



Ris. mun. no. 0408/2011

## ***MESSAGGIO MUNICIPALE NO. 1323***

**OGGETTO: AMMINISTRAZIONE COMUNALE; ADEGUAMENTO SALARIALE**

Egregio Signor Presidente, Egregi Consiglieri comunali,

Dopo un'ampia discussione in seno all'Esecutivo e considerato quanto emerso dal lavoro effettuato dall'apposita commissione ad hoc, siamo ben lieti di potervi sottoporre la nostra proposta per un adeguamento dei salari dell'amministrazione comunale

### **1) PREMESSA**

Uno degli obiettivi politici della legislazione in corso è stato, sin dall'inizio, la volontà di adeguare i salari dell'amministrazione comunale alla situazione di fatto (pianta organica in vigore), rispettivamente all'attuale mercato del lavoro. Tale volontà è stata inoltre palesemente formulata nel messaggio municipale che accompagnava il preventivo del Comune per il 2010, purtroppo approvato solo verso la fine del 2010, rimanendo lettera morta anche a causa delle questioni legate alla retroattività della misura.

Sia i cambiamenti intervenuti all'interno dei singoli settori, sia la difficoltà nel reperire, soprattutto a livello di quadri superiori, il personale qualificato ha evidenziato delle discrepanze, anche notevoli, con i salari correnti in altri segmenti dell'economia. Infatti, gli insuccessi nel reperire un ingegnere, quale responsabile dell'Ufficio tecnico comunale, ha dimostrato nei fatti una chiara inadeguatezza dei livelli retributivi in vigore.

Non bisogna inoltre dimenticare il lungo periodo trascorso dall'ultima revisione della scala degli stipendi (risalente al 1993), che ha reso di sempre maggiore attualità il tema trattato. Nel contempo all'amministrazione sono stati delegati per legge (Legge organica comunale / Regolamento comunale) ulteriori e nuove competenze, a cui non è stato corrisposto alcun aumento salariale.

Scopo della presente proposta è quindi di:

- migliorare l'attrattiva dei posti messi a concorso a Brissago, considerato anche il fatto che il nostro Borgo si trova geograficamente decentrato dal polo regionale il che comporta per chi viene da fuori problemi di trasferte e di spese accessorie non indifferenti.
- stimolare a livello di motivazione il personale per raggiungere una maggiore produttività sul lavoro
- sostenere, rispettivamente aumentare il potere d'acquisto dei singoli dipendenti.

Purtroppo le difficoltà insite nella scelta dei criteri di fissazione degli adeguamenti salariali ed eventi politici esterni, non hanno permesso di elaborare in tempi brevi delle proposte concrete e viabili.

Anche al nostro consulente finanziario esterno, Prof. O. Nosetti, è stata sottoposta la problematica per conoscere in che misura un adeguamento salariale era sostenibile per il Comune dal punto di vista finanziario. Quest'ultimo ha espresso le sue riflessioni in merito in uno specifico rapporto del 12 luglio 2010, sottoposto per informazione alla Commissione della gestione.

## **2) LA PROPOSTA**

Di fronte alla necessità di non perdere ulteriore tempo e ben consci dei ricambi generazionali che nel giro di cinque / sei anni porteranno al ricambio dei vertici della nostra amministrazione (Segretario / Vice Segretario / Responsabile delle opere pubbliche / Direttore dell'Istituto scolastico comunale, ecc.), si è optato per una soluzione transitoria che tiene conto dell'attuale pianta organica.

A medio termine si dovrà infatti tener conto di diverse variabili, che possiamo così elencare:

- riorganizzazione della polizia comunale (collaborazione in seno al Circolo delle Isole);
- sostituzione, come già accennato, di alcune persone chiave dell'amministrazione, che ricoprono ruoli direttivi;
- processo d'aggregazione dei Comuni della Sponda destra della Maggia (Circolo delle Isole).

In primo luogo, si tratta quindi di prendere atto dell'attuale pianta organica, dovuta in massima parte ai mutamenti sopraggiunti nel corso del tempo (mancata assunzione di un Capo tecnico, ecc.) ed ormai consolidati. Quindi all'interno di tale schema si tratta di esaminare i vari settori, confrontandoli con i dati forniti da altri Comuni ticinesi che presentano delle analogie con il nostro e tenendo conto delle osservazioni formulate dal nostro consulente finanziario.

Il Municipio, considerato quanto suggerito dallo specifico gruppo di lavoro e ritenute le indicazioni a suo tempo espresse dalla Commissione della gestione, ritiene opportuno proporvi una soluzione differenziata, basata su due componenti:

- a) un adeguamento salariale del 2% per tutti i dipendenti comunali (il calcolo del 2% è effettuato dividendo l'intera massa salariale per il numero delle unità lavorative).
- b) un adeguamento differenziato, variabile sino al 5%, applicato, a seconda dei casi, ai vari settori (Cancelleria, Contabilità, UTC, Squadra esterna, ecc). All'interno dei vari settori saranno considerate le singole funzioni, sulla scorta degli elenchi degli obblighi reali. Funzioni sospese od abolite da tempo, non figurano infatti più nella pianta organica che vi viene pure sottoposta per esame e ratifica.

In casi specifici, tra cui quello della polizia, in cui si ventilano possibili soluzioni di collaborazione intercomunale, si terrà in debito conto il trattamento salariale applicato negli altri Comuni interessati.

Evidentemente, nell'applicazione dell'adeguamento differenziato il Municipio, oltre alla funzione realmente svolta, intende tener conto di diversi fattori tra cui l'impegno e l'assiduità sul posto di lavoro, la partecipazione a corsi di perfezionamento, il comportamento con l'utenza, la disponibilità, ecc. .

Si è ritenuto, infatti, che un aumento lineare puro e semplice dei salari se da un canto avrebbe accontentato soprattutto i collaboratori poco meritevoli che hanno profuso poco impegno, d'altro canto sarebbe stato frustrante per chi si impegna e svolge con coscienza il suo lavoro.

## **2) I COSTI**

Fissati i precedenti punti fermi, si è trattato quindi di valutare in che misura un adeguamento salariale è sostenibile per le finanze comunali.

Dopo un'analisi generale, si è giunti alla conclusione che l'esborso per l'aumento dei salari dovrebbe fissarsi in circa CHF 150'000.-, cifra considerata nelle nostre reali possibilità.

Se prendiamo come base di calcolo la massa salariale prevista per il 2011 (incluso il carovita dello 0.3%) che ammonta a 1'672'540.20, ed applichiamo i criteri precedentemente espressi otteniamo il risultato seguente:

- adeguamento salariale del 2% per tutti i dipendenti comunali: circa CHF 35'000.00
- adeguamento differenziato, variabile sino al 5%: circa CHF 84'000.00

Evidentemente sarà premitura del Municipio operare, tramite i Capiservizio preposti, gli accertamenti del caso affinché i criteri di valutazione dei singoli servizi e dei singoli dipendenti vengano applicati con oggettività e con coerenza.

Entro l'anno, il Municipio si impegna inoltre tramite un organismo esterno ad eseguire un'analisi aziendale per aggiornare l'organigramma, l'elenco degli obblighi e la scala dei salari dell'amministrazione comunale, rispettivamente ad adeguare di conseguenza il Regolamento organico dei dipendenti. In tale ambito per meglio motivare l'amministrazione comunale verrà mantenuto il riconoscimento al merito, adeguato percentualmente di anno in anno (sino al 5%) giusta le prestazioni dei singoli dipendenti. A tempo debito, tali proposte saranno poi sottoposte al vostro esame ed alla vostra approvazione.

### 3) CONCLUSIONI

Considerato quanto precede, vi invitiamo a voler decidere:

- 1) Viene modificato l'art.3 del Regolamento organico dei dipendenti (ROD) per quanto concerne la pianta organica del Comune, rispettivamente viene approvato il nuovo organigramma dell'amministrazione comunale, giusta le tabelle allegate (Allegato 1 / Allegato 2).
- 2) Si concede a tutti i dipendenti un adeguamento salariale del 2% (due per cento), calcolato dividendo l'intera massa salariale per il numero delle unità lavorative. Tale adeguamento avrà effetto a partire dal 01.01.2011.
- 3) Si autorizza il Municipio a concedere un aumento differenziato, variabile sino al 5%, sulla scorta dei criteri menzionati nel testo del messaggio. L'entrata in vigore di tale adeguamento sarà fissato dal Municipio, tenendo conto della crescita in giudicato della decisione.
- 4) Per l'aumento salariale è stanziato un credito di CHF 120.000.- (centoventimila). Il credito decade dopo due anni dalla crescita in giudicato della presente decisione.

Vogliate gradire, Egregio Signor Presidente, Egregi Consiglieri comunali, i sentimenti della nostra più alta considerazione.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco:		Il Segretario:
 (R. Ponti)		 (R. Beretta)

Allegati : - Organigramma generale dell'amministrazione comunale (allegato 1)  
- Organigramma dell'ufficio tecnico comunale (Allegato 2)