



Risoluzione municipale no. 1273
del 7 novembre 2011

Paradiso, 8 novembre 2011
a10mmc:MM 1722-WP/ac

Dicastero Amministrazione e Finanze

MESSAGGIO MUNICIPALE

No. 1722/2011 concernente la modifica di alcuni articoli del Regolamento organico comunale (ROD)

All'Onorando Consiglio Comunale,

On. Signor Presidente,
On. Signore e Signori Consiglieri Comunali,

con il presente Messaggio Municipale sottoponiamo per vostro esame ed approvazione alcune modifiche dell'attuale Regolamento organico comunale (ROD) che si rendono necessarie vuoi per l'entrata in vigore della revisione alla Legge organica comunale a cui aveva fatto seguito l'adattamento del Regolamento comunale, vuoi per adattamenti puntuali desunti dalle esperienze maturate con l'applicazione della normativa dalla sua entrata in vigore, ed infine alcune proposte di modifica che scaturiscono dal previsto adattamento della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti che ritorneranno prossimamente al vaglio del Gran Consiglio, ripulite di talune proposte introdotte alla Legge stipendi poi bocciate in sede popolare con il referendum accolto.

Si ricorda infine come il Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Paradiso è stato adottato e introdotto retroattivamente nel 2003. Durante questi primi anni di applicazione, si è senz'altro ritenuto un valido e moderno strumento di gestione del personale.

L'approvazione delle modifiche avverrà mediante voto sul complesso secondo i nuovi disposti dell'art. 186 LOC. Di seguito focalizziamo gli articoli sui quali si propone una modifica:

A) PROPOSTE DI MODIFICA CON AGGIORNAMENTI LOC

Art. 9 – Nullità della nomina

Giusta il nuovo art. 128 LOC, è ora unicamente nulla la nomina di dipendenti del Comune conseguita con manovre fraudolente. Di riflesso si propone una modifica come segue:

Art. 9 situazione attuale	Art. 9 – proposta
<p>¹E' nulla la nomina di dipendenti decisa a condizioni diverse da quelle stabilite dalla legge, dal presente regolamento e dal bando di concorso.</p> <p>²E' parimenti nulla la nomina ottenuta con la frode o con l'inganno o sottacendo elementi determinanti per la decisione di assunzione.</p>	<p>¹ abrogato</p> <p>²- ¹ E nulla la nomina di dipendenti conseguita con manovre fraudolente.</p>

Art. 13-14 – Incarico per funzione temporanea

Con la modifica della LOC, l'art. 39 RALOC ha puntualizzato che nel Regolamento organico dei dipendenti comunali deve ora anche essere inserito il limite di tempo oltre il quale per gli incarichi dei dipendenti occorre procedere al pubblico concorso.

Inoltre la casistica, soprattutto nell'assunzione di personale avventizio e ausiliario presso la casa per anziani e i servizi di manutenzione esterna, ha evidenziato come l'applicazione del susseguente art. 15 riferito al personale ausiliario sia, di fatto, poco praticata e diviene un doppione visto che il collaboratore a carattere ausiliario può comunque essere assunto con un contratto d'incarico per funzione temporanea secondo quanto previsto dall'art. 14.

In questo senso si vuole unificare i due rapporti di lavoro mantenendo unicamente l'incarico per funzione temporanea e sottoponendo quest'ultimo personale alle condizioni del diritto privato previste dall'art. 319 e segg Codice obbligazioni. Di riflesso è proposto un assemblaggio tra gli art.li 13, 14 e 15.

Gli articoli sarebbero quindi riformulati come segue:

<p>Art. 13 – definizione - situazione attuale</p> <p>¹Il Municipio può procedere direttamente, senza pubblico concorso, all'assunzione di personale conferendo un incarico temporaneo, per funzioni istituite a titolo provvisorio.</p>	<p>Art. 13 – definizione – proposta</p> <p>¹ L'incarico per funzione temporanea è l'atto amministrativo con cui il dipendente è assunto, senza pubblico concorso, per eseguire per un tempo limitato, un compito determinato.</p>
<p>Art. 14 – durata e modalità - situazione attuale</p> <p>¹La durata dell'incarico temporaneo è determinata dalla natura stessa dell'attività per la quale si procede all'assunzione e non è automaticamente rinnovabile alla scadenza.</p> <p>²Quando il Municipio ritiene che la funzione assume carattere permanente può procedere alla nomina o al conferimento di un incarico per funzione stabile, ossequiando le norme ad essi relativa dando la preferenza al dipendente che già beneficiava di un incarico per funzione temporanea.</p>	<p>Art. 14 – durata - proposta</p> <p>¹La durata dell'incarico per funzione temporanea è determinata dalla natura stessa dell'attività per la quale si procede all'assunzione e non è automaticamente rinnovabile alla scadenza.</p> <p>²Se l'incarico è di durata superiore ai 12 mesi, il Municipio procede tramite pubblico concorso pubblicato all'albo per il periodo di almeno 7 giorni.</p>
<p>Art. 15 – personale ausiliario - situazione attuale</p> <p>¹È assunto quale ausiliario il personale in formazione, supplente e avventizio allo scopo di coadiuvare i servizi comunali nell'esecuzione di compiti a carattere straordinario e provvisorio o nell'evasione di accumuli transitori di lavoro la cui durata non sia superiore ai 3 mesi.</p> <p>Per le attività che superano tale durata e il grado di occupazione è pari o superiore al 50% il Municipio procederà ad un incarico per funzione temporanea conformemente all'art. 13 del presente regolamento.</p>	<p>Art. 15 – modalità – proposta</p> <p>¹ Il Municipio stabilisce, di volta in volta, i requisiti d'assunzione a dipendenza delle esigenze.</p> <p>²L'incarico per funzione temporanea è assunto con un contratto di lavoro individuale di diritto privato secondo gli artt. 319 e segg. CO ed è disciplinato da un'apposita ordinanza.</p> <p>³ Il contratto deve essere stipulato in forma scritta preventivamente all'inizio dell'attività.</p>

²L'assunzione di questi dipendenti non avviene tramite pubblico concorso.

³Il rapporto d'impiego del personale ausiliario è retto dal diritto privato (art. 319 segg. CO) ed è disciplinato da un'apposita ordinanza.

⁴Il contratto deve essere stipulato in forma scritta preventivamente all'inizio dell'attività.

⁵A titolo generale il personale ausiliario deve osservare i doveri di servizio dei dipendenti comunali ed in particolare le norme del presente regolamento.

⁶Il personale ausiliario è assicurato contro gli infortuni ed è affiliato alla Cassa pensioni secondo le disposizioni in materia.

⁷Questa categoria verrà retribuita con paga oraria. Il calcolo viene effettuato dividendo per 2000 lo stipendio medio annuale della classe prevista per la funzione all'art. 44.

⁸Il personale avventizio ha diritto alle indennità previste dal presente regolamento, ad eccezione di quella stabilita dagli art. 52 e 69.

⁹Il personale avventizio ha diritto alle prestazioni previste dall'assicurazione collettiva perdita di guadagno in caso di malattia solo se stipulata dal Comune.

¹⁰Se per la natura del rapporto d'impiego si prevede che le vacanze non possono essere effettuate, allo stipendio orario è aggiunta una percentuale corrispondente alle vacanze di diritto in base all'art. 71 del presente Regolamento.

¹¹Per lavori urgenti della durata non superiore a un mese l'assunzione può avvenire a cura delle singole direzioni o dal capo del personale che sottoporranno immediatamente il loro operato alla ratifica del Municipio.

⁴ A titolo generale il personale assunto con un contratto per funzione temporanea deve osservare i doveri di servizio dei dipendenti comunali ed in particolare le norme del presente regolamento.

⁵ Il personale temporaneo è assicurato contro gli infortuni ed è affiliato alla Cassa pensioni secondo le disposizioni in materia.

⁶ Quando il Municipio ritiene che la funzione assume carattere permanente può procedere alla nomina o al conferimento di un incarico per funzione stabile, ossequiando le norme ad essi relative dando la possibilità di preferenza al dipendente che già beneficiava di un incarico per funzione temporanea.

⁷ Se il rapporto contrattuale prevede il pagamento dello stipendio in forma oraria, il calcolo viene effettuato dividendo per 2000 lo stipendio medio annuale della classe prevista per la funzione all'art. 44. Fanno eccezione a questo calcolo quelli assunti nella classe 24.

⁸ Se per la natura del rapporto d'impiego si prevede che le vacanze non possono essere effettuate, allo stipendio orario è aggiunta una percentuale corrispondente alle vacanze di diritto in base all'art. 71 del presente Regolamento.

⁹ Per lavori urgenti della durata non superiore a un mese l'assunzione può avvenire a cura delle singole direzioni o dal Capo del personale che sottoporranno immediatamente il loro operato alla ratifica del Municipio.

Art. 35 – Provvedimenti disciplinari

Art. 37 – Inchiesta e rimedi giuridici

L'art. 134 LOC ha subito dei cambiamenti nei provvedimenti disciplinari che il Municipio ha facoltà di adottare nei confronti dei propri dipendenti per situazioni in cui è riscontrata una violazione dei doveri di servizio.

Di seguito sono quindi proposte le seguenti modifiche in linea con quelle adottate dal Parlamento con la revisione LOC:

Art. 35 - situazione attuale	Art. 35 – proposta
La violazione dei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti, la trascuratezza e la negligenza nell'adempimento delle mansioni loro assegnate, sono punite dal Municipio con i seguenti provvedimenti disciplinari, riservata l'azione penale:	La violazione dei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti, la trascuratezza e la negligenza nell'adempimento delle mansioni loro assegnate, sono punite dal Municipio con i seguenti provvedimenti disciplinari, riservata l'azione penale:

<ul style="list-style-type: none"> a) l'ammonimento; b) la multa fino a fr. 500.--; c) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio; d) il trasferimento ad altra funzione; e) la sospensione dall'impiego e dallo stipendio per un periodo massimo di 3 mesi; f) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico; g) il licenziamento. 	<ul style="list-style-type: none"> a) l'ammonimento; b) la multa fino a fr. 500.—; c) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria; d) il trasferimento ad altra funzione; e) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio per un periodo massimo di tre mesi; f) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio; g) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico; h) la destituzione.
--	--

<p>Art. 37 - situazione attuale</p> <p>¹L'applicazione delle sanzioni disciplinari è preceduta da un'inchiesta.</p> <p>²Il dipendente ha diritto di giustificarsi, farsi assistere, prendere visione dell'incarto che lo concerne e di chiedere un complemento d'inchiesta.</p> <p>³Le sanzioni sono motivate e comunicate per iscritto all'interessato con l'indicazione dei rimedi di diritto.</p> <p>⁴I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a) e b) (fino a fr. 100.--) dell'art. 35 sono applicati inappellabilmente dal Municipio.</p> <p>⁵Contro i rimanenti provvedimenti è dato ricorso al Consiglio di Stato, la cui decisione è appellabile al Tribunale cantonale amministrativo.</p>	<p>Art. 37 – proposta</p> <p>¹L'applicazione delle sanzioni disciplinari è preceduta da un'inchiesta.</p> <p>²Al dipendente viene data conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta. Egli può farsi assistere da un procuratore, prendere visione dell'incarto che lo concerne e di chiedere un complemento d'inchiesta.</p> <p>³Le sanzioni sono motivate e comunicate per scritto all'interessato con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso.</p> <p>⁴da abrogare</p> <p>⁵ ⁴Contro i rimanenti provvedimenti è dato ricorso al Consiglio di Stato, la cui decisione è appellabile al Tribunale cantonale amministrativo.</p>
---	---

<p>Art. 38 - situazione attuale</p> <p>¹In casi gravi, se l'interesse dell'amministrazione o dell'inchiesta lo esigono, il Municipio ha facoltà di 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.</p> <p>²La decisione di sospensione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Il ricorso non ha effetto sospensivo.</p> <p>³Il Municipio può proporre tale misura al Consiglio di Stato per i docenti comunali e, sentito l'ispettore scolastico, deciderla provvisoriamente per la durata massima di 7 giorni conformemente all'art. 38 cpv. 3 della LORD.</p> <p>⁴Tale misura è applicabile anche nel caso in cui l'autorità giudiziaria notifica al Municipio l'apertura di un procedimento penale a carico di un dipendente per</p>	<p>Art. 38 - proposta</p> <p>¹In casi gravi, se l'interesse dell'amministrazione o dell'inchiesta lo esigono, il Municipio ha facoltà di 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.</p> <p>²La decisione di sospensione 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 quindici giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile dinnanzi al Tribunale cantonale amministrativo. I ricorsi non hanno effetto sospensivo.</p> <p>^{3) 4) 5) ...omissis...}</p>
--	---

reati intenzionali di azione pubblica, eccettuati i casi di lieve entità o senza rilevanza per la funzione.

⁵Se il Municipio al termine dell'inchiesta rinuncia ad ogni misura o adotta un'altra misura che non comporti la perdita dello stipendio, esso va integralmente versato.

B) PROPOSTE DI MODIFICA AGGIUNTIVE

Art. 2 – Suddivisione dipendenti

Per i motivi di cui si è detto alle modifiche proposte per gli articoli 13, 14 e 15, l'articolo in questione deve di conseguenza essere modificato come segue:

Art. 2 situazione attuale	Art. 2 proposta
I dipendenti sono suddivisi in quattro ordini: a) i nominati ai sensi dell'art. 4 e seguenti; b) gli incaricati ai sensi dell'art. 10 e seguenti; c) agli ausiliari ai sensi dell'art. 15 e seguenti; d) persone invalide e inserimenti sociali ai sensi dell'art. 16; e) apprendisti e allievi delle scuole sociosanitarie cantonali ai sensi dell'art. 17.	I dipendenti sono suddivisi in quattro ordini: a) i nominati ai sensi dell'art. 4 e seguenti; b) gli incaricati ai sensi dell'art. 10 e seguenti e) abrogare c) persone invalide e inserimenti sociali ai sensi dell'art. 16 d) apprendisti e allievi delle scuole sociosanitarie cantonali ai sensi dell'art. 17

Art. 5 – Requisiti

A seguito dell'introduzione dell'accordo bilaterale Svizzera-Unione europea sulla libera circolazione delle persone, i pubblici funzionari sono considerati alla stregua di lavoratori salariati dipendenti ai quali si applicano le regole della libera circolazione. Ciò significa che nell'ambito delle nomine possono essere assunti candidati stranieri con qualsiasi permesso che fruiscono dell'esercizio dei diritti civili.

Art. 5 situazione attuale	Art. 5 proposta
¹ I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti: a) cittadinanza svizzera o altra nazionalità straniera con permesso di domicilio e che fruiscono dell'esercizio dei diritti civili; ...omissis...	¹ I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti: a) cittadinanza svizzera o altra nazionalità straniera e che fruiscono dell'esercizio dei diritti civili; ...omissis...

Inoltre nel corso del 2010 il Gran Consiglio, dando seguito ad una mozione del Gran consigliere Moreno Colombo, formulata su nostra esplicita richiesta, ha abolito dalle leggi cantonali l'obbligo di presentare il certificato di buona condotta nell'ambito di talune procedure per le quali era richiesto. Quest'ultimo era presentato a garanzia della condotta assunta in ambito comunale. Questo certificato che non ha nessun riscontro con giudizi per fatti di ordine penale iscritti a casellario giudiziale, oltre a non sottostare a particolari

condizioni non permette di avere informazioni attendibili in quanto rilasciato dai Comuni senza un esame di merito.

Riteniamo quindi opportuno abrogare tale documento fra quelli richiesti per la verifica della condotta del candidato, limitandosi a richiedere l'estratto del casellario giudiziale e l'autocertificazione dalla quale risulti che non vi sono precedenti in ambito comunale.

Art. 5 situazione attuale	Art. 5 proposta
<p>¹I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti:</p> <p>b) condotta ineccepibile e comprovata dalla presentazione di un attestato di buona condotta e dell'estratto del casellario giudiziale;</p> <p>...omissis...</p>	<p>¹I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti:</p> <p>b) condotta ineccepibile e comprovata dalla presentazione dell'autocertificazione e dell'estratto del casellario giudiziale;</p> <p>...omissis...</p>

Art. 10 – Definizione

Visto le modifiche proposte all'art. 5, per conseguenza necessita modificare l'articolo in questione come segue:

Art. 10 situazione attuale	Art. 10 proposta
<p>¹Mediante pubblico concorso il Municipio può assumere un candidato, conferendogli un incarico per funzione stabile, qualora questi non adempia ai requisiti richiesti dall'art. 5 cpv. 1 lett. a) o d) del presente regolamento.</p> <p>...omissis...</p>	<p>¹Mediante pubblico concorso il Municipio può assumere un candidato, conferendogli un incarico per funzione stabile, qualora questi non adempia ai requisiti richiesti dall'art. 5 cpv. 1 lett. d) del presente regolamento.</p> <p>...omissis...</p>

Art. 13-14-15 – Incarico per funzione temporanea

Vedi quanto proposto alle pagine 3 e 4, limitatamente all'unificazione degli art. 14 e 15, abrogando lo statuto del personale ausiliario.

Art. 21 cpv. 2) e 4) – Assenze per ragioni di salute

Il dispositivo demanda la possibilità di richiedere il certificato medico per talune situazioni particolari unicamente al Capo del Personale. L'esperienza e l'applicazione hanno evidenziato come tale necessità non debba essere assolta solo dal Capo del Personale, ma anche dai quadri superiori che svolgono un ruolo di sorveglianza del personale subalterno, soprattutto per il personale non amministrativo (casa anziani, ufficio tecnico, istituto scolastico e polizia). E' infatti a questi ultimi che il dipendente, per regolamento, deve comunicare l'assenza per ragioni di salute.

Si propone quindi la seguente modifica:

Art. 21 situazione attuale	Art. 21 proposta
<p>...omissis...</p> <p>² Su richiesta del Capo del personale deve inoltre essere presentato un certificato medico:</p> <p>a) in caso di assenza immediatamente precedente o susseguente alle vacanze; b) in caso di assenza immediatamente precedente o posteriore ai giorni di riposo ufficiali.</p> <p>...omissis...</p> <p>⁴ Il Capo del personale può richiedere il certificato medico anche in caso di assenze inferiori a tre giorni, se queste si ripetono con frequenza, in particolare qualora il dipendente si rechi ripetutamente dal medico.</p>	<p>...omissis...</p> <p>² Su richiesta del Capo del personale o dei quadri dirigenti, deve inoltre essere presentato un certificato medico:</p> <p>a) in caso di assenza immediatamente precedente o susseguente alle vacanze; b) in caso di assenza immediatamente precedente o posteriore ai giorni di riposo ufficiali.</p> <p>...omissis...</p> <p>⁴ Il Capo del personale o i quadri dirigenti possono richiedere il certificato medico anche in caso di assenze inferiori a tre giorni, se queste si ripetono con frequenza, in particolare qualora il dipendente si rechi ripetutamente dal medico.</p>

Art. 39 cpv. 2 – Termini e prescrizioni

L'attuale normativa stabilisce come la decisione disciplinare, a seguito di un'inchiesta amministrativa, deve essere presa e comunicata all'interessato in forma scritta entro un mese dalla chiusura dell'inchiesta. Tale termine, non previsto dalla LOC, è ritenuto troppo restrittivo e assume carattere imperativo. Infatti, se per un qualsiasi motivo giustificato il Municipio non dovesse poterlo rispettare, rende di fatto impraticabile l'applicazione di misure disciplinari. Il Municipio deve potersi muovere con più flessibilità avuto riguardo delle singole circostanze.

Per questo motivo si propone di stralciare il capoverso in questione.

Art. 39 cpv. 2 - situazione attuale	Art. 39 cpv. 2 - proposta
<p>...omissis...</p> <p>²La decisione disciplinare deve essere presa e comunicata all'interessato in forma scritta entro un mese dalla chiusura dell'inchiesta.</p> <p>...omissis...</p>	<p>...omissis...</p> <p>² abrogare</p> <p>³²...omissis...</p>

Art. 44 – classificazione delle funzioni

a) Modificazione delle funzioni – introduzione nuova funzione di operatrice sociale

Nel corso del marzo / aprile 2008 il Municipio, in considerazione alle necessità espresse dalla Commissione tutoria regionale 4 con sede nel nostro Comune e che opera a favore di 12 Comuni tra i quali Arogno, Bissone, Carabietta, Carona, Grancia, Maroggia, Melano, Melide, Morcote, Rovio e Vico-Morcote, aveva proceduto ad un incremento del grado di

occupazione dell'attuale segretaria dall'80% al 100%. Nel corso del 2010 è inoltre stata aggiunta un'unità amministrativa al 40 %.

Questa modifica si è resa necessaria in quanto l'attività della Commissione negli ultimi anni è aumentata a seguito delle necessità d'intervento con adeguate misure di protezione a favore di persone per le quali è pure necessario designare curatori e tutori.

A ciò si aggiunge il fatto che il numero di curatori / tutori da assegnare diviene sempre più problematico per la scarsità di persone disposte ad assumere un mandato. Questo porta inevitabilmente difficoltà all'Autorità tutoria che in circostanze particolari e d'urgenza deve poter avere a disposizione un referente che rilevi il caso e adotti le misure necessarie in tempi celeri.

D'altro canto le difficoltà nel reperire nuovi curatori e/o tutori è dovuto anche al fatto che taluni casi sono sicuramente di difficile gestione sia nell'amministrazione della sostanza che nell'accompagnamento del pupillo.

La Commissione Tutoria ha così sensibilizzato il Municipio su tali aspetti chiedendo la possibilità di designare un/a tutore/trice a cui affidare taluni incarichi a beneficio dei Comuni facenti parte dell'intero comprensorio. Questi mandati avrebbero dovuto coprire l'attività della nuova collaboratrice nella misura del 50 %.

L'Esecutivo, in considerazione all'accresciuta necessità di personale, ha ritenuto opportuno approfittare di questo bisogno per valutare pure l'introduzione di una nuova figura professionale, quella di operatore/trice sociale atta a seguire con la propria consulenza, le necessità della popolazione siano essi giovani, famiglie e anziani residenti, poste in situazioni di disagio sociale e/o economico.

Una funzione introdotta anche in altri Comuni quale concreta risposta ai bisogni della popolazione più disagiata.

Vista la particolare urgenza, il Municipio nel corso del mese di marzo 2008 aveva avviato una procedura di concorso pubblico per l'assunzione di questa nuova figura professionale con un contratto d'incarico temporaneo per la durata iniziale di un anno.

Il concorso ha permesso di individuare una candidata in possesso dei requisiti di operatore sociale SUP necessari ad assumere tale ruolo.

L'introduzione di questa nuova figura professionale, in stretta collaborazione con i servizi sociali, ha permesso fra l'altro di conoscere meglio, attraverso lo studio "anziani soli", quella parte di popolazione disagiata a cui necessita maggiore attenzione. Non di meno è stato possibile avviare il progetto Mentoring in collaborazione con Pro Juventute Svizzera italiana.

Per questa funzione è stata valutata una percentuale d'occupazione pari al 50 % che dovrebbe permettere di coprire le esigenze poste per questo specifico campo di attività sul nostro territorio.

In qualità di operatrice sociale l'onere derivante dai costi salariali è posto a carico del Comune, mentre le attività legate alla funzione di tutore/trice sono ripartite sui Comuni di domicilio del pupillo.

Trattandosi di una nuova funzione, è quindi necessario procedere a un complemento dell'attuale Regolamento organico introducendo una nuova classificazione funzionale all'art. 44 cpv. 7, tenuto in considerazione dei requisiti formativi necessari per assolvere tale ruolo.

Per la definizione dello stipendio è stato adottato lo stesso metro di retribuzione previsto nell'ambito dell'organico cantonale nella funzione di assistente sociale.

Viene quindi proposta la seguente aggiunta all'art. 44 cpv. 7:

a	b	c	d		
11	12	13		Tutore / operatore sociale	c - 2 anni b - 2 anni

b) Modificazione delle funzioni – introduzione nuova funzione di educatore diplomato

In considerazione delle necessità espresse dall'Unità Invalidi lungodegenti della Residenza Paradiso, e dopo accordo dell'ente sussidiante, si è proceduto nel 2009 all'assunzione di un'educatrice diplomata. Trattandosi di una nuova funzione, è quindi necessario procedere a un complemento di funzione introducendo una nuova classificazione all'art. 44 cpv. 7, tenuto in considerazione dei requisiti formativi necessari per assolvere tale ruolo.

Così come riconosciuto dall'ente sussidiante, per la definizione dello stipendio è stato adottato lo stesso metro di retribuzione previsto nell'ambito dell'organico cantonale per la funzione di infermiere CRS livello 2, come segue:

a	b	c	d		
14	15	16		Infermiere CRS livello 2/ Educatore diplomato	c - 2 anni b - 2 anni

c) Modificazione delle funzioni – estensione delle categorie funzionali

Con la presenza dello sportello regionale Laps, viene a configurarsi la funzione di sportellista Laps. L'introduzione di tale funzione, avvenuta nel corso del 2001, non comportava una particolare formazione, tant'è che nei requisiti posti nel bando d'assunzione è stato richiesto un AFC d'impiegato di commercio. Condizione quest'ultima che non è propriamente in linea con l'attività esercitata.

Motivo per cui l'Autorità cantonale ha istituito dei corsi specifici atti a colmare la lacuna formativa, con l'introduzione del diploma di "Consulente in sicurezza sociale". L'esperienza acquisita in questi anni, e le altre mansioni affidate allo sportellista Laps nel suo grado di occupazione (tra cui anche quelle di tutore/curatore di pupilli), hanno permesso di evidenziare l'esigenza di alzare l'asticella delle competenze tecniche e sociali necessarie a tale ruolo, ciò che favorisce una diversa classificazione funzionale e salariale. Sono quindi stati presi in considerazione i diplomi di "Consulente in sicurezza sociale" e quello di "Operatore sociale SUP", quale condizione essenziale per l'assunzione e necessaria a differenziare la classificazione salariale. Si propone quindi la modifica dell'art. 44 cpv. 7 come segue:

a	b	c	d		
11	12	13		Tutore / operatore sociale / Responsabile sportello Laps (con diploma di operatore sociale SUPSI)	c – 2 anni b – 2 anni
17	18	19	20	Impiegato di commercio qualificato Responsabile sportello Laps (con diploma consulente sicurezza sociale)	

** **

Per attività a carattere provvisorio e a tempo determinato, viene di regola assunto personale ausiliario secondo i nuovi parametri previsti all'art. 13 ROD, oggetto di modifica con le presenti proposte di adattamento del ROD. La provvisorietà e l'occupazione temporale di queste assunzioni fa sì che il contratto di assunzione, in talune situazioni, preveda l'attribuzione del salario in forma oraria, comprensivo di tredicesima. Si tratta comunque di personale provvisorio, per il quale in talune situazioni non necessitano di competenze professionali particolari, proprio per la limitata portata dell'occupazione.

Per differenziarsi dal personale in pianta stabile o comunque con funzioni e competenze superiori si propone di inserire tre nuove funzioni: quella di **"aiuto operaio generico"**, quella di **"ausiliario d'ufficio"** e di **"ausiliario generico CA/Scuole"** assunti a carattere provvisorio, applicando una nuova classe salariale "24" con minimi e massimi di cui si dirà al capoverso f).

Sono inoltre inserite le nuove figure dell'assistente di polizia e dell'ausiliario di polizia, quali funzioni aggiuntive per mansioni limitate rispetto a quelle di agente di polizia e ai quali potranno essere affidati incarichi amministrativi oggi assunti da altri servizi dell'amministrazione. Per la funzione di assistente di polizia si richiede la specifica formazione che verrà implementata dall'Autorità cantonale, mentre per la funzione di ausiliario di polizia si richiede almeno l'attestato di fine tirocinio (AFC). L'attribuzione salariale avviene tenuto conto dei compiti assegnati, dei titoli di studio e dell'attuale pianta organica della polizia comunale.

Infine la necessità di attuare uno sportello per permettere al cittadino di ottenere informazioni generali, per orientarlo sulle attività dei servizi, e per il disbrigo di piccole attività amministrative, come pure la necessità di sgravare il servizio di polizia di taluni compiti affinché gli agenti garantiscano una presenza più costante sul territorio comunale, hanno spinto l' Esecutivo a valutare l'introduzione nel tempo della nuova funzione di **"messaggero/ricezionista/centralinista"**. Logisticamente verrà creato un front office al piano terreno del palazzo amministrativo. A tale funzione potrà inoltre essere assegnato il ruolo di ricezionista/centralinista per lo smistamento delle chiamate che giungono sulla centrale telefonica del Comune.

Tutte le nuove funzioni saranno introdotte al momento del bisogno.

Classe				Funzione	Anni di permanenza nella classe
--------	--	--	--	----------	---------------------------------

a	b	c	d		
18	19	20		Assistente di polizia	d-2
19	20	21		Ausiliario di polizia con AFC	c-2 b-2
19	20	21	22	Messaggero/Ricezionista/centralista * * * * *	
24				Aiuto operaio generico Ausiliario d'ufficio Ausiliario generico CA/Scuole	

* * * * *

L'attuale classificazione funzionale prevede un'indennità per capi reparto (art. 64). Questa indennità è versata all'infermiere che svolge la funzione di Capo Reparto senza tuttavia avere una formazione specifica. Rispetto al passato, oggi le direttive dell'Ufficio del Medico Cantonale e dell'ente sussidiante prevedono, per questa figura professionale, il diploma in "Gestione d'équipe" o, con l'integrazione della Scuola Superiore per le formazioni sanitarie di Stabio (FFSF) nella SUPSI, il "Diploma of Advanced Studies in Management sanitario". Si propone dunque di inserire la figura del Capo reparto nella già esistente categoria degli infermieri post diploma e di ampliare la carriera con l'aggiunta della classe minima 15. Questa figura assolverà pure, nelle sporadiche necessità, la funzione di sostituto del responsabile delle cure.

Classe				Funzione	Anni di permanenza nella classe
13	14	15		Infermiere Vice responsabile delle cure Infermiere capo reparto post diploma SSFS/SUPSI o titolo equipollente. Infermiere specialista post diploma SSFS/SUPSI o titolo equipollente Fisioterapista diplomato	d - 1 anni c - 2 anni b - 2anni

c) Modificazione delle funzioni - aggiunta della nomenclatura funzionale "Specialista d'attivazione" ed estensione delle classi di carriera

A seguito delle modifiche intervenute a livello formativo, la funzione di animatore verrà nei prossimi anni sostituita con quella di specialista d'attivazione. È infatti proposta da alcuni anni a livello federale e da quest'anno a livello cantonale una formazione specifica che prevede il rilascio di un Attestato federale di Capacità (AFC). Sul mercato del lavoro la figura dell'animatore è comunque tuttora esistente. Nel tempo coloro ancora in possesso di questa certificazione tendono ad adeguarsi con una riqualifica in ambito formativo.

L'attuale regolamento non prevede questa nuova nomenclatura per cui si ritiene necessario un completamento funzionale, pur mantenendo le stesse prerogative salariali attribuite all'animatore diplomato. Si propone di separare la figura dell'animatore da quella dell'ergoterapista essendo i due curricula diversi fra loro e ben definiti. Si propone inoltre di parificare le carriere a quelle degli infermieri di livello 2 inserendo la classe 16 come classe di partenza.

Viene quindi proposta la seguente aggiunta all'art. 44 cpv. 7:

a	b	c	d		
14	15	16		Specialista d'attivazione (AFC)/Animatore diplomato Ergoterapista diplomato	c - 2 anni b - 2 anni

d) Modificazione delle funzioni – modifica della nomenclatura funzionale "assistente geriatrico"

A seguito delle modifiche intervenute a livello formativo, la funzione di assistente geriatrico è stata sostituita nel tempo con quella di operatore/trice sociosanitario/a che ha permesso a quest'ultima figura di acquisire maggiori competenze. Le modifiche introdotte a livello formativo hanno permesso lo sviluppo di una nuova formazione professionale. L'operatore/trice socio assistenziale a differenza dell'operatore/trice sociosanitario/a acquisisce maggiori competenze in ambito sociale.

Sul mercato del lavoro la figura dell'assistente geriatrico è comunque tuttora esistente. Nel tempo coloro ancora in possesso di questa certificazione tendono ad adeguarsi con una riqualifica in ambito formativo.

Sulla base delle necessità della nostra casa per anziani l'indirizzo formativo prevalente è quello di operatore sociosanitario, senza tuttavia escludere in futuro la figura dell'operatore/trice socio assistenziale. E' infatti questo uno dei requisiti per accedere alla formazione di specialista d'attivazione.

L'attuale regolamento non prevede queste funzioni per cui si ritiene necessario un completamento funzionale, pur mantenendo le stesse prerogative salariali attribuite agli assistenti geriatrici.

La modifica che proponiamo è del seguente tenore:

Classe				Funzione	Anni di permanenza nella classe
17	18	19	20	Impiegato di commercio qualificato Operaio qualificato Operatore sociosanitario / operatore socioassistenziale / Assistente geriatrico	d - 1 anno c - 2 anni b - 2anni

e) Modificazione delle funzioni – diversificazione classi salariali

Con l'attuale ordinamento, la carriera salariale dell'ausiliario di cura non diplomato è identica a quella di assistente di cura CRS, malgrado la formazione e le competenze tecniche e sociali necessarie siano diverse. Si propone pertanto di intervenire con una modifica riducendo la carriera salariale per la funzione di ausiliario di cura non diplomato, come segue:

a	b	c	d		
20					
21	22	23		Ausiliario di cura non diplomato	

f) Modificazione delle funzioni – introduzione nuova classe salariale

Per completare la classificazione funzionale con l'introduzione delle funzioni citate in precedenza, a titolo accessorio e relative alle funzioni di "aiuto operaio generico", "ausiliario d'ufficio" e "ausiliario generico casa anziani/Scuole" si rende necessaria l'introduzione di un'ulteriore classe salariale assegnata con il no. 24 che prevede i seguenti minimi e massimi orari:

Classe	Minimo	massimo	massimo in anni
24	19.--/ora	25.--/ora	---

Questi ultimi parametri salariali sono comprensivi di tredicesima, ma non dell'indennità vacanze, attribuita a dipendenza delle necessità oggettive. Saranno infine soggetti all'indicizzazione come per gli stipendi in organico. Non sottostanno infine al calcolo definito dall'art. 15 cpv. 7. Si tenga conto che il salario minimo orario attuale è di fr. 24.89.

g) Modificazione delle funzioni – modifica degli anni di permanenza nella classe

Per ogni singola classificazione funzionale è prevista una carriera che varia da 1 a 3 anni a dipendenza della funzione esercitata e della classe salariale.

Oggi il dipendente di nuova nomina, per talune funzioni ed inserito nelle classi 20, 21 e 23, dopo un anno passa automaticamente alla classe alternativa superiore, a meno che non vi siano elementi che non giustificano, a giudizio del Municipio, il passaggio.

In concreto il passaggio alla classe alternativa superiore avviene subito dopo l'anno di prova. Per assurdo anche qualora il periodo di prova venisse prolungato oltre l'anno, come previsto dalla LOC, di principio il dipendente avrebbe diritto al passaggio di classe.

Si ritiene opportuno intervenire rendendo omogenea l'applicazione ed aumentando quindi l'anno di permanenza nelle classi 20, 21 e 23 da uno a due anni, come previsto per le altre classi salariali, con la modifica concreta dell'art. 44 cpv. 7.

Art. 45 cpv. 2 – scala degli stipendi

L'attuale ordinamento prevede come gli stipendi vengano adeguati annualmente al 1. gennaio secondo l'incremento medio annuo dell'indice nazionale dei prezzi al consumo calcolato alla fine del mese di novembre. Questo sistema di calcolo ha generato qualche problema laddove la media annuale, rapportata all'indice dell'anno precedente, ha registrato una diminuzione percentuale del carovita. Il Municipio in tale situazione, peraltro anomala, non ha assegnato alcun carovita. Altri Comuni, come Mendrisio, che adottavano analogo sistema l'hanno abbandonato nell'ambito della revisione ROD. Si ritiene quindi opportuno conformarsi alla legislazione adottata nella maggior parte dei Comuni ticinesi rapportando l'indice definito alla fine di novembre con quello dell'anno precedente nello stesso periodo.

Art. 45 cpv. 2 - situazione attuale	Art. 45 cpv. 2 – proposta
² La presente scala è stata stabilita sull'indice ufficiale constatato al 30.11.2001 di 101.4 punti (indice maggio 2000 = 100 punti) e viene adeguata annualmente al 1. gennaio secondo l'incremento medio annuo dell'indice nazionale dei prezzi al consumo calcolato alla fine del mese di novembre.	² La presente scala è stata stabilita sull'indice ufficiale constatato al 30.11.2001 di 101.4 punti (indice maggio 2000 = 100 punti) e viene adeguata annualmente al 1. gennaio alla variazione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo calcolato alla fine del mese di novembre.

Art. 48 cpv. 2 – stipendio iniziale

L'attuale regolamentazione prevede che ai dipendenti della Residenza Paradiso al momento dell'assunzione sia garantito uno stipendio iniziale almeno pari a quello riconosciuto dall'ente sussidiante.

Questa procedura era stata introdotta con la stesura del nuovo ROD, dal momento in cui i dipendenti comunali, quelli della casa per anziani e delle aziende municipalizzate, per motivi di omogeneità, erano stati inseriti in un'unica normativa.

La definizione del salario per i dipendenti della casa per anziani, prima che fosse introdotto il contratto di prestazioni, era compiuta dall'Ente sussidiante (autorità cantonale) tenuto conto del solo curriculum e degli anni di esperienza senza che l'Autorità di nomina (Comune) potesse valersi di una propria decisione autonoma. Ciò comporta un'evidente disparità di trattamento con la rimanenza del personale in organico.

Si ritiene che questo meccanismo, proprio a ragione delle nuove condizioni imposte con l'introduzione del contratto di prestazioni, non debba necessariamente essere garantito in quanto la contrattazione del salario già avviene entro precise regole dettate dalla classificazione funzionale/salariale e comunque deve poter essere definita dal Municipio, in modo autonomo, tenuto conto del curriculum del candidato, delle competenze tecniche, esperienze, ecc., ma anche per rapporto alla casistica usualmente applicata, lasciando quindi ampio margine di apprezzamento.

Si chiede quindi l'abrogazione integrale del capoverso 2 attinente all'art. 48 relativo allo stipendio iniziale come segue:

Art. 48 - situazione attuale	Art. 48 – proposta
¹ Lo stipendio iniziale è fissato all'atto dell'assunzione e corrisponde di regola al minimo della classe prevista per la funzione. Quando la nomina o l'incarico è preceduto da un'assunzione provvisoria, lo stipendio iniziale è fissato tenendo conto degli anni di servizio prestati per il Comune.	¹ ...omissis...

<p>Al momento dell'assunzione il Municipio può riconoscere aumenti annuali straordinari o l'inserimento in una o più classi alternative superiori considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'esperienza acquisita nel ramo specifico; - il servizio prestato presso imprese pubbliche o private; - preparazione, capacità o compiti particolari. <p>²Ai dipendenti della Residenza Paradiso sarà garantito uno stipendio iniziale almeno pari a quello riconosciuto dall'Ente sussidiante.</p> <p>³Nel caso di candidati di nuova assunzione, con scarsa esperienza professionale in attività di analogo livello o previsti per compiti che richiedono un periodo di introduzione, il Municipio può stabilire, per due anni al massimo, una riduzione del 5% dello stipendio rispetto a quello minimo previsto per la funzione.</p>	<p>² <i>da abrogare</i></p> <p>³ <i>...omissis...</i></p>
--	---

Art. 49 – Aumenti annuali

Si ritiene opportuno differenziare il diritto agli aumenti annuali ordinari riferiti ai dipendenti nominati e con un contratto a tempo indeterminato, rispetto a quelli con un contratto a termine. Infatti, con l'attuale normativa, questi ultimi se assunti nel primo semestre hanno diritto all'aumento annuale a decorrere dal 1° gennaio anche se il contratto è di durata annuale o inferiore. La proposta verte pertanto nell'assegnare per questa categoria di contratto, l'aumento annuale solo al momento del rinnovo o con la trasformazione del rapporto contrattuale a tempo indeterminato, avuto riguardo dell'apprezzamento che il servizio vorrà eventualmente proporre sulle prestazioni del collaboratore.

Art. 49 - situazione attuale	Art. 49 - proposta
<p>¹All'inizio di ogni anno civile i dipendenti hanno di principio diritto ad un aumento di stipendio pari alla differenza tra il minimo ed il massimo dello stipendio fissato per la relativa funzione, divisa per il numero di anni stabilito per il raggiungimento massimo.</p>	<p>¹All'inizio di ogni anno civile i dipendenti hanno di principio diritto ad un aumento di stipendio pari alla differenza tra il minimo ed il massimo dello stipendio fissato per la relativa funzione, divisa per il numero di anni stabilito per il raggiungimento massimo.</p> <p>Per i contratti a tempo determinato secondo quanto previsto dall'art. 13, l'aumento è assegnato al momento del rinnovo contrattuale o all'eventuale trasformazione in altra forma contrattuale.</p>

Art. 54 cpv. 3 lett. c) – Prestazioni fuori orario – lavoro straordinario

L'attuale capoverso limita la facoltà di ordinare o autorizzare lavoro straordinario unicamente al Segretario comunale, per gli uffici amministrativi, al Direttore dell'ufficio tecnico, per i servizi tecnici e per la squadra esterna, al Direttore della Residenza Paradiso per tutti i dipendenti della stessa, tralasciando il Direttore dell'Istituto scolastico per il custode e il personale ausiliario. Un'incongruenza che va corretta, con la seguente modifica:

Art. 54 - situazione attuale	Art. 54 - proposta
<p>...omiss...</p> <p>³ E' considerato fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni:</p> <p>a) supera il normale orario di lavoro (40 ore alla settimana) b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 07.00 alle 19.00) c) quanto previsto dalle lettere a) e b) deve essere ordinato o autorizzato su precise disposizioni del Segretario comunale, per gli uffici amministrativi, dal Direttore dell'ufficio tecnico, per i servizi tecnici e per la squadra esterna, dal Direttore della Residenza Paradiso per tutti i dipendenti della stessa.</p>	<p>...omiss...</p> <p>³ E' considerato fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni:</p> <p>a) supera il normale orario di lavoro (40 ore alla settimana) b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 07.00 alle 19.00) c) quanto previsto dalle lettere a) e b) deve essere ordinato o autorizzato su precise disposizioni del Segretario comunale, per gli uffici amministrativi, dal Direttore dell'ufficio tecnico, per i servizi tecnici e per la squadra esterna, dal Direttore della Residenza Paradiso per tutti i dipendenti della stessa e dal Direttore dell'istituto scolastico per il personale ausiliario.</p>

Art. 54 cpv. 3 e 4 – Prestazioni fuori orario – lavoro straordinario

Durante il periodo estivo l'attività lavorativa degli operai della squadra di manutenzione esterna avviene spesso in situazioni meteorologiche eccezionali dettate in particolare dalla canicola. Al datore di lavoro spetta l'adozione di misure preventive cautelative e a protezione della salute del lavoratore. In tal senso, su sollecitazione di un deputato al Gran Consiglio attraverso un'interrogazione, il Consiglio di Stato nella sua risposta, rilevando la necessità di trovare adeguate soluzioni a favore della salute dei lavoratori, ha pure formulato una proposta di adeguamento dei regolamenti organici comunali che permetta al Municipio, in caso di allarme canicola decretato dalle competenti autorità comunali, di derogare al normale orario d'inizio del lavoro (07.00), con anticipo di un'ora (06.00) per dar modo di limitare le attività durante le ore di caldo più intenso, senza nel contempo necessitare il compenso delle prestazioni straordinarie.

Art. 54 - situazione attuale	Art. 54 – proposta
<p>...omiss...</p> <p>³ E' considerato fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni:</p> <p>a) supera il normale orario di lavoro (40 ore alla settimana) b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 07.00 alle 19.00)</p> <p>...omissis...</p> <p>⁴ E' considerato lavoro notturno quello che si svolge tra le ore 19.00 e le ore 07.00.</p> <p>...omiss...</p>	<p>...omiss...</p> <p>³ E' considerato fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni:</p> <p>a) supera il normale orario di lavoro (40 ore alla settimana) b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 07.00 alle 19.00), riservato quanto previsto al cpv. 4;</p> <p>...omissis...</p> <p>⁴ E' considerato lavoro notturno quello che si svolge tra le ore 19.00 e le ore 07.00. Nei giorni in cui è in vigore l'allarme canicola, decretato dalle competenti autorità cantonali, in deroga agli orari precedentemente descritti, l'orario di inizio dei lavori all'aperto, per i servizi esterni, è anticipato alle ore 06.00, salvo disposizioni contrarie da parte del Municipio.</p>

Art. 59 – Indennità per superstiti

Il 5 giugno 2005, il popolo svizzero ha approvato la legge federale sull'unione domestica registrata (LUD). Questa legge, entrata in vigore il 1° gennaio 2007 – introduce un nuovo stato civile che produce gli stessi effetti del matrimonio, ad esempio nel campo del diritto ereditario, del diritto degli stranieri, del diritto fiscale come pure del diritto delle assicurazioni sociali e della previdenza professionale. In tal senso necessita completare l'articolo come segue:

Art. 59 - situazione attuale	Art. 59 - proposta
<p>¹ ... omissis ..."</p> <p>² Secondo questo articolo sono considerati superstiti:</p> <p>a) il coniuge.</p> <p>b) i figli, conformemente a quanto previsto dall'art. 25 lett. b) della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.</p>	<p>¹ ... omissis...</p> <p>² Secondo questo articolo sono considerati superstiti:</p> <p>a) il coniuge o il partner registrato;</p> <p>b) i figli, conformemente a quanto previsto dall'art. 25 lett. b) della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.</p>

Art. 62 – Indennità per conducenti di autoveicoli pesanti

Il regolamento organico prevede che i conducenti di veicoli pesanti, in possesso di una licenza di condurre cat. C, hanno diritto a un supplemento di fr. 1'300.— annui da versare in 13 rate mensili unitamente allo stipendio.

Nella pratica non tutti i dipendenti in possesso della licenza cat. C, fanno uso o ne fanno solo sporadicamente, di autoveicoli pesanti a dipendenza delle necessità.

Si ritiene opportuno mantenere tale indennizzo ma con la modifica che sia assegnata unicamente a quei dipendenti designati dal Municipio che durante l'anno hanno avuto modo, per le concrete esigenze di servizio, di averne fatto uso. La modifica da apportare al regolamento sarebbe pertanto la seguente:

Art. 62 – situazione attuale	Art. 62 – proposta
<p>¹ I conducenti di autoveicoli pesanti hanno diritto ad un supplemento di fr. 1'300.—annui da versare in 13 rate mensili unitamente allo stipendio.</p> <p>² invariato.</p>	<p>¹I conducenti di autoveicoli pesanti hanno di principio diritto ad un supplemento di fr. 1'300.—annui da versare unitamente allo stipendio. Questa indennità è corrisposta mensilmente unicamente ai conducenti designati dal Municipio e che hanno fatto uso del mezzo.</p> <p>² invariato.</p>

Art. 64 – Indennità per la funzione di caporeparto Residenza Paradiso

Valgono le considerazioni espresse per l'art. 48 cpv. 2.

Art. 64 – situazione attuale	Art. 64 – proposta
<p>¹ Il dipendente della Residenza Paradiso che esercita la funzione di caporeparto ha diritto ad un supplemento di fr. 2'600.—annui da versare in 13 rate mensili unitamente allo stipendio. Il supplemento non potrà essere inferiore a quanto riconosciuto dall'ente sussidiante.</p> <p>² invariato.</p>	<p>¹ Il dipendente della Residenza Paradiso che esercita la funzione di caporeparto senza formazione specifica ha diritto ad un supplemento di fr. 2'600.— annui da versare in 13 rate mensili unitamente allo stipendio. Il supplemento non potrà essere inferiore a quanto riconosciuto dall'ente sussidiante.</p> <p>² invariato.</p>

Art. 69 – Gratificazione per anzianità di servizio

Questo articolo non contempla le categorie di personale che sono escluse dal computo degli anni di servizio. Nella prassi vengono di regola escluse quelle categorie di personale in formazione, stagiaires, apprendisti, ecc.. Per chiarezza si ritiene pertanto necessario completare l'articolo come segue:

Art. 69 - situazione attuale	Art. 69 – situazione attuale
<p>¹⁾²⁾³⁾ ...omissis...</p> <p>⁴ Per stabilire l'anzianità di servizio i congedi non pagati concessi secondo gli articoli 75 cpv. 3, 76 cpv. 2, 77, 80, 83 del presente regolamento non sono computabili se in un anno civile vengono effettuati complessivamente meno di 30 giorni.</p> <p>⁵ ... omissis ...</p>	<p>¹⁾²⁾³⁾ ... omissis ...</p> <p>⁴ Per stabilire l'anzianità di servizio i congedi non pagati concessi secondo gli articoli 75 cpv. 3, 76 cpv. 2, 77, 80, 83 del presente regolamento non sono computabili se in un anno civile vengono effettuati complessivamente meno di 30 giorni; inoltre non sono computabili gli anni di servizio trascorsi nell'amministrazione comunale quale personale in formazione, stagiaires, apprendista, ecc.</p> <p>⁵ ... omissis ...</p>

Art. 74 – Congedi pagati

Si rinvia a quanto commentato all'art. 59 e si propongono le seguenti modifiche:

Art. 74 - situazione attuale	Art. 74 - proposta
<p>¹I dipendenti hanno diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <p>... omissis ...</p> <p>e) per matrimonio 8 giorni consecutivi</p> <p>f) per malattia grave del coniuge, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni;</p> <p>g) per decesso del coniuge o di figli 5 giorni consecutivi;</p> <p>... omissis ...</p>	<p>¹I dipendenti hanno diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <p>... omissis ...</p> <p>e) per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni consecutivi</p> <p>f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni;</p> <p>g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni consecutivi;</p> <p>... omissis ...</p>

** **

Si rende inoltre necessaria la modifica del cpv. i) a seguito dell'accettazione del principio sulla mozione presentata dal gruppo Lega/udc/indipendenti e rivista in sede commissionale. Il Municipio ha poi puntualizzato il termine entro il quale il congedo deve essere eseguito:

Art. 74 - situazione attuale	Art. 74 – proposta
¹ I dipendenti hanno diritto ai seguenti congedi pagati: ... omissis ... i) per nascite di figli 2 giorni consecutivi ... omissis ...	¹ I dipendenti hanno diritto ai seguenti congedi pagati: ... omissis ... i) per nascite di figli 5 giorni da prendere di seguito o singolarmente entro tre mesi dall'evento. ... omissis ...

Il periodo entro il quale deve essere esaurito il congedo è stato allineato a quanto già previsto in altri Regolamenti organici comunali.

Art. 74 cpv. 2 – Congedi pagati

La nostra casa per anziani ha una forte componente di personale straniero. Al fine di contenere e soprattutto rendere verificabili possibili richieste di congedo pagato, si chiede di limitare i congedi di cui alle lettere a), b), c) d) alle attività in associazioni e istituzioni con sede in Svizzera.

Art. 74 - situazione attuale	Art. 74 – proposta
¹ ...omissis... ² I congedi di cui al cpv. 1 lett. a), b), c), d) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono superare, se cumulati, un limite massimo di 12 giorni all'anno. 3, 4, 5) ...omissis...	¹ ...omissis... ² I congedi di cui al cpv. 1 lett. a), b), c), d) sono concessi unicamente per attività in associazioni, istituzioni, con sede in Svizzera , compatibilmente con le esigenze di servizio, e non possono superare, se cumulati, un limite massimo di 12 giorni all'anno. 3, 4, 5) ...omissis...

Art. 88 – Stipendio in caso di malattia o infortunio

Si ritiene importante introdurre la regola, peraltro al momento non codificata e che ha dettato problemi ad un caso concretamente avvenuto, secondo cui qualora l'assenza del dipendente per malattia o infortunio si protrae per oltre due anni, senza interruzione, e quindi vanno a cessare il diritto allo stipendio e/o indennità per malattia e infortunio, il collaboratore è ritenuto dimissionario ed in tal caso tornano applicabili le disposizioni della Cassa pensione. Si tratta di una modifica peraltro già in auge in altri regolamenti organici comunali.

Si propone quindi di introdurre un nuovo cpv. 3 come segue:

Art. 88 - situazione attuale	Art. 88 - proposta
¹⁾²⁾ ...omissis...	¹⁾²⁾ ...omissis... ³ Se l'assenza del dipendente si protrae per oltre due anni, senza interruzione, il dipendente è ritenuto dimissionario, nel qual caso tornano applicabili le disposizioni della Cassa pensione.

Art. 94 – Servizio obbligatorio: definizione

La norma viene adeguata, nella terminologia, ai cambiamenti intervenuti nell'ordinamento militare a seguito delle riforme che si sono introdotte nel tempo.

Art. 94 - situazione attuale	Art. 94 - proposta
¹ Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero, segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, corsi per il conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente i servizi di istruzione per ufficiali, gli altri corsi d'istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile. ² Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla legge federale sulla protezione civile. ³ ...omissis...	¹ Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero, segnatamente la scuola reclute, i servizi d'istruzione delle formazioni , i corsi per il conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente i servizi di istruzione per ufficiali, gli altri corsi d'istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile. ² Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla legge federale sulla protezione civile come pure gli interventi straordinari in favore della collettività e in caso di catastrofe. ³ ...omissis...

Art. 97 – Materiale, uniformi e abiti - sicurezza sul lavoro

Con l'apporto di modifiche alla Legge federale sugli infortuni professionali e non, i datori di lavoro assumono un ruolo importante per rapporto all'individuazione dei rischi ed all'attivazione di soluzioni atte ad evitare infortuni professionali.

Il Municipio, al momento, non ha ritenuto opportuno avviare un'analisi dei rischi attraverso la specifica guida settoriale per i Comuni.

Talune direttive, soprattutto per i servizi in cui gli infortuni professionali sono più facili, dovranno comunque essere implementate con il tempo.

L'obbligo per ogni singolo dipendente di ossequiare le direttive viene reso concreto con l'introduzione di una specifica base legale all'articolo summenzionato, del seguente tenore:

Art. 97 - situazione attuale	Art. 97 – proposta
¹ Il dipendente deve usare e custodire con cura il materiale e i mezzi messi a disposizione. Può essere obbligato, a risarcire i danni cagionati intenzionalmente o per negligenza grave.	¹⁾²⁾ ...omissis...

²Il Municipio regola mediante ordinanze speciali le norme riguardanti: le abitazioni di servizio, le uniformi, i capi di abbigliamento, agli attrezzi di lavoro e il materiale vario.

³ Il dipendente è tenuto a rispettare le specifiche direttive interne riguardanti la sicurezza sul lavoro.

Art. 99 – Cassa pensioni

L'attuale normativa prevede, oltre a definire gli obblighi in materia di previdenza professionale per tutti i dipendenti assunti in pianta stabile, pure l'obbligo per il Municipio di assoggettarli alla Cassa Pensioni dei dipendenti dello Stato alle condizioni previste dalla rispettiva legge e regolamento.

Si ritiene tale disposizione molto vincolante e che soprattutto, con gli attuali scenari pensionistici, non permetta di valutare altre offerte in materia di previdenza professionale che consentano un miglioramento delle prestazioni offerte dall'attuale Istituto di previdenza, o il mantenimento delle attuali, come pure meno onerose, sia per il dipendente che il datore di lavoro stesso.

L'Esecutivo ritiene quindi necessaria la possibilità di avere un più ampio margine di apprezzamento per valutare altre offerte sul piano pensionistico dei dipendenti, attraverso consulenze e proposte specialistiche, che abbiano comunque a garantire per gli attuali dipendenti i diritti acquisiti e la facoltà di scelta nel far parte dell'attuale cassa o passare ad una nuova cassa che andrà soprattutto ad accogliere le nuove assunzioni.

Rimangono impregiudicati i diritti acquisiti dagli attuali dipendenti iscritti presso la Cassa pensione dei dipendenti dello Stato che avranno comunque modo di valutare l'eventuale passaggio ad una nuova cassa. Non di meno dovrà essere garantita un'adeguata informazione e coinvolgimento di ogni singolo dipendente per l'esame della situazione personale, nonché della Commissione del personale.

Viene quindi proposta la seguente soluzione:

Art. 99 - situazione attuale	Art. 99 – proposta
¹ Ogni dipendente assunto in pianta stabile in base al presente regolamento deve appartenere obbligatoriamente alla Cassa Pensioni dei dipendenti dello Stato alle condizioni della relativa legge cantonale e rispettivo regolamento d'applicazione.	I dipendenti sono affiliati ad una Cassa pensione designata dal Municipio alle condizioni del relativo Statuto. Restano impregiudicati i diritti acquisiti dai dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore della presente modifica.

Di conseguenza sono aggiornati gli art.li 101 "Limiti d'età" e 106 "Destituzione/licenziamento"

Art. 101 - situazione attuale	Art. 101 – proposta
<p>¹Il rapporto di impiego cessa per limiti di età fra i 60 e i 65 anni di età, al più tardi al momento in cui il dipendente è posto al beneficio di una rendita AVS.</p> <p>²Il dipendente che ha compiuto i 58 anni di età ha il diritto di chiedere il collocamento a riposo anticipato ai sensi della Legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.</p> <p>³Devono essere osservati i termini di preavviso prescritti all'art. 102</p>	<p>1) 3) ...omissis...</p> <p>²Il dipendente che ha compiuto i 58 anni di età ha il diritto di chiedere il collocamento a riposo anticipato secondo le norme della relativa Cassa pensioni.</p>

Art. 106 - situazione attuale	Art. 106 – proposta
<p>¹La destituzione è il licenziamento con effetto immediato e può essere pronunciata soltanto quale sanzione disciplinare ai sensi dell' art. 35 lett. g). del presente Regolamento.</p> <p>²Al dipendente licenziato viene versata unicamente la prestazione di libero passaggio conformemente alla Legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.</p> <p>³In caso di evento tra i 60 e i 65 anni il dipendente ha diritto alle prestazioni di pensionamento per limiti d' età conformemente alla Legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.</p>	<p>1) ...omissis...</p> <p>²Al dipendente licenziato viene versata unicamente la prestazione di libero passaggio conformemente alle norme della relativa Cassa pensioni.</p> <p>³In caso di evento tra i 60 e i 65 anni il dipendente ha diritto alle prestazioni di pensionamento per limiti d' età conformemente alle norme della relativa Cassa pensioni.</p>

Art. 100 – Fine del rapporto d'impiego - Casistica

Vedasi motivazioni apportate all'art. 88.

Art. 100 - situazione attuale	Art. 100 - proposta
<p>Il rapporto d'impiego cessa per:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) raggiunti limiti di età; b) dimissioni; c) decesso; d) destituzione; e) disdetta; f) disdetta durante il periodo di prova ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento; g) invalidità. 	<p>Il rapporto d'impiego cessa per:</p> <ul style="list-style-type: none"> h) raggiunti limiti di età; i) dimissioni; j) decesso; k) destituzione; l) disdetta; m) disdetta durante il periodo di prova ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento n) invalidità o) cessazione del diritto allo stipendio o alle indennità malattia e infortuni di cui all'art. 88 cpv. 1 del presente Regolamento.

Art. 101 – Limiti di età – prepensionamento per ragioni organizzative

Il Municipio si è qualche volta confrontato con alcune situazioni in cui il collaboratore, per raggiunti limiti d'età, vive una situazione personale che compromette la propria motivazione e il rendimento sul posto di lavoro.

In questi casi, oltre ad accompagnare moralmente l'interessato, si è giunti a trovare delle soluzioni atte a permettere un prepensionamento a condizioni ottimali con piani sociali ad hoc.

Vi sono comunque anche situazioni in cui il collaboratore non giunge spontaneamente nella convinzione per un prepensionamento anticipato per cui, soprattutto quando vi è un certo turnover di personale, ci si ritrova con uno o più collaboratori non più motivati che rendono difficoltoso il principio di lavoro in team.

Il Municipio ritiene sia opportuno avvalersi della possibilità concreta e formale di promuovere i pensionamenti anticipati qualora esigenze di riorganizzazione di uno o talaltro servizio lo necessitino.

Per contro il cpv. 3 si allinea alle modifiche apportate all'art. 99.

In questo senso si propone di modificare l'art. 101 come segue:

Art. 101 - situazione attuale	Art. 101 - proposta
<p>¹Il rapporto di impiego cessa per limiti di età fra i 60 e i 65 anni di età, al più tardi al momento in cui il dipendente è posto al beneficio di una rendita AVS.</p> <p>²Il dipendente che ha compiuto i 58 anni di età ha il diritto di chiedere il collocamento a riposo anticipato ai sensi della Legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.</p> <p>³Devono essere osservati i termini di preavviso prescritti all'art. 102.</p>	<p>¹⁾²⁾³⁾...omissis...</p> <p>⁴Qualora la funzionalità di un determinato servizio dell'amministrazione lo esiga, il Municipio può adottare, in accordo con gli interessati, le misure atte a promuovere il pensionamento anticipato.</p>

Art. 103 – Disdetta per nominati

L'articolo in questione fa riferimento alla Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti. Dalle esperienze acquisite come pure dalla giurisprudenza in materia e l'esigenza di garantire la massima trasparenza in quest'ambito particolarmente delicato, il Consiglio di Stato con la revisione parziale della LORD, aveva proposto alcune rettifiche alle disposizioni in auge che riteniamo opportuno riprendere e modificare per chiarezza.

L'art. 103 viene pertanto a modificarsi come segue:

Art. 103 - situazione attuale	Art. 103 – proposta
<p>¹⁾²⁾...omissis...</p> <p>³Sono considerati giustificati motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età; b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza; c) qualsiasi circostanza soggettiva o oggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto di impiego nella stessa funzione o in un'altra 	<p>¹⁾²⁾...omissis...</p> <p>³Sono considerati giustificati motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età; b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza; c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni; d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio

<p>funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.</p> <p>⁴Il dipendente deve essere sentito e può farsi assistere da un procuratore.</p>	<p>servizio;</p> <p>e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;</p> <p>f) il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 26 cpv. 6;</p> <p>⁴E' considerato motivo grave per recedere immediatamente dal rapporto d'impiego qualsiasi circostanza soggettiva o oggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto di impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.</p> <p>⁵ Il dipendente deve essere sentito e può farsi assistere da un procuratore.</p> <p>⁶ Durante la procedura di disdetta, il dipendente può essere sospeso provvisoriamente dalla carica se l'interesse dell'amministrazione o della procedura lo esigono; è applicabile l'art. 38.</p>
---	--

Art. 104 – Indennità d'uscita in caso di disdetta per nominati

L'articolo in questione si allinea all'art. 18 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti cantonali.

Si osserva come l'indennità costituisce una prestazione pecuniaria che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai dipendenti che licenzia al fine di assicurare loro un certo reddito nell'attesa che trovino un nuovo posto di lavoro o possano beneficiare delle prestazioni previdenziali.

Con l'attuale ordinamento il Municipio qualora volesse sciogliere il rapporto d'impiego con il collaboratore per giustificati motivi secondo quanto previsto dal cpv. 3 dell'art. 103 ROD, è tenuto al versamento di un'indennità d'uscita secondo il seguente calcolo:

$$\frac{18 \text{ mensilità} \times \text{anni interi di servizio prestati}}{30 \text{ anni}}$$

A titolo esemplificativo con uno stipendio lordo pari a fr. 5'000.— il collaboratore al quale viene riconosciuta tale indennità beneficerebbe dei seguenti importi:

Anni di servizio	Importo	Salario equivalente su 12 mensilità
1	3000	250
2	6000	500
3	9000	750
4	12000	1000
5	15000	1250
6	18000	1500
7	21000	1750
8	24000	2000
9	27000	2250
10	30000	2500

11	33000	2750
12	36000	3000
13	39000	3250
14	42000	3500
15	45000	3750
16	48000	4000
17	51000	4250
18	54000	4500
19	57000	4750
20	60000	5000

Pur non avendo mai dovuto applicare tale indennità con l'attuale regolamento, si ritiene opportuno adeguare in senso più restrittivo il principio del riconoscimento dell'indennità d'uscita, adottando lo stesso metro inizialmente previsto con le proposte di modifica della LORD, che prevedeva il seguente adattamento:

18 mensilità x anni interi di servizio prestati
40 anni

Anni di servizio	Importo	Salario equivalente su 12 mensilità
1	2250	187
2	4500	375
3	6750	562
4	9000	750
5	11250	937
6	13500	1125
7	15750	1312
8	18000	1500
9	20250	1687
10	22500	1875
11	24750	2062
12	27000	2250
13	29250	2437
14	31500	2625
15	33750	2812
16	36000	3000
17	38250	3187
18	40500	3375
19	42750	3562
20	45000	3750

Unica differenza da rilevare quella che in attesa di un'eventuale modifica della Legge stipendi l'introduzione di questi correttivi non va a colmare la parità di trattamento fra i docenti e i dipendenti cantonali, poiché ancorati alla LORD.

L'articolo 104 verrebbe di conseguenza modificato come segue:

Art. 104 - situazione attuale	Art. 104 - proposta
¹ In caso di scioglimento del rapporto di impiego per disdetta secondo l'art. 103 del presente regolamento il dipendente ha diritto a un'indennità di uscita.	¹ ...omissis...
² Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula	² Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula

seguinte:

18 mensilità x anni interi di servizio prestati
30 anni

³Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito, comprensivo dell'indennità per economia domestica.

⁴Dal 50° al 59° anno di età compreso, il dipendente, anziché alle prestazioni del precedente capoverso, ha diritto ad una rendita corrispondente all'1,5% dello stipendio assicurato alla cassa pensioni per ogni anno di servizio prestato. La rendita è aumentata di un importo uguale a quello previsto dagli art. 25 cpv. 2 e 27 cpv. 2 della Legge sulla Cassa Pensioni dei dipendenti dello Stato.

Dal 60° anno di età sono applicabili le norme della Legge sulla Cassa Pensioni dei dipendenti dello Stato.

⁵Se la disdetta è dovuta a colpa del dipendente, le prestazioni previste dai capoversi precedenti del presente articolo possono essere rifiutate o ridotte. A tal fine si deve tener conto del grado di colpa, delle condizioni personali e dell'anzianità di servizio del dipendente.

⁶Tali prestazioni possono inoltre essere rifiutate, sospese o ridotte, quando il dipendente beneficia di prestazioni assicurative adeguate o trova un posto di lavoro adeguato nel settore pubblico o nel settore privato o rifiuta, senza motivi validi, un simile posto di lavoro. In questi casi il rifiuto o la sospensione della rendita di cui al cpv. 4 del presente articolo possono essere compensati con un' indennità unica.

⁷Il dipendente deve essere sentito e può farsi assistere da un procuratore.

⁸La decisione di rifiuto, di riduzione o di sospensione delle prestazioni deve essere comunicata per iscritto e debitamente motivata.

seguinte:

18 mensilità x anni interi di servizio prestati
40 anni

³Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito, comprensivo dell'indennità per economia domestica.

⁴Dal 50° al 59° anno di età compreso, il dipendente, anziché alle prestazioni del precedente capoverso, ha diritto ad una rendita corrispondente all'1,5% dello stipendio assicurato alla cassa pensioni per ogni anno di servizio prestato. La rendita è aumentata di un importo uguale a quello previsto dagli art. 25 cpv. 2 e 27 cpv. 2 della Legge sulla Cassa Pensioni dei dipendenti dello Stato.

Dal 60° anno di età sono applicabili le norme **della relativa Cassa Pensione.**

⁵Se la disdetta è dovuta a colpa del dipendente, le prestazioni previste dai capoversi precedenti del presente articolo possono essere rifiutate o ridotte. A tal fine si deve tener conto del grado di colpa, delle condizioni personali e dell'anzianità di servizio del dipendente.

⁶Tali prestazioni possono inoltre essere rifiutate, sospese o ridotte, quando il dipendente beneficia di prestazioni assicurative adeguate o trova un posto di lavoro adeguato nel settore pubblico o nel settore privato o rifiuta, senza motivi validi, un simile posto di lavoro. In questi casi il rifiuto o la sospensione della rendita di cui al cpv. 4 del presente articolo possono essere compensati con un' indennità unica.

⁷Il dipendente deve essere sentito e può farsi assistere da un procuratore.

⁸La decisione di rifiuto, di riduzione o di sospensione delle prestazioni deve essere comunicata per iscritto e debitamente motivata.

C) PREAVVISO DELLA COMMISSIONE DEL PERSONALE

Il diritto di consultazione all'istanza di rappresentanza del personale è stato regolarmente ossequiato. La commissione, con rapporto 21.10.2011, dichiarandosi favorevole all'introduzione di nuove figure professionali (art. 44) e chiedendo particolare attenzione nella valutazione per una nuova cassa pensione con diritto partecipativo consultivo (art. 99), ha espresso dissenso unicamente alla modifica dell'art. 104 "indennità d'uscita in caso di disdetta per nominati" in quanto ritenuta peggiorativa e per il fatto che è stata applicata raramente.

Il Municipio ha preso atto del rapporto consultivo nel corso della seduta del 25.10.2011.

D) ESAME CONSULTIVO DELLA SEZIONE ENTI LOCALI

Il documento è stato preliminarmente sottoposto alla Sezione Enti Locali a titolo consultivo in data 20.01.2010.

E) ENTRATA IN VIGORE DELLE MODIFICHE

L'entrata in vigore delle presenti modifiche avverrà compatibilmente con l'approvazione definitiva da parte del Consiglio di Stato, per delega della Sezione enti locali. E' comunque chiesta la retroattività al 01.01.2012.

p.q.m, si chiede di voler

risolvere

1. sono approvate nel complesso le modifiche apportate al Regolamento organico comunale di cui agli articoli del presente messaggio;
2. le modifiche entreranno in vigore dopo la ratifica da parte del Consiglio di Stato, per delega alla Sezione Enti Locali, con retroattività al 01.01.2012.

Con la massima stima.

Il Sindaco
Avv. Ettore Vismara

Per il Municipio
Il Segretario
Waldo Pfund

Per esame e rapporto:

Gestione	Opere Pubbliche	Petizioni
		●