



---

**Ris.mun. 7001 del 12 giugno 2018**

18 giugno 2018

**MM n. 65 /2018**

**Revisione parziale del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio**

Al Lodevole Consiglio comunale di Mendrisio,  
Signori Presidente e Consiglieri,

Con il presente messaggio il Municipio sottopone all'attenzione del Consiglio comunale una prima revisione del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio (ROD). Le ragioni dell'odierno aggiornamento sono elencate nei prossimi capitoli. L'Esecutivo, come richiesto anche dal Legislativo, si riserva un esame più ampio del ROD nel corso dei prossimi anni.

Il ROD è entrato in vigore il 1° gennaio 2006 e da allora è stato oggetto di quattro revisioni parziali:

- Artt. 27 e 45 cpv. 3 lett. b), il 13 dicembre 2010;
- Art. 50 cpv. 1 lett. b), il 21 marzo 2011;
- Artt. 17, 18, 21, 22, 27 a (nuovo), 29 cpv. 3, 31 cpv. 2, 34, 38 cpv. 1 lett. b), 45 cpv. 2 lett. b), 49 e 57, il 31 marzo 2015;
- Art. 42, il 21 marzo 2016.

L'aggiornamento illustrato con il presente messaggio mira ad adeguare il ROD alle modifiche intercorse a Leggi cantonali che hanno un'influenza sul rapporto di lavoro fra la Città e i suoi collaboratori. In particolare è necessario adeguare il Regolamento comunale alle modifiche della Legge organica comunale (LOC) avvenute nel capitolo relativo ai dipendenti comunali, nonché alla prossima introduzione del Regolamento concernente l'uniformazione dei gradi e delle condizioni di stipendio dei Corpi di polizia cantonale e comunali (RUGraS). L'entrata in vigore di tale Regolamento cantonale è previsto con il prossimo 1° gennaio 2019.

Il RUGraS, come illustrato nei prossimi capitoli, comporta pure un adeguamento delle retribuzioni previste dall'attuale ROD per alcune funzioni di direzione. Tale necessità è legata alla correlazione fra la retribuzione prevista a livello cantonale per il Comandante e il Vice Comandante della Polizia comunale rispetto alle altre funzioni di direzione dell'amministrazione comunale, che hanno analoghe responsabilità e competenze.

Nella stesura degli aggiornamenti al ROD, il Municipio si è confrontato con il Fronte Unico Sindacale, composto dai rappresentanti di OCST, UNIA/VPOD e FSFP. Le osservazioni dei rappresentanti sindacali sono state considerate nella redazione del presente documento.

Nei prossimi capitoli sono illustrati nel dettaglio gli obiettivi e le motivazioni degli aggiornamenti al ROD. Tutte le modifiche sono quindi riassunte nell'allegato al messaggio.

## **AGGIORNAMENTI CORRELATI ALLA REVISIONE DELLA LEGGE ORGANICA COMUNALE**

Il 1° giugno 2017 sono entrate in vigore alcune nuove norme della LOC che concernono la sfera dei dipendenti comunali. Esse sono il capoverso 4 dell'art. 134 "Provvedimenti disciplinari", e i capoversi 2 e 3 dell'art. 135 "Regolamento organico dei dipendenti".

Qui di seguito sono quindi elencate le formulazioni attuali degli articoli del Regolamento comunale e le nuove formulazioni riportando le motivazioni degli aggiornamenti proposti. La prima proposta di adeguamento non riguarda propriamente una nuova revisione del ROD, bensì il Municipio chiede al Consiglio comunale di procedere alla correzione di un refuso all'art. 13 ROD legato ancora al cambiamento dell'Istituto di previdenza professionale.

### **Art. 13 Funzione stabile**

<b>Versione attuale</b>	<b>Proposta di modifica</b>
<p><b>Art. 13 Funzione stabile</b></p> <p>1. L'incarico per funzione stabile è l'atto amministrativo con cui il dipendente è assegnato ad una funzione, tra quelle descritte all'art. 27, a tempo indeterminato.</p> <p>2. Invariato.</p> <p>3. Valgono inoltre le seguenti condizioni:</p> <p>a) Invariato;</p> <p>b) Invariato;</p> <p>c) l'incaricato deve far parte della Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato, e meglio come prescritto dall'art. 42;</p> <p>d) Invariato;</p> <p>e) Invariato.</p>	<p><b>Art. 13 Funzione stabile</b></p> <p>1. L'incarico per funzione stabile è l'atto amministrativo con cui il dipendente è assegnato ad una funzione a tempo indeterminato.</p> <p>2. Invariato.</p> <p>3. Valgono inoltre le seguenti condizioni:</p> <p>a) Invariato;</p> <p>b) Invariato;</p> <p>c) l'incaricato deve far parte <b>dell'Istituto di previdenza di riferimento</b>, e meglio come prescritto dall'art. 42;</p> <p>d) Invariato;</p> <p>e) Invariato.</p>

### Commento

A seguito di un refuso proveniente dall'approvazione del MM n. 95/2015 per il cambiamento dell'Istituto di previdenza del Comune, viene quindi ancora proposto un aggiornamento all'art. 13 ROD "Funzione stabile" che, al cpv. 3 lett. c, menziona ancora la Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato anziché il nuovo Istituto di previdenza.

## Art. 22 Inchiesta e rimedi giuridici

Il nuovo art. 134 cpv. 4 della LOC modifica alcuni aspetti legati ai termini di ricorso relativi alle misure cautelari nelle procedure disciplinari avviate nei confronti dei dipendenti comunali. Il nuovo articolo della LOC recita:

### Art. 134 cpv. 4 LOC

(...)

4. Il Municipio può sospendere anche immediatamente dalla carica ~~e privare totalmente o parzialmente dello stipendio~~, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare. Al dipendente va garantito il diritto di essere sentito, riservata l'urgenza. La decisione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Contro la decisione è data facoltà di ricorso **entro quindici** giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo **entro il medesimo termine**. I ricorsi non hanno effetto sospensivo.

#### Commento alla modifica LOC

Cpv. 4

*Il cpv. 4 regola le facoltà del Municipio in tema di misure provvisoriale, in pendenza di procedura disciplinare contro un dipendente comunale. In base all'art. 68 cpv. 2 della Legge sulla procedura amministrativa (LPAm) – per esigenze di tempistica legate alla natura delle procedure e delle decisioni cautelari – **il termine di ricorso contro le misure provvisoriale è di regola di 15 giorni.***

*Per garantire un più spedito iter anche per le misure cautelari concernenti i dipendenti comunali ci si è allineati a questo termine.*

*Per il resto si ricorda che per le misure provvisoriale in materia di ferie si applicano i principi generali dell'art. 16 LPAm che non contemplano la sospensione.*

*Con l'obiettivo di allineare il cpv. 4 all'analoga disposizione prevista dalla LORD (vedi art. 38 cpv. 1 LOC) **è stata tolta la facoltà di privare totalmente o parzialmente dallo stipendio quando è in atto una procedura disciplinare.***

Alla luce della sopraccitata modifica della LOC occorre quindi procedere con l'aggiornamento dell'art. 22 ROD.

Versione attuale	Proposta di modifica
<b>Art. 22 Inchiesta e rimedi giuridici</b>	<b>Art. 22 Inchiesta e rimedi giuridici</b>
1. Invariato.	1. Invariato.
2. Invariato.	2. Invariato.
3. Invariato.	3. Invariato.
4. Invariato.	4. Invariato.
5. Contro i provvedimenti è dato ricorso entro 30 giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile al Tribunale cantonale amministrativo.	5. Contro i provvedimenti è dato ricorso entro <b>15 giorni</b> al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile al Tribunale cantonale amministrativo.
6. Invariato.	6. Invariato.

*Commento*

Adeguamento dell'articolo del Regolamento comunale ai disposti dell'art. 134 cpv. 4 LOC per quanto concerne i termini di ricorso contro le decisioni inerenti i provvedimenti disciplinari aperti nei confronti dei collaboratori dell'amministrazione comunale.

**Art. 23 Misure cautelari**

Anche in questo caso il Regolamento comunale è stato adeguato al nuovo art 134 cpv. 4 della LOC.

<b>Versione attuale</b>	<b>Proposta di modifica</b>
<b>Art. 23 Misure cautelari</b>  1. Durante l'inchiesta, è facoltà del Municipio sospendere provvisoriamente il dipendente dalla carica e privarlo dello stipendio. 2. Invariato.	<b>Art. 23 Misure cautelari</b>  1. Durante l'inchiesta, è facoltà del Municipio sospendere provvisoriamente il dipendente dalla carica. 2. Invariato.

*Commento*

*Adeguamento dell'articolo del Regolamento comunale ai disposti dell'art. 134 cpv. 4 LOC. In pratica, in analogia a quanto previsto dalla Legge cantonale, non è più prevista la privazione dello stipendio durante l'applicazione delle misure cautelari.*

**Art. 27 Classifica delle funzioni e requisiti**

Il Municipio sottopone al Legislativo l'opportunità di adottare la facoltà oggi prevista dall'art. 135 LOC: ossia di rimandare ad un'apposita Ordinanza comunale la classificazione delle funzioni necessarie all'organizzazione e al funzionamento dell'amministrazione comunale.

Il nuovo articolo della LOC recita:

**Art. 135 cpv. 2 e 3 LOC**

(...)

2. Oltre alle disposizioni della presente Legge il Regolamento stabilisce le funzioni, i requisiti per le assunzioni, le classi di stipendio, gli obblighi e i doveri di servizio, le prestazioni sociali e la prestazione di cauzioni.

**Il Regolamento può prevedere una delega al Municipio per il disciplinamento delle funzioni, dei relativi requisiti e classificazioni mediante ordinanza.**

3. In deroga alle disposizioni non vincolanti di questo titolo, i Comuni possono adottare le disposizioni della LORD.

### Commento alla modifica LOC

*I rapporti d'impiego con i dipendenti del Comune devono essere disciplinati dal Regolamento comunale o dal Regolamento organico dei dipendenti (art. 135 cpv. 1 LOC). Da parte di alcuni Comuni è stata avanzata l'aspettativa di poter optare - nel disciplinamento delle norme che concernono i rapporti di lavoro con i dipendenti comunali - per un modello di regolamentazione simile a quello previsto dall'ordinamento cantonale (attuale e futuro). **In pratica la richiesta era quella di "alleggerire" le esigenze di regolamentazione direttamente nel Regolamento comunale (ROC) o nel Regolamento organico dei dipendenti (ROD), demandando maggiormente a ordinanze municipali. Il nuovo cpv. 2 va in questa direzione.***

*Tale è in sostanza il modello della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD), del Regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato (del 24 febbraio 2016), della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954 (LStip) e pure della nuova normativa cantonale che è entrata in vigore il 1° gennaio 2018 ([BU 16/2017 dell'11 aprile 2017 – pag. 81-91](#)).*

*Non si tratta però di una via obbligatoria, bensì di una facoltà che gli organi comunali possano intraprendere attraverso una norma di Regolamento. Se non si ravvisa necessità in tal senso, i Comuni possono continuare con l'odierno modello tradizionale, per cui funzioni e classificazioni sono definite direttamente dal ROD o dal ROC.*

#### **cpv. 2**

*Il capoverso 2 è quindi stato completato con la facoltà (non l'obbligo) - attraverso scelta di Regolamento comunale (analogamente a quanto già previsto agli artt. 9 cpv. 4 e 5 LOC e 13 LOC) - di demandare al Municipio la regolamentazione tramite ordinanza:*

- dell'elenco delle funzioni e i dei relativi requisiti;
- della classificazione delle funzioni entro le classi di stipendio fissate dal Regolamento.

*Nel Regolamento organico dei dipendenti o nel Regolamento comunale devono pertanto essere stabiliti aspetti generali relativi ai rapporti d'impiego con i dipendenti, quali la politica del personale, le condizioni generalmente valide di assunzione, i diritti e i doveri dei dipendenti, le violazioni dei doveri di servizio, ecc. Sempre in norme di Regolamento dovrebbero poi trovare posto la scala degli stipendi e aspetti generalmente validi relativi a quest'ultimi, a prescindere dalle singole funzioni (vedi rincari, aumenti, promozioni, indennità di uscita, ecc.).*

*Per contro l'elenco delle funzioni, i relativi requisiti e la loro classificazione entro le classi di stipendio fissate dal Regolamento possono essere stabiliti dal Municipio tramite norme di livello esecutivo (vedi ordinanze municipali).*

#### **cpv. 3**

*Secondo il cpv. 3 dell'art. 135 LOC i Comuni, in deroga alle disposizioni del Titolo III della LOC, già ora possono adottare (riprendendole testualmente) le disposizioni puntuali della LORD.*

*Il cpv. 3 è integralmente confermato; per maggior chiarezza si è però precisato che **non si può derogare ai disposti vincolanti del Titolo III**: si tratta degli artt. 127 (se non vi è opzione per un regime a tempo indeterminato), 128, 133, 135 e del Capitolo II concernente il Segretario comunale.*

Il Municipio propone la modifica dell'art. 27 ROD "Classifica delle funzioni" adottando i principi previsti dall'art. 135 LOC cpv. 2 e 3.

<b>Versione attuale</b>	<b>Proposta di modifica</b>
<p><b>Art. 27 Classifica delle funzioni</b></p> <p>Le funzioni sono assegnate alle classi previste dall'art. 26, secondo l'ordine seguente:</p> <p>Classe Funzione</p> <p>25-28 Segretario comunale</p> <p>24-27 Capotecnico</p> <p>24-27 Direttore Aziende municipalizzate</p> <p>19-22 Vicesegretario comunale (Servizio giuridico)</p> <p>16-19 Comandante Polizia</p> <p>15-18 Direttore Istituto scolastico</p> <p>15-18 Conservatore Museo</p> <p>15-18 Vice Capotecnico</p> <p>15-18 Capo Dipartimento</p> <p>13-16 Capo Settore</p> <p>11-14 Segretario Amministrativo</p> <p>11-14 Vice Comandante Polizia</p> <p>9-12 Funzionario</p> <p>9-12 Sergente maggiore</p> <p>8-10 Sergente / Capo Ispettore di Polizia</p> <p>8-10 Collaboratore amministrativo</p> <p>7-9 Impiegato amministrativo</p> <p>7-9 Caporale / Ispettore di Polizia</p> <p>6-8 Appuntato Polizia</p> <p>5-7 Impiegato d'ufficio</p> <p>5-7 Agente di Polizia</p> <p>5-7 Operaio artigiano</p> <p>5-7 Cuoca</p> <p>4-6 Ausiliario d'ufficio</p> <p>4-6 Operaio di manutenzione</p> <p>3-5 Ausiliario Polizia</p> <p>3-5 Ausiliario di manutenzione</p> <p>2-4 Aiuto cuoca</p> <p>1-3 Inservienti</p>	<p><b>Art. 27 Classifica delle funzioni e requisiti</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le funzioni sono assegnate alle classi previste dall'art. 26, secondo l'apposita Ordinanza municipale.</li> <li>2. È data facoltà al Municipio di prevedere i requisiti professionali e formativi per accedere alle funzioni.</li> <li>3. Il Municipio consulta i rappresentanti sindacali dei dipendenti prima di procedere a cambiamenti di contenuto della classificazione delle funzioni.</li> </ol>

### Commento

Il Municipio propone di rimandare ad un'apposita Ordinanza la definizione delle funzioni necessarie all'organizzazione e al funzionamento dell'amministrazione. Questa soluzione darà maggiore flessibilità nell'aggiornamento delle funzioni a dipendenza dell'evoluzione delle necessità e della realtà dei Servizi. Nella nuova ordinanza sono pure definite le classificazioni retributive delle singole funzioni, nonché i requisiti formali e formativi per poter accedere alle stesse. Se da un lato procedere in questo modo non richiederà più l'avallo del Legislativo, a tutela dei collaboratori ogni modifica dell'Ordinanza dovrà essere discussa preliminarmente con il Fronte Unico Sindacale. Essa sarà sempre inoltre pubblicata agli albi comunali ed è soggetta, ai sensi dell'art. 192 LOC, al diritto di ricorso al Consiglio di Stato.

Il Municipio conferma inoltre la sua volontà di mantenere sempre aggiornato il Consiglio comunale, per il tramite dei messaggi relativi ai preventivi e ai consuntivi, sulle implicazioni di eventuali modifiche all'Ordinanza circa la classificazione delle funzioni.

L'Esecutivo informa inoltre, che la nuova formulazione della sopracitata Ordinanza ricalcherà in toto le attuali formulazioni sancite dall'art. 27 ROD.

### Art. 28 Requisiti

Versione attuale	Proposta di modifica
<b>Art. 28 Requisiti</b>  1. Per le seguenti funzioni sono stabiliti quali requisiti di nomina: a) Segretario comunale: titolo accademico e abilitazione cantonale; b) Capotecnico: titolo accademico; c) Direttore Aziende municipalizzate: titolo accademico; d) Vicesegretario comunale: titolo accademico e abilitazione cantonale; e) Comandate Polizia: SUPSI o ufficiale superiore dell'esercito; f) Direttore Istituto scolastico: titolo accademico o ASP (patente di idoneità all'insegnamento); g) Conservatore Museo: titolo accademico; h) Vice Capotecnico: titolo accademico, subordinatamente SUPSI; i) Capo Dipartimento: titolo accademico, subordinatamente SUPSI; j) Capo settore: titolo accademico, subordinatamente SUPSI; k) Segretario amministrativo: maturità o maturità professionale o altro titolo specifico; l) Vice comandante Polizia: maturità o maturità professionale;	<b>Art. 28 Requisiti</b>  Abrogato.

<p>m) Funzionario: maturità o maturità professionale o altro titolo di studio specifico.</p> <p>2. È data facoltà al Municipio di prevedere i requisiti relativi ad ulteriori funzioni o definire dei titoli equipollenti.</p> <p>3. Nel caso in cui, a seguito del concorso, non possa essere designato un candidato in possesso dei requisiti stabiliti dal cpv. 1, il Municipio può prevedere per il nuovo concorso requisiti diversi.</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

#### *Commento*

Con l'adozione del nuovo art. 27 ROD cade la necessità dell'attuale art. 28 ROD. Infatti, il cpv. 2 del nuovo art. 27 ROD prevede che i requisiti professionali e formativi per accedere alle funzioni sono definiti dal Municipio nell'Ordinanza relativa alla definizione delle funzioni.

## **UNIFORMAZIONE DELLE CONDIZIONI DI STIPENDIO E DEI GRADI DEL CORPO DI POLIZIA DELLA CITTÀ DI MENDRISIO A QUELLI DELLA POLIZIA CANTONALE**

### **Premessa**

Il Consiglio di Stato ha sottoposto al Gran Consiglio il progetto di Legge concernente la collaborazione fra la Polizia cantonale e le Polizie comunali (MG 6423 del 30 novembre 2010), adottato dal Parlamento il 16 marzo 2011.

A decorrere da settembre 2015, la nuova Legge è entrata in vigore e di conseguenza ha visto la Polizia della Città di Mendrisio diventare il Corpo di Polizia Polo della Regione II.

La nuova Legge (LCPol), per rafforzare la collaborazione e il coordinamento, ha previsto diverse misure, in particolare quelle contenute nell'art. 9 Capitolo terzo: "Uniformazione e funzionamento del dispositivo di sicurezza cantonale", che recita:

- a) l'uniformazione dei sistemi di comunicazione fra le Polizie nel Cantone;\*
  - b) l'uniformazione dei sistemi di informazione;\*
  - c) l'uniformazione del materiale di corpo e delle divise;\*
  - d) l'uniformazione dei gradi e delle condizioni di stipendio;
  - e) l'uniformazione della formazione permanente.\*
- (\*) misure già adottate

Alcuni obiettivi sono nel frattempo già stati concretizzati, mentre il tema dell'uniformazione dei gradi e delle condizioni di stipendio è stato demandato ad un'apposita commissione. Infatti, il Consiglio di Stato, con risoluzione no. 838 del 4 marzo 2015, ha istituito un Gruppo di lavoro per l'allestimento di un progetto di direttive per l'uniformazione dei gradi e delle condizioni di stipendio dei Corpi di Polizia cantonale e comunali, conformemente all'art. 9 lett. d della LCPol.

Il gruppo di lavoro cantonale ha quindi preavvisato gli intendimenti codificati nel RUGraS, il quale è stato adottato dal Consiglio di Stato nel mese di giugno del 2017. L'entrata in vigore del nuovo Regolamento cantonale è prevista il 1° gennaio 2019.



Il Municipio ha pure istituito un gruppo di lavoro a livello comunale per elaborare le misure concrete atte ad applicare i concetti espressi dalla LCPol e dal suo Regolamento di applicazione (RUGraS).

## **Le proposte**

Il Municipio, preoccupato per l'evoluzione della situazione e per la possibile mancanza di attrattività - dal punto di vista retributivo - della professione di agenti della Polizia comunale di Mendrisio, tenuto conto anche dei sempre maggiori impegni per garantire la sicurezza della popolazione nel nostro territorio di competenza, ritiene di dover procedere ad introdurre le seguenti misure:

- **l'applicazione delle funzioni / gradi cantonali;**
- **il riconoscimento delle classi di stipendio secondo la Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti;**
- **l'avanzamento secondo il piano di carriera in uso presso la Polizia cantonale;**
- **il mantenimento della settimana di lavoro di 40 ore settimanali.**

I primi tre punti rappresentano l'applicazione del RUGraS, mentre l'ultima misura mira a rendere maggiormente attrattivo il nostro Corpo di Polizia. Infatti, la proposta del Municipio consiste nell'introduzione delle retribuzioni previste dal nuovo Regolamento cantonale lasciando però a 40 ore settimanali l'impegno di lavoro della nostra Polizia rispetto alle 42 ore previste dalla Legge stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip).

Il Municipio ritiene che i seguenti fattori depongano a favore del mantenimento delle 40 ore:

1. Una maggior attrattività del corpo per evitare delle partenze verso altri corpi di Polizia da parte di agenti della Polizia della Città di Mendrisio;
2. Nei compiti delle Polizie comunali non sono previste particolari funzioni specialistiche come presso la Polizia cantonale (reparti interventi speciali, lacuale, cinofila, ecc.) né un percorso di carriera nell'ambito della Polizia giudiziaria; elementi questi di forte attrattività per la Polizia cantonale;
3. La Polizia cantonale prevede una pausa di un'ora giornaliera, mentre per la Polizia comunale è prevista una pausa di mezz'ora;
4. Gli agenti della Polizia cantonale godono di 24 giorni di congedo computabili quale vacanza annua (fino a 49 anni) a fronte dei 20 previsti per la Polizia comunale;
5. Parità di trattamento con gli altri corpi di Polizie comunali che hanno adottato il principio della LCPol e del RUGraS mantenendo però il regime di lavoro a 40 ore settimanali.

L'uniformazione ha quindi lo scopo di rafforzare la collaborazione e il coordinamento tra la Polizia cantonale e le Polizie comunali e permettere di equiparare la nostra organizzazione ai parametri retributivi della Polizia cantonale.

## Applicazione delle funzioni / gradi cantonali

Come già illustrato in precedenza il RUGraS definisce i principi di armonizzazione delle retribuzioni e dei gradi per la nostra Polizia comunale. Il Municipio ha deciso di adottare direttamente le retribuzioni previste dalla LStip mantenendo però la settimana di 40 ore di lavoro.

Sempre in ossequio al sopraccitato Regolamento cantonale, l'Esecutivo ha proposto di ancorare la retribuzione del Comandante e del Vicecomandante al ROD. Le loro responsabilità e funzioni, non solo a livello locale ma ora anche a livello regionale, li porta ad interagire in modo diretto e attivo non solo con il cittadino e l'intera struttura operativa dell'amministrazione, ma anche con l'Autorità politica, svolgendo inoltre mansioni di comando che in Polizia cantonale sono proprie solo per gradi superiori. Il mantenere la loro retribuzione ancorata al ROD permette inoltre di garantire la parità di trattamento con le altre funzioni di direzione dove vengono esercitate analoghe responsabilità organizzative e di conduzione.

Per la funzione di Comandante è quindi previsto l'attribuzione del grado di capitano, mentre per il Vicecomandante è previsto il grado di primo tenente o tenente.

Il RuGraS prevede la classe 15 LStip per il grado di capitano, mentre con il grado di primo tenente o tenente la classe di riferimento è la 13 LStip.

Sulla scorta dei sopraccitati parametri cantonali, il Municipio propone quindi di modificare la classe di stipendio del Comandante portandola dalle classi 16-19 (min. CHF 97'352 max CHF 145'387) alle classi 22-25 (min CHF 118'441 – max CHF 173'543).

Di conseguenza le classi di riferimento per la funzione di Vicecomandante passeranno dalle attuali 11-14 (min CHF 80'108 max CHF 117'099) alle 18-21 (min CHF 104'502 max CHF 154'722).

Le modifiche alle funzioni e alle retribuzioni di Comandante e Vicecomandante della Polizia comunale sono già state inserite nella bozza di Ordinanza sulle funzioni prevista dal nuovo art. 27 ROD.

La classificazione delle funzioni del personale uniformato del Corpo di Polizia della Città di Mendrisio, in applicazione dei nuovi artt. 27 e 28 ROD – fatta eccezione per il Comandante e il Vicecomandante - sarà disciplinata mediante apposita Ordinanza e rispecchierà quanto previsto dalla "tabella B Polizia Polo 2" ancorata nel RUGraS, e meglio:

Funzione	Grado (min - max)	Classi	Formazione obbligatoria
<b>Ufficiali</b>	ten	12	CAS CEP/CAS FIP
<b>sottufficiali specialisti</b>	sgt sgt ccs	6 7	Formazione specialistica definita <i>ad hoc</i> in funzione dei compiti, che può integrare periodi di stage pratici comprensivi di un lavoro d'esame. Giorni minimi di formazione sft-sgt ccs: 15
<b>sottufficiali superiori</b>	aiut c	10	S CC1, CC1, FQ1 B, FQ1 ICT, FQ1 SMEPI, UF1, S CC2, CC2 e EPS

Funzione	Grado (min - max)	Classi	Formazione obbligatoria
	aiut	9	S CC1, CC1, FQ1 B, FQ1 ICT, FQ1 SMEPI, UF1, S CC2, CC2 e EPS
	sgtm c	8	S CC1, CC1, FQ1 B, FQ1 ICT, FQ1 SMEPI, UF1, S CC2 e CC2
	sgtm	7	S CC1, CC1, FQ1 B, FQ1 ICT, FQ1 SMEPI e UF1
<b>sottufficiali</b>	sgt c	7	S CC1, CC1, FQ1 B, FQ1 ICT e FQ1 SMEPI
	sgt	6	
	cpl	5	
<b>agenti</b>	app	5	
	agt	4	
	agt in formaz	salario annuo 62'806	
<b>aspiranti</b>	asp	salario annuo 55'011	
<b>operatore di centrale (117/118)</b>	assistenti I	4	Scuola assistenti di Polizia
<b>operatore del traffico (controllo traffico, radar), assistenti di Polizia locale e operatore di centrale Polizia comunale</b>	assistente II	3	Scuola assistenti di Polizia
<b>operatore di sportello, cancelleria, supporto logistico, ausiliario polizia comunale</b>	assistente III / ausiliario	2	

L'adozione dei principi di armonizzazione dettata dalla LCPol e dal RUGraS comporta la modifica di alcuni articoli del ROD. Le proposte di aggiornamento sono commentate di seguito:

## Art. 28 Particolarità per il nuovo corpo di Polizia

Versione attuale	Proposta di modifica
<b>Art. 28 Requisiti</b>  Abrogato.	<b>Art. 28 Particolarità per il corpo di Polizia (nuovo)</b>  La classificazione delle funzioni del personale uniformato del corpo di Polizia comunale e gli stipendi corrispondono a quelli della Polizia cantonale; fanno eccezione le funzioni del Comandante e del Vicecomandante.

### Commento art. 28

In sostituzione del vecchio art. 28, che elencava i requisiti per l'attribuzione delle funzioni previste dall'art. 27, viene ancorato il principio di uniformazione delle classificazioni retributive e delle funzioni (gradi) per il personale uniformato del corpo di Polizia. L'articolo richiama il fatto che Comandante e Vicecomandante restano ancorati al ROD, per i motivi sopra esposti.

## Art. 31 Promozione

Versione attuale	Proposta di modifica
<b>Art. 31 Promozione</b>  1. Invariato. 2. Invariato. 3. Invariato. 4. L'agente di Polizia, di regola, è promosso ad appuntato dopo 4 anni di servizio. Le promozioni avvengono in base alle qualifiche sancite dall'art. 33 del presente Regolamento. 5. Invariato. 6. Invariato.	<b>Art. 31 Promozione</b>  1. Invariato. 2. Invariato. 3. Invariato. 4. <b>Abrogato.</b> <b>Subentra il cpv. 5 Invariato.</b> 5. <b>Subentra il cpv. 6 Invariato.</b>

### Commento art. 31

Con l'introduzione del sistema cantonale circa le promozioni all'interno del corpo di Polizia, il Municipio propone di togliere l'automatismo di promozione dell'agente al grado di appuntato dopo quattro anni di servizio e, di conseguenza, si procede alla nuova numerazione dei capoversi. Pertanto il passaggio al grado di appuntato sarà regolato secondo i principi del nuovo art. 32a ROD, il quale riprende completamente la prassi in auge presso la Polizia cantonale.

Ad ogni modo il principio di valutazione dei collaboratori (art. 31 ROD) e il sistema di qualifiche adottato dall'amministrazione comunale rimane valido come strumento di valutazione per tutto il personale della Polizia comunale.

## Art. 32 Promozione tramite mutamento di funzione

Versione attuale	Proposta di modifica
<b>Art. 32 Promozione tramite mutamento di funzione</b> 1. Invariato. 2. In caso di promozione ad una nuova funzione il dipendente sarà inserito nella corrispondente fascia di retribuzione ed il suo stipendio verrà adeguato secondo i criteri dell'art. 31 cpv. 5. 3. Invariato.	<b>Art. 32 Promozione tramite mutamento di funzione</b> 1. Invariato. 2. In caso di promozione ad una nuova funzione il dipendente sarà inserito nella corrispondente fascia di retribuzione ed il suo stipendio verrà adeguato secondo i criteri dell'art. 31 cpv. <b>4.</b> 3. Invariato.

### Commento art. 32

La nuova numerazione dei capoversi dell'art. 31 comporta l'aggiornamento del cpv. 2 dell'art. 32.

## Art. 32 a Promozione per il corpo di Polizia comunale

Versione attuale	Proposta di modifica
	<b>Art. 32 a Promozione per il corpo di Polizia comunale (nuovo)</b>  L'evoluzione della carriera del personale uniformato è stabilita da apposita Ordinanza municipale, fatta eccezione per il Comandante e il Vicecomandante.

### Commento art. 32 a (nuovo)

L'introduzione delle disposizioni di uniformazione tra Polizia cantonale e Polizie comunali, prevede una diversa evoluzione della carriera rispetto a quanto previsto dal ROD. Questi aspetti saranno disciplinati in un'apposita Ordinanza municipale, con effetto 1° gennaio 2019. Anche in questo contesto viene ribadito che Comandante e Vicecomandante continueranno ad essere soggetti alla procedura di promozione e qualifica prevista dal ROD.

## Art. 45 Lavoro straordinario e fuori orario

Versione attuale	Proposta di modifica
<p><b>Art. 45 Lavoro straordinario e fuori orario</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Invariato</li><li>2. Per le prestazioni che adempiono i requisiti di cui al cpv. 1, il Municipio adotta la seguente forma di compensazione:<ol style="list-style-type: none"><li>a) Invariato.</li><li>b) Per tutti gli agenti di Polizia, per il personale dell'Ufficio giovani per attività di animazione, per il personale delle squadre esterne dell'Ufficio tecnico comunale, del cimitero, della piscina e del campo sportivo: (...)</li></ol></li><li>3. Invariato.</li></ol>	<p><b>Art. 45 Lavoro straordinario e fuori orario</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Invariato</li><li>2. Per le prestazioni che adempiono i requisiti di cui al cpv. 1, il Municipio adotta la seguente forma di compensazione:<ol style="list-style-type: none"><li>a) Invariato.</li><li>b) Per il personale dell'Ufficio giovani per attività di animazione, per il personale delle squadre esterne dell'Ufficio tecnico comunale, del cimitero, della piscina e del campo sportivo: (...)</li></ol><p><b>c) le indennità e la compensazione del lavoro straordinario per il personale uniformato del corpo di Polizia comunale corrispondono a quelle previste per la Polizia cantonale.</b></p></li><li>3. Invariato.</li></ol>

### Commento art. 45

Il ROD attuale riconosce al personale uniformato della Polizia della Città di Mendrisio il diritto a un'indennità oraria di CHF 4.70 / 8.50, quale compensazione del normale orario lavorativo in orari disagiati (servizio diurno in giorno festivo, servizio notturno in giorno feriale o festivo).

Dal 1° gennaio 2019, gli stipendi e le indennità a favore del corpo di Polizia faranno riferimento a quelle cantonali, per cui il sistema di retribuzione del lavoro straordinario, festivo e notturno, sarà adeguato al "Regolamento concernente le indennità ai dipendenti dello Stato" (2.5.4.4.1).

L'adeguamento retributivo del personale uniformato della Polizia comunale ai criteri di armonizzazione fissati a livello cantonale comporta un maggior costo stimato in ca. CHF 70'000.00 sul conto di gestione corrente. Tale aumento era già annunciato con il preventivo 2018.

Oltre alle modifiche citate nel presente capitolo, il personale uniformato della Polizia comunale continuerà ad essere assoggettato alle altre norme del ROD per quanto concerne i propri diritti e doveri. Infatti le uniche eccezioni previste riguardano la definizione di classi, stipendi e funzioni, alle indennità legate ai turni di servizio, pasti, servizi serali/notturni/festivi, per le quali si applicheranno i Regolamenti e le direttive cantonali in ossequio al principio di uniformità dettato dal RuGraS.

Come già citato in precedenza, l'entrata in vigore del sopraccitato Regolamento cantonale è prevista il 1° gennaio 2019, pertanto pure le modifiche previste al ROD devono entrare in vigore entro tale termine.

Se l'approvazione non dovesse giungere nei termini auspicati, il dispositivo del presente messaggio sancisce l'entrata in vigore delle modiche al ROD con effetto retroattivo al 1° gennaio 2019.

## **ESAME DELLE PARITÀ RETRIBUTIVE ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

Come anticipato nel precedente capitolo, l'applicazione dei principi retributivi fissati dalla LCPol e del RUGraS per le funzioni di Comandante e Vicecomandante della Polizia comunale comportano pure un adeguamento delle retribuzioni fissate per alcune funzioni di direzione all'interno dell'amministrazione comunale.

Per cui, secondo il principio della parità di trattamento, il Municipio propone un adeguamento degli stipendi fissati per le funzioni di direzione che hanno delle competenze o dei compiti di conduzione simili alle due funzioni di comando della Polizia comunale.

In pratica il Municipio propone di prevedere quattro fasce di direzione nell'organizzazione dell'amministrazione comunale. Questa proposta permette di mantenere l'attuale organizzazione garantendo il principio della parità di trattamento a seguito del mutamento necessario all'adeguamento alle retribuzioni cantonali previsto per le funzioni di comando della Polizia comunale.

Il nuovo sistema retributivo delle fasce di direzione prevede i seguenti principi.

- Prima fascia di direzione: le retribuzioni rimangono invariate secondo i disposti dell'attuale art. 27 ROD e sono riprese nel progetto di nuova Ordinanza circa la classificazione delle funzioni.  
I direttori inseriti in questa fascia sono il Segretario comunale, i direttori delle AIM e dell'UTC.
- Seconda fascia di direzione: le retribuzioni sono allineate alla classe 15 della LStip fissando la retribuzione nelle classi ROD 22-25.  
I direttori inseriti in questa fascia sono il Vice Segretario comunale e il Comandante della Polizia comunale.
- Terza fascia di direzione: le retribuzioni sono allineate alla classe 13 LStip fissando la retribuzione nelle classi ROD 18-21.  
I direttori inseriti in questa fascia sono il Direttore dell'Istituto scolastico, il Conservatore del Museo d'arte, il Comandante dei Pompieri, e il Vice direttore AIM, UTC e Polizia comunale.
- Quarta fascia di direzione: in pratica rimangono su questa linea di conduzione (classi 15 -18 ROD) gli attuali Capo Dipartimento.  
Oggi questa funzione è usata solo dalle AIM, mentre per il resto dell'amministrazione la funzione di Capo Dipartimento è ricoperta da un direttore di fascia I-III.

La formulazione del progetto di Ordinanza è riportata qui di seguito. Essa ricalca i disposti dell'attuale art. 27 ROD con l'introduzione delle sopraccitate modifiche alle funzioni di direzione.

Versione attuale art. 27 ROD		Versione proposta nell'Ordinanza	
Classe	Funzione	Classe	Funzione
25-28	Segretario comunale	25-28	Segretario comunale
24-27	Capotecnico	24-27	Capotecnico
24-27	Direttore Aziende municipalizzate	24-27	Direttore Aziende municipalizzate
19-22	Vice Segretario comunale (Servizio giuridico)	<b>22-25</b>	Vice Segretario comunale (Servizio giuridico)
16-19	Comandante Polizia	<b>22-25</b>	Comandante Polizia
15-18	Direttore Istituto scolastico	<b>18-21</b>	Direttore Istituto scolastico
15-18	Conservatore Museo	<b>18-21</b>	Conservatore Museo
15-18	Vice Capotecnico	<b>18-21</b>	<b>Comandante Corpo Pompieri</b>
15-18	Capo Dipartimento	18-21	Vice Capotecnico
(...)		<b>18-21</b>	<b>Vice Comandante Polizia</b>
Invariato.		<b>18-21</b>	<b>Vice Direttore Aziende municipalizzate</b>
		15-18	Capo Dipartimento
		(...)	
		Invariato.	

#### Commento

Nella proposta di Ordinanza municipale, oltre all'adeguamento delle fasce di retribuzione previste dall'art. 26 ROD, verranno inserite due figure/funzioni oggi non previste: il Comandante del Corpo Pompieri e il Vice Direttore delle AIM.

Se il primo ricopre già il suo ruolo all'interno dell'organico con la funzione di Capo Dipartimento, la figura del Vice Direttore delle AIM oggi non esiste. È però indispensabile, per ragioni di distribuzione dei compiti e delle responsabilità, istituire questa figura da affiancare al Direttore, attribuendogli una classificazione in linea con la nuova impostazione delle fasce di direzione.

Oltre a quanto previsto per le fasce di direzione il Municipio ha colto l'occasione del lavoro svolto nell'ambito dell'introduzione del RUGraS per effettuare un riesame di tutte le parità retributive all'interno dell'amministrazione comunale.

Nel mese di dicembre 2016 alcuni Dicasteri hanno proposto delle promozioni mediante cambiamento di funzione (art. 32 ROD). Esse sono state giustificate con la mutata situazione lavorativa di alcuni collaboratori a seguito della riorganizzazione dei servizi. Tali cambiamenti sono stati motivati con nuove esigenze organizzative maturate con il processo aggregativo.

Il Municipio, secondo il principio della parità di trattamento, ha sospeso le promozioni proposte nel mese di dicembre 2016. L'Esecutivo ha inoltre affidato al Dicastero Amministrazione, con la collaborazione di tutti i Direttori dell'amministrazione, di verificare se all'interno di altri servizi dell'amministrazione vi fossero situazioni analoghe alle quali applicare gli stessi principi retributivi proposti alla fine del 2016.



L'analisi ha interessato tutti i settori dell'amministrazione, ad eccezione del personale docente delle scuole elementari e dell'infanzia (sottoposto alla LORD e alla LStip), e del personale uniformato della Polizia comunale, per il quale viene proposta l'adozione dell'uniformazione della classificazione e degli stipendi della Polizia cantonale (vedi capitolo precedente).

Questo approfondimento ha permesso al Municipio di stabilire che dall'entrata in vigore del ROD nel 2006, e dopo le fasi aggregative del 2009 e del 2013, la struttura dei Servizi è effettivamente mutata e le condizioni retributive di alcune fasce di collaboratori non erano più adeguate rispetto alle mansioni e alle responsabilità attribuite.

Il Municipio ha quindi deciso di adottare con effetto 1° gennaio 2018 le proposte di promozione con cambiamento di funzione (ai sensi dell'art. 32 ROD) di quei collaboratori – 30 in tutto - la cui classificazione di stipendio non era più giudicata idonea in rapporto alla loro posizione nell'organico.

Il Municipio ha pure calcolato il maggior costo di questa operazione per la gestione 2018. L'adeguamento delle parità retributive, sia quelle decise direttamente dal Municipio ai sensi dell'art. 32 ROD come pure le proposte di aggiornamento delle fasce retributive di alcune funzioni di direzione, comporta un aumento delle spese di gestione di ca. CHF 50'000.00 per la gestione 2018.

## **CONCLUSIONI**

La presente revisione del ROD mira principalmente ad adeguare il ROD della Città alle mutate condizioni imposte da Leggi cantonali. In primo luogo il Municipio propone di adeguare il Regolamento comunale ai nuovi disposti della LOC in relazione al capitolo dipendenti comunali. Oltre agli adeguamenti formali alla Legge di rango superiore, l'Esecutivo chiede al Legislativo comunale di adottare una delega per poter fissare in modo maggiormente flessibile le funzioni dell'amministrazione comunale. Questa esigenza, contemplata dall'art. 135 LOC, permette alla Città di essere maggiormente tempestiva nel modificare le funzioni necessarie al funzionamento dell'amministrazione.

L'altro adeguamento necessario al ROD è legato al principio di armonizzazione dei gradi e delle condizioni di stipendio degli agenti della Polizia comunale agli standard fissati dalla LCPol e dal suo relativo Regolamento di applicazione (RUGraS). Questa esigenza imposta da una Legge cantonale ha spinto il Municipio a rivedere parzialmente anche le retribuzioni di alcune fasce di direzione all'interno dell'amministrazione comunale.

L'Esecutivo ritiene che la presente proposta di aggiornamento del ROD sia un primo passo verso una prossima revisione generale dello stesso. Il Regolamento attuale è stato adottato nel 2006 e le analisi alla base della revisione generale datano dei primi anni 2000. Come anche richiesto dal Legislativo, il Municipio intende avviare nei prossimi anni delle verifiche per rivedere l'impianto generale del ROD, per ottenere uno strumento aggiornato e flessibile alle sfide che la Città di Mendrisio dovrà e saprà raccogliere nei prossimi anni.

Questa fase di approfondimento deve inoltre seguire gli obiettivi illustrati nel piano degli indirizzi "Strategie Mendrisio 2030 – Obiettivi strategici per lo sviluppo sostenibile della Città di Mendrisio", in particolar modo per concretizzare l'obiettivo di agire in modo efficiente e qualitativo, ossia: *"Garantire i servizi in modo accurato e capillare; affinare i processi lavorativi per una migliore efficienza dell'amministrazione. I servizi amministrativi devono infatti essere erogati in maniera attiva e con competenza, per questo il Municipio si impegna a migliorarli"*.

L'Esecutivo confida pertanto nell'approvazione di codesto onorando Consiglio. Il Municipio e la Cancelleria comunale sono a disposizione per ogni complemento d'informazione che potrà occorrere in sede di esame e discussione.

Nel mentre vi proponiamo, Signori Presidente e Consiglieri, di

### **risolvere**

- 1. Gli articoli 13, 22, 23, 27, 28, 31, 32, 32a e 45 del Regolamento Organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio sono modificati come da testo allegato e parte integrante del presente messaggio municipale.**
- 2. Le modifiche al Regolamento Organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio entrano in vigore al 1° gennaio 2019.**

Il messaggio è demandato all'esame delle Commissioni della Gestione e delle Petizioni.

Con osservanza.

### **Per il Municipio**

Samuele Cavadini  
*Economista aziendale SUP*  
Sindaco

Massimo Demenga  
*Lic. Rer. Pol.*  
Segretario

### Allegati

- Tabella di confronto ROD