.00	97'230.00	99'577.00	101'931.00	104'280.00	106'635.00	108'987.00	111'337.00	113'692.00	116'044.00	118'395.00	120'746.00	123'097.00	125'452.00	127'800.00	130'155.00
	7'298.10	7'479.25	7'659.75	7'840.85	8'021.55	8'202.70	8'383.60	8'564.40	8'745.55	8'926.45	9'107.30	9'288.15	9'469.00	9'650.15	9'830.75	10'011.90
34	98'192.00	100'689.00	103'191.00	105'687.00	108'186.00	110'687.00	113'186.00	115'682.00	118'183.00	120'682.00	123'177.00	125'683.00	128'180.00	130'679.00	133'176.00	135'676.00
	7'553.25	7'745.30	7'937.75	8'129.75	8'322.00	8'514.40	8'706.60	8'898.60	9'091.00	9'283.25	9'475.15	9'667.90	9'860.00	10'052.25	10'244.30	10'436.60
35	101'510.00	104'158.00	106'803.00	109'446.00	112'094.00	114'739.00	117'386.00	120'033.00	122'679.00	125'325.00	127'970.00	130'614.00	133'266.00	135'910.00	138'551.00	141'198.00
	7'808.45	8'012.15	8'215.60	8'418.90	8'622.60	8'826.10	9'029.70	9'233.30	9'436.85	9'640.40	9'843.85	10'047.25	10'251.25	10'454.60	10'657.75	10'861.40
36	106'537.00	109'331.00	112'122.00	114'915.00	117'710.00	120'504.00	123'296.00	126'087.00	128'879.00	131'677.00	134'469.00	137'259.00	140'053.00	142'847.00	145'641.00	148'432.00
	8'195.15	8'410.10	8'624.75	8'839.60	9'054.60	9'269.55	9'484.30	9'699.00	9'913.75	10'129.00	10'343.75	10'558.40	10'773.30	10'988.25	11'203.15	11'417.85
37	110'384.00	113'326.00	116'265.00	119'205.00	122'143.00	125'085.00	128'024.00	130'968.00	133'906.00	136'845.00	139'784.00	142'725.00	145'667.00	148'607.00	151'545.00	154'484.00
	8'491.10	8'717.40	8'943.45	9'169.60	9'395.60	9'621.90	9'848.00	10'074.45	10'300.45	10'526.55	10'752.60	10'978.85	11'205.15	11'431.30	11'657.30	11'883.40
38	114'235.00	117'324.00	120'409.00	123'496.00	126'586.00	129'671.00	132'758.00	135'846.00	138'932.00	142'018.00	145'107.00	148'194.00	151'279.00	154'365.00	157'453.00	160'539.00
	8'787.30	9'024.90	9'262.25	9'499.70	9'737.40	9'974.70	10'212.15	10'449.70	10'687.10	10'924.45	11'162.10	11'399.55	11'636.85	11'874.25	12'111.75	12'349.15
39	118'080.00	121'319.00	124'553.00	127'784.00	131'019.00	134'253.00	137'486.00	140'722.00	143'956.00	147'189.00	150'423.00	153'657.00	156'893.00	160'127.00	163'360.00	166'595.00
	9'083.10	9'332.25	9'581.00	9'829.55	10'078.40	10'327.15	10'575.85	10'824.75	11'073.55	11'322.25	11'571.00	11'819.75	12'068.70	12'317.45	12'566.15	12'815.00