

**MESSAGGIO MUNICIPALE NO. 652**

**Modifica parziale del Titolo IV - "Diritti del dipendente" del Regolamento organico dei dipendenti**

Signor Presidente

Signore e Signori Consiglieri comunali

Il Municipio di Bedigliora vi sottopone per approvazione la modifica parziale del titolo IV "Diritti del dipendente" del Regolamento organico dei dipendenti in adeguamento alle modifiche legislative entrate in vigore a livello cantonale, segnatamente la nuova Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 23 gennaio 2017 che sarà in vigore a partire dal 1. gennaio 2018.

**Premessa**

Il Canton Ticino ha deciso di modificare il sistema di retribuzione per i dipendenti adottando una nuova scala retributiva e riformando completamente le funzioni per le diverse mansioni. Per i Comuni che si basano sul sistema di remunerazione cantonale, fra i quali anche Bedigliora, si pone quindi il problema di adattare le proprie norme.

Il nostro regolamento organico dei dipendenti è stato approvato nel 2011 dalla Sezione Enti Locali (SEL) tralasciando alcuni articoli, di conseguenza approfittando dell'occasione, desideriamo ripresentare gli articoli non approvati, secondo le indicazioni della SEL.

Il Municipio ha deciso di proporre in questo messaggio alcune modifiche formali ma non di merito, che si rendono necessarie a seguito delle modifiche apportate alla Legge cantonale sugli stipendi dei dipendenti dello Stato e dei docenti che sarà in vigore a partire dal 1 gennaio 2018. Dal momento che il ROD necessita di alcune modifiche urgenti, al fine di aver una base legale valida per la retribuzione dei dipendenti comunali a partire dal 1.1.2018.

**La revisione totale della Legge sugli stipendi degli impiegato dello Stato e dei docenti (LStip)**

Tre le principali innovazioni proposte in ambito di politica salariale da parte del Cantone, si evidenziano l'introduzione di un nuovo modello salariale e una nuova scala stipendi. La scala stipendi attualmente in uso prevede dei percorsi di carriera salariale molto brevi (tra 10 e 15 anni per attivare dal minimo al massimo salariale di ogni classe) pertanto il Consiglio di Stato ha aggiornato questo sistema promuovendo i seguenti principi:

A ogni funzione è stata attribuita una sola classe di stipendio.

È stata mantenuta la logica degli aumenti annuali predefiniti ma con la novità di poterli bloccare nei casi di prestazioni insufficienti.

È stata introdotta una logica di livelli di esperienza rappresentativi dei diversi momenti nella carriera di un impiegato, così da poter modulare meglio la definizione del salario iniziale.

È stata introdotta una diversificazione dell'intensità degli aumenti annuali in funzione dei livelli di esperienza così da consentire un'evoluzione salariale più attrattiva nei primi anni di attività.

È stata garantita una neutralità finanziaria nel medio termine dell'impatto della riforma.

L'attuale politica di remunerazione è basata su 39 classi di stipendio di cui solo 29 sono di fatto utilizzate, la scala stipendi è definita per ciascuna classe in aumenti: ve ne sono 10 fino alla classe 27 si arriva a un massimo di 15 per la classe 38.

Il nuovo modello salariale proposto si sviluppa sul principio di attribuzione di un'unica classe a ogni funzione, il numero di aumenti prefissati dal minimo al massimo della classe passa a 24 con aumenti più marcati all'inizio della carriera. La scala stipendi è suddivisa in 4 livelli contraddistinti da 4 fasce di colore e caratterizzati da una progressione di stipendio differente, a indicare quanto espresso in precedenza: progressione più elevata per i primi livelli (corrispondente ai primi anni di carriera salariale) rispetto agli ultimi livelli.

Si passa così da una scala di 39 classi a una scala con 20 classi, suddivisa in quattro livelli, e per ogni classe vi sono 24 aumenti.

### **Impatto delle modifiche**

La modifica proposta è relativa all'adeguamento formale di alcuni articoli contenuti nel Titolo IV Diritti del dipendente.

### **Modifica degli articoli contenuti del Titolo IV Diritti del dipendente**

L'adeguamento formale di alcuni articoli contenuti nel Titolo IV Diritti del dipendente comprende semplicemente un adeguamento dei riferimenti di legge, ovvero in tutti quegli articoli in cui il Regolamento organico dei dipendenti comunali rimandava alla legge cantonale sono stati adeguati i riferimenti, sono stati aggiornati il numero degli articoli e il nome della legge cui essi fanno rimando.

#### **TITOLO IV - Diritti del dipendente**

L'art. 34 del ROD ha quale base legale superiore l'art. 4 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 23 gennaio 2017 che recita quanto segue:

##### **Art. 4**

**1 Le classi di stipendio dei dipendenti cantonali sono stabilite come segue:**

<b>Classe</b>	<b>Minimo</b>	<b>Massimo</b>
1	40'610	62'133
2	45'963	70'692
3	51'213	79'175
4	56'369	87'598
5	61'446	96'278
6	66'454	104'332
7	71'405	112'677
8	76'312	121'031
9	81'187	129'412
10	86'041	137'838
11	90'887	146'328
12	95'737	154'349
13	100'602	162'416
14	105'495	170'550
15	110'427	178'769
16	115'411	187'095
17	120'459	195'545
18	125'583	204'142
19	130'794	212'903
20	136'105	221'851

**2 Ogni classe è composta di 24 aumenti, suddivisi in 4 livelli:**

- il primo contiene 4 aumenti,
- il secondo contiene 5 aumenti,
- il terzo contiene 6 aumenti,
- il quarto contiene 9 aumenti.

**3 È garantito il principio di considerare il minimo salariale della rispettiva categoria professionale tenendo conto delle specificità del pubblico impiego.**

**4 Il Regolamento rispetta quale soglia d'entrata per la prima classe di regola un lordo annuo di Fr. 43'000.-.**

**5 A ogni aumento corrisponde uno stipendio di riferimento prefissato.**

Di seguito invece si riporta, per un confronto, le classi di stipendio così com'erano stabilite dall'art. 3 della vecchia Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1956:

1 Le classi di stipendio dei dipendenti statali sono stabilite come segue<sup>1</sup>:

<b>Classe</b>	<b>Minimo (fr.)</b>	<b>Massimo (fr.)</b>
B		fino a 214'907.-
A		fino a 187'095.-
39	118'080.-	166'595.-
38	114'235.-	160'539.-
37	110'384.-	154'484.-
36	106'537.-	148'432.-
35	101'510.-	141'198.-
34	98'192.-	135'676.-
33	94'875.-	130'155.-
32	89'627.-	122'702.-
31	86'632.-	117'502.-
30	84'762.-	111'513.-
29	81'889.-	106'584.-
28	79'020.-	101'661.-
27	77'972.-	98'551.-
26	76'250.-	96'217.-
25	72'366.-	90'769.-
24	69'448.-	86'878.-
23	64'886.-	82'213.-
22	62'479.-	78'326.-
21	59'808.-	74'693.-
20	58'384.-	71'045.-
19	57'467.-	68'098.-
18	55'011.-	64'881.-
17	52'070.-	61'941.-
16	49'122.-	58'992.-
15	46'976.-	56'847.-
14	45'137.-	55'005.-
13	43'243.-	53'113.-
12	41'420.-	51'292.-
11	39'595.-	49'469.-
10	37'777.-	47'646.-

Nell'applicare la transazione dal sistema di classi vecchio a quello nuovo il Municipio si è avvalso della consulenza dell'amministrazione cantonale la quale, vista la necessità di molti Comuni di adeguare le proprie classi, ha messo a disposizione delle amministrazioni comunali una tabella facsimile di transizione e ha formulato le proposte per le nuove classi. Basandosi sulle classi di stipendio attualmente in vigore per il Comune di Bedigliora è stata fatta una traslazione delle posizioni, in riferimento ai massimi e minimi salariali per ogni funzione, nell'attuale scala cantonale.

Viene ora illustrata una copia della tabella di transazione proposta per i dipendenti del Comune di Bedigliora:

<sup>1</sup> Decreto esecutivo sull'indennità di rincaro 2017 (del 21 dicembre 2016)

Comune di Bedigliora classificazione da ROD in vigore

Funzione di riferimento	Classe Min	Importo anno	Min	Classe Max	Importo Max
Segretaria comunale	27	77'972.00		30	111'513.00
Vice-segr. comunale	24	69'448.00		26	96'217.00
Funz. amministrativo	20	58'384.00		23	82'213.00
Imp. amministrativo	15	46'976.00		19	68'098.00
Operaio qualificato	20	58'384.00		22	78'326.00
Operaio non qualificato	18	55'011.00		20	1'045.00
Cuoca SI	15	46'976.00		17	61'941.00
inservienti	14	45'137.00		16	58'992.00

Nuova proposta di classificazione per funzione

Funzione proposta	Classe Proposta	Importo anno	Min	Importo Max anno
Segretario comunale	7	71'405.00		112'677.00
Vice-segr. comunale	5	61'446.00		96'278.00
Funz. amministrativo	3	51'213.00		79'175.00
Imp. amministrativo	2	45'963.00		70'692.00
Operaio qualificato	3	51'213.00		79'175.00
Operaio non qualificato	2	45'963.00		70'692.00
Cuoca SI	2	45'963.00		70'692.00
inservienti	1	40'610.00		62.133.00

Nel rispetto dei principi che hanno contraddistinto il lavoro legislativo del Cantone, il passaggio al nuovo sistema retributivo prevede che nessun impiegato abbia una diminuzione del proprio stipendio.

Si può affermare dunque che il modello proposto consenta un'evoluzione salariale adeguata perché quasi tutte le nuove classi vedono un aumento dell'importo minimo d'entrata e tutte vedono un aumento dell'importo massimo.

All'interno della nuova classificazione del personale ciascun dipendente avrà il proprio stipendio posto lungo la scala di aumenti prevista dalla rispettiva nuova classe, nel rispetto del principio della neutralità finanziaria promosso dal Cantone.

Di seguito ripresentiamo alcuni articoli del ROD che non hanno incontrato l'approvazione dell'autorità cantonale o del Legislativo comunale. La nuova versione di alcuni articoli è stata suggerita nell'ambito dell'approvazione del ROD nel suo complesso e nelle direttive giunte negli anni a seguire l'anno della sua approvazione.

#### **Art. 8**

##### **Periodo di nomina - durata in carica - mancata conferma**

Il periodo di nomina scade per tutti i dipendenti del comune, compresi quelli nominati durante il quadriennio, sei mesi dopo le elezioni comunali.

Salvo proroga da accordare dal Consiglio di Stato, la riconferma è presunta se, entro sei mesi dalle elezioni, il Municipio non comunica al dipendente, precisandone i motivi, la mancata conferma; in ogni caso devono essere rispettati i termini di disdetta dell'art. 63. La mancata conferma può avvenire solo per giustificati motivi. Va garantito il diritto di essere sentiti.

#### **Art. 8 (2018)**

##### **Nomina**

La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente è assunto a tempo indeterminato e assegnato a una funzione.

#### **Art. 41**

##### **Gratifiche per anzianità di servizio**

Il dipendente riceve ogni cinque anni, a partire dal 15.mo, una gratifica pari allo stipendio di un intero mese, comprensiva delle indennità per economia domestica e per i figli.

In caso di cessazione del rapporto d'impiego per pensionamento o decesso, la gratifica è versata in misura proporzionale al tempo trascorso dall'ultima indennità per anzianità di servizio.

La conversione della gratifica in congedo pagato è ammessa, a giudizio del Municipio, se l'assenza non determina difficoltà al normale funzionamento dell'amministrazione.

Gli anni di apprendistato presso l'amministrazione comunale non sono computati quale anzianità di servizio.

### Art. 41(2018)

#### **Gratifiche per anzianità di servizio**

Ai dipendenti, dopo 20 (venti) anni di servizio e in seguito ogni cinque anni, è accordata una gratificazione pari all'ultimo mensile percepito: tale gratifica può essere corrisposta unicamente se gli anni di servizio sono stati prestati ininterrottamente, senza interruzioni dal rapporto d'impiego.

La gratificazione, su richiesta del dipendente, può essere concessa sotto forma di congedo pagato sino a 22 giorni lavorativi in luogo del versamento della gratifica prevista dal cpv. 1, purché siano garantiti la continuità e il regolare funzionamento del servizio.

Nel caso di scioglimento del rapporto d'impiego a causa di pensionamento o invalidità, la gratificazione è concessa nella misura di 1/5 per ogni anno intero di servizio prestato dopo l'ultima gratifica di anzianità versata.

Il Municipio per fondati motivi di carattere finanziario può esigere che la gratificazione sia usufruita sotto forma di congedo pagato.

### Art. 42 (invariato)

#### **Lavori fuori orario**

Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la loro attività anche fuori orario e oltre il normale orario di lavoro loro assegnato, quando necessità contingenti o esigenze di supplenza di colleghi lo richiedono.

Le prestazioni fuori orario devono essere ordinate e autorizzate dal Capo del personale.

Le ore straordinarie saranno così compensate:

dalle ore 07.00 alle ore 20.00	lunedì-venerdì	25%
	sabato	75%
	festivi	100%
dalle ore 20.00 alle ore 07.00	lunedì/venerdì	50%
	sabato	100%
	festivi	100%

Le prestazioni fuori orario con i relativi eventuali supplementi sono compensate con giornate di congedo. I recuperi devono essere autorizzati dal Capo del personale.

Per le presenze del Segretario comunale alle sedute del Consiglio comunale, del Municipio, delle Commissioni e ai seggi elettorali, le ore di presenza sono indennizzate con la forma del congedo, senza diritto ad alcun supplemento. Il relativo recupero deve essere di regola assicurato entro il mese successivo tenendo conto delle esigenze di servizio.

*Questo articolo non ha raggiunto la maggioranza richiesta dal Legislativo. La SEL non ha suggerito modifiche.*



## **Art. 58**

### **Assenze per infortunio**

In caso di assenza per infortunio coperto dall'assicurazione il dipendente ha diritto: all'intero stipendio per 24 mesi d'infortunio professionale e non professionale e, in seguito, alle prestazioni versate dall'assicuratore al Comune fino al pensionamento o alla ripresa del lavoro; alle prestazioni dell'art. 56 in caso di infortunio non assicurato.

In ogni caso il dipendente ha diritto a quanto il Comune ha ricevuto dall'assicuratore.

Nel caso di riduzione delle prestazioni da parte dell'assicuratore per colpa grave del dipendente, il Municipio può operare la medesima riduzione.

Se la SUVA o le compagnie private versano una rendita o un'indennità in capitale in casi d'invalidità permanente, il Municipio esaminerà caso per caso per stabilire quanto dovrà essere riversato al dipendente, tenuto conto del pregiudizio derivante dalla capacità lavorativa.

Se è versato l'intero stipendio la rendita è incamerata dal Comune.

## **Art. 58 (2018)**

### **Assenze per infortunio o malattia**

In caso di assenza per malattia professionale e non professionale, infortunio professionale e non professionale o evento coperto in base alla Legge federale sull'assicurazione militare, il dipendente ha diritto allo stipendio intero per un periodo di 720 giorni.

Il Municipio ha la facoltà di far eseguire in ogni tempo visite di controllo da un suo medico di fiducia, subordinandovi il diritto allo stipendio.

Il diritto allo stipendio può essere ridotto o soppresso se il dipendente ha cagionato la malattia o l'infortunio intenzionalmente o per grave negligenza, si è consapevolmente esposto a un pericolo straordinario ha compiuto un'azione temeraria, oppure ha commesso un crimine o un delitto. Sono inoltre applicabili i principi enunciati negli articoli 37 LAINF e 65 della Legge federale sull'assicurazione militare (riduzione delle prestazioni assicurative per colpa grave del dipendente).

Le indennità giornaliere o le rendite versate dall'assicurazione spettano al Comune sino a copertura dello stipendio corrisposto.

Se esse sono superiori spettano al dipendente.

Le indennità in capitale versate dall'Assicurazione contro gli infortuni o dall'Assicurazione militare federale in caso di menomazione dell'integrità spettano direttamente al dipendente.

Il Comune subentra fino a copertura dello stipendio corrisposto nei diritti del dipendente contro il terzo responsabile.



## Art. 59

### Disposizioni comuni

- a) L'assenza per malattia o infortunio di durata superiore a due anni senza interruzione comporta la cessazione del rapporto d'impiego. Restano riservate le eccezioni in caso di infortunio professionale e non professionale, nonché le disposizioni della Cassa pensioni;
- b) Le assenze, interrotte dalla ripresa per intero del lavoro per un periodo inferiore a 60 giorni consecutivi, si considerano continuate;
- c) Nei casi di capacità lavorativa temporaneamente ridotta, il dipendente è tenuto a rispettare l'orario normale di lavoro pur con mansioni ridotte. Sono riservate prescrizioni contrarie del medico;
- d) Nei casi di capacità lavorativa ridotta in modo permanente, il Municipio può assegnare al dipendente mansioni e compiti compatibili con il suo stato di salute;
- e) Le prestazioni ricorrenti dell'assicurazione malattia, infortuni e dell'assicurazione militare spettano al Comune;
- f) Durante l'assenza per motivi di salute, i giorni non lavorativi sono computati quali giorni d'assenza, ad eccezione di quelli immediatamente precedenti la ripresa del lavoro;
- g) Lo stipendio può essere soppresso o ridotto se il dipendente ha cagionato la malattia o l'infortunio intenzionalmente o per grave negligenza, si è consapevolmente esposto ad un pericolo straordinario, ha compiuto un'azione temeraria, oppure se ha commesso un crimine o un delitto.
- h) Le prestazioni uniche o in capitale versate dall'assicuratore spettano al dipendente e, in caso di decesso, ai suoi superstiti.
- i) Sono inoltre applicabili i principi enunciati dalla LAINF e dalla Legge federale sull'Assicurazione militare.

## Art. 59 (2018)

### Disposizioni particolari

Se dall'ultima assenza per malattia e/o infortunio il dipendente riprende il lavoro per almeno 180 giorni consecutivi, nel caso di nuova assenza egli riacquista il diritto di ricevere lo stipendio intero per 720 giorni ai sensi dell'art. 78 cpv. 1.

Le assenze interrotte dalla ripresa per intero del lavoro per un periodo inferiore a 60 giorni consecutivi si considerano continuate.

Durante l'assenza per motivi di salute, i giorni non lavorativi sono computati quali giorni di assenza, a eccezione di quelli immediatamente precedenti la ripresa del lavoro.

Nei casi di capacità lavorativa temporanea ridotta il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario normale di lavoro, pur se con mansioni ridotte; sono riservate prescrizioni contrarie del medico o del medico di fiducia del Municipio.

Nel caso di diminuzione permanente della capacità lavorativa il Municipio stabilisce speciali condizioni d'impiego. Qualora fosse necessario un trasferimento si procede come all'art. 24.

In caso di assenze ingiustificate dal lavoro, di assenze per punizioni relative all'ordinamento disciplinare militare o per l'espiazione di pene privative della libertà, il Municipio sopprime il versamento dello stipendio per l'intera durata dell'assenza.

#### Art. 45

#### **Indennità per economia domestica**

Stralciato in quanto, da tempo, l'indennità di famiglia non è più riconosciuta ai dipendenti dello Stato e da alcuni anni neanche dal nostro Comune.

#### **Art. 34**

#### **Classi di stipendio**

I dipendenti sono iscritti nelle seguenti classi di stipendio:

<b>Funzione</b>	<b>Classi</b>
Segretario comunale	27-30
Vice-Segretario	24-26
Funzionari amministrativi	20-23
Impiegati amministrativi	15-19
Operaio qualificato	20-22
Operaio	18-20
Cuoca scuola infanzia	15-17 (contratto speciale)
Inservienti	14-16 (contratto speciale)

E' riservata la possibilità di affidare alcune mansioni per il tramite di mandati esterni secondo l'articolo 394 ss. del Codice delle Obbligazioni e in rispetto del credito iscritto a preventivo o per il tramite di collaborazioni intercomunali.

E' data facoltà al Municipio di adottare integralmente o parzialmente eventuali misure straordinarie in materia di stipendi e indennità, qualora le medesime fossero decise dello Stato per i propri dipendenti.

**Art. 34 (2018)**  
**Classi di stipendio**

I dipendenti sono iscritti nelle seguenti classi di stipendio:

Funzione	Classificazioni e attuale <sup>2</sup>	Classificazione nuova <sup>3</sup>
Segretario comunale	27 - 30	7
Vice segretario comunale	24-26	5
Funzionario amministrativo	20-23	3
Impiegato amministrativo	15-19	2
Operario qualificato	20-22	3
Operaio non qualificato	18-20	2
Cuoca scuola infanzia	15-17	2
Inservienti	14-16	1

1. Le classi indicate sono quelle stabilite dall'art. 4 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 23 gennaio 2017, in vigore dal 01.01.2018.<sup>4</sup>
3. E' riservata la possibilità di affidare alcune mansioni per il tramite di mandati esterni secondo l'articolo 394 ss. del Codice delle Obbligazioni e in rispetto del credito iscritto a preventivo o per il tramite di collaborazioni intercomunali.

Per maggiori approfondimenti in merito al nuovo sistema retributivo cantonale si invita a voler prendere visione del Messaggio governativo no. 7181 dell'11 aprile 2016, del testo integrale della nuova Legge sugli stipendi degli impiegato dello Stato e dei docenti (LStip) (del 23 gennaio 2017) pubblicata sul bollettino ufficiale delle leggi no 16/2007 volume 143. All'interno della raccolta delle leggi vigenti del Cantone Ticino è ancora presente la Legge sugli stipendi degli impiegato dello Stato e dei docenti (del 5 novembre 1954) che sarà abrogata con l'entrata in vigore della nuova legge il 1 gennaio 2018.

**Art. 36**  
**Aumenti annuali**

Gli aumenti annuali di stipendio sono di corrispondenza del Municipio e non soggiacciono ad alcun automatismo. Se l'inizio dell'attività lucrativa ha luogo nel corso del primo semestre, il periodo iniziale è conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo, dal 1° gennaio dell'anno successivo.

<sup>2</sup> Classificazione secondo la scala degli stipendi valida per i dipendenti dello Stato.

<sup>3</sup> Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 23 gennaio 2017, in vigore dal 01.01.2018

<sup>4</sup> Il riferimento non è più alla Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954 bensì alla nuova Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 23 gennaio 2017, in vigore dal 01.01.2018

## **Art. 36 (2018)**

### **Aumenti annuali**

1. Per principio lo stipendio è aumentato ogni anno secondo gli aumenti previsti dalla scala degli stipendi valida per i dipendenti dello Stato, fino al raggiungimento del massimo della classe<sup>5</sup> prevista dall'allegato 1. Il Municipio può rinunciare al riconoscimento dell'aumento ordinario in caso di prestazioni insoddisfacenti.
2. Il Municipio può altresì concedere, in presenza di prestazioni di eccellenza, il passaggio anticipato a un aumento superiore<sup>6</sup> di stipendio oppure gratifiche straordinarie non assicurabili alla Cassa pensione.
3. Gli aumenti di stipendio vengono di regola concessi con effetto a partire dal 1° gennaio.

A conclusione delle considerazioni sopra esposte s'invita il Consiglio comunale a voler **deliberare:**

1. Sono approvate le proposte di modifica agli articoli 59, 61, 64 e 65 del Titolo III Retribuzione del Regolamento organico dei dipendenti comunali (ROD);
2. È approvata la modifica all'allegato 1 - classificazione del personale del ROD segnatamente all'introduzione della nuova classificazione di stipendio per funzione secondo la scala Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 23 gennaio 2017.
3. La modifica entrerà in vigore il 01.01.2018 riservata la ratifica da parte del Consiglio di Stato.

Con ossequio.

PER IL MUNICIPIO DI BEDIGLIORA  
il sindaco:  T. Belloni  
la segretaria:  H. Andina



RM dell'08.05.2018

*Commissioni incaricate dell'esame: Gestione e Petizioni*

<sup>5</sup> Poiché la modifica prevede una sola classe per funzione non vi è più la possibilità di passare a classi superiori, il massimo della scala salariale viene raggiunto all'interno dei 24 aumenti della stessa classe/funzione.

<sup>6</sup> Idem.