



Riviera, 22 agosto 2023

Messaggio Municipale no. 11/2023

MODIFICA DEL REGOLAMENTO ORGANICO DEI DIPENDENTI

Signora Presidente,
Signore e Signori Consiglieri comunali,

con il presente messaggio vi sottoponiamo, per approvazione, alcune modifiche al Regolamento organico dei dipendenti (ROD).

1. PREMESSA – INTRODUZIONE

Nell'ambito dell'ispezione periodica effettuata presso il nostro Comune da parte della Sezione degli enti locali (SEL) nella seconda metà dello scorso anno, sono state svolte delle verifiche concernenti l'apparato legislativo comunale. Questi accertamenti hanno pure riguardato le disposizioni vigenti contenute nel ROD (approvato dalla SEL con risoluzione del 1° dicembre 2017) evidenziando l'esigenza di aggiornarne le norme allo scopo di riallinearle a quelle del diritto superiore federale e cantonale.

2. MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

Di seguito vengono elencate le modifiche agli articoli del ROD con i relativi commenti.

Art. 7 Periodo di prova	Art. 7 Periodo di prova
¹ <i>Invariato</i>	¹ <i>Invariato</i>
² <i>Invariato</i>	² <i>Invariato</i>
³ È data facoltà al Municipio di prolungare di un ulteriore anno il periodo di prova, comunicandolo per scritto al dipendente al più tardi entro la fine dell'undicesimo mese di servizio.	³ Nei casi dubbi è data facoltà al Municipio di prolungare di un ulteriore anno il periodo di prova, comunicandolo per scritto al dipendente al più tardi entro la fine dell'undicesimo mese di servizio.
⁴ <i>Invariato</i>	⁴ <i>Invariato</i>

Trattasi di un'aggiunta apportata sulla scorta di quanto citato dall'art. 130 cpv. 3 della Legge organica comunale (LOC).

<p>Art. 15 Casi particolari</p> <p>In casi urgenti ed eccezionali l'assunzione può avvenire senza pubblico concorso.</p>	<p>Art. 15 Casi particolari</p> <p>In casi urgenti ed eccezionali l'assunzione può avvenire senza pubblico concorso se prevista per un anno, rinnovabile per un ulteriore anno.</p>
---	---

L'art. 39 cpv. 1 lett. u) del Regolamento di applicazione della legge organica comunale (RALOC) prevede che il ROD deve contenere il limite di tempo oltre il quale anche per i casi particolari occorre procedere per pubblico concorso.

<p>Art. 44 Stipendio orario</p> <p>¹<i>Invariato</i></p> <p>²L'aliquota oraria di retribuzione per prestazioni fuori orario è disciplinata dall'art. 52.</p>	<p>Art. 44 Stipendio orario</p> <p>¹<i>Invariato</i></p> <p>²L'aliquota oraria di retribuzione per prestazioni fuori orario è disciplinata dall'art. 52 51.</p>
---	---

L'articolo da richiamare è il 51 del ROD e non il 52.

<p>Art. 45 Promozioni tramite mutamenti di funzione</p> <p>¹Per le promozioni di dipendenti legate al percorso di carriera interno il Municipio può prescindere dalla pubblicazione del concorso.</p> <p>²<i>Invariato</i></p> <p>³<i>Invariato</i></p>	<p>Art. 45 Promozioni tramite mutamenti di funzione</p> <p>¹Per le promozioni di dipendenti legate al percorso di carriera interno alle singole unità amministrative il Municipio può prescindere prescinde dalla pubblicazione del concorso.</p> <p>²<i>Invariato</i></p> <p>³<i>Invariato</i></p>
---	--

Si specifica come si possa prescindere dal concorso unicamente per le promozioni di dipendenti che già lavorano all'interno di un determinato settore amministrativo.

<p>Art. 51 Servizio notturno, straordinario, picchetto e giorni festivi</p> <p>¹<i>Invariato</i></p> <p>²<i>Invariato</i></p> <p>³Qualora il recupero di cui al cpv. 2 non fosse possibile, il Municipio può concedere un indennizzo sulla scorta dell'art. 44 (paga oraria) maggiorato dalle indennità. Le indennità sono calcolate in base alla vigente Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.</p>	<p>Art. 51 Servizio notturno, straordinario, picchetto e giorni festivi</p> <p>¹<i>Invariato</i></p> <p>²<i>Invariato</i></p> <p>³Qualora il recupero di cui al cpv. 2 non fosse possibile, il Municipio può concedere un indennizzo sulla scorta dell'art. 44 (paga oraria) maggiorato dalle indennità. Le indennità per il lavoro straordinario sono calcolate in base alla vigente Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.</p> <p><i>^{3bis}Il lavoro straordinario (festivo e notturno) è maggiorato con le indennità calcolate in base al Regolamento concernente le indennità ai dipendenti dello Stato.</i></p>
---	---

⁴ <i>Invariato</i>	⁴ <i>Invariato</i>
⁵ <i>Invariato</i>	⁵ <i>Invariato</i>

Non è la Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) che regola le indennità per il lavoro straordinario (festivo e notturno), bensì il Regolamento concernente le indennità ai dipendenti dello Stato. Viene pertanto apportata questa correzione, dedicando alla fattispecie uno specifico capoverso per una maggior chiarezza espositiva.

<p>Art. 56 Vacanze</p> <p>¹ <i>Invariato</i></p> <p>² <i>Invariato</i></p> <p>³ Il diritto alle vacanze dell'anno precedente deve essere esaurito entro il 31 agosto dell'anno successivo. Il Municipio può derogare da questa norma. Non si dà luogo al pagamento di indennità per vacanze non effettuate, salvo casi particolari.</p> <p>⁴ <i>Invariato</i></p> <p>⁵ <i>Invariato</i></p> <p>⁶ <i>Invariato</i></p> <p>⁷ <i>Invariato</i></p>	<p>Art. 56 Vacanze</p> <p>¹ <i>Invariato</i></p> <p>² <i>Invariato</i></p> <p>³ Il diritto alle vacanze dell'anno precedente deve essere esaurito entro il 31 agosto dell'anno successivo. Il Municipio può derogare da questa norma. Non si dà luogo al pagamento di indennità per vacanze non effettuate, salvo casi particolari quali le cessazioni del rapporto di impiego ove, per esigenze di servizio, le vacanze maturate e non ancora estinte, non hanno potuto essere godute.</p> <p>⁴ <i>Invariato</i></p> <p>⁵ <i>Invariato</i></p> <p>⁶ <i>Invariato</i></p> <p>⁷ <i>Invariato</i></p>
---	--

Vengono specificati i casi particolari per i quali vengono versate indennità per vacanze non effettuate, sulla scorta dell'art. 28 cpv. 2 del Regolamento dei dipendenti dello Stato.

<p>Art. 57 Riduzioni delle vacanze</p> <p>¹ <i>Invariato</i></p> <p>² <i>Invariato</i></p> <p>³ <i>Invariato</i></p> <p>⁴ Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato per maternità.</p>	<p>Art. 57 Riduzioni delle vacanze</p> <p>¹ <i>Invariato</i></p> <p>² <i>Invariato</i></p> <p>³ <i>Invariato</i></p> <p>⁴ Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato per maternità o paternità.</p>
---	--

Viene aggiunto il termine "paternità" per rendere conforme il testo al nuovo principio di diritto istituito un congedo paternità, introdotto formalmente nel diritto federale il 1° gennaio 2021 attraverso, in particolare, l'art. 116 cpv. 3 della Costituzione federale, gli artt. 16i e seguenti della Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno e l'art. 329g del Codice delle obbligazioni.

Art. 58 Congedi pagati

¹Il dipendente ha diritto annualmente ai seguenti congedi pagati:

- a) *Invariato*
- b) *Invariato*
- c) *Invariato*
- d) *Invariato*
- e) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno;
- f) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni lavorativi consecutivi;
- g) *Invariato*
- h) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno;
- i) per nascite di figli 8 giorni lavorativi consecutivi;
- j) per decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno lavorativo;
- k) *Invariato*

²*Invariato*

³*Invariato*

⁴*Invariato*

⁵*Invariato*

Art. 58 Congedi pagati

¹Il dipendente ha diritto annualmente ai seguenti congedi pagati:

- a) *Invariato*
- b) *Invariato*
- c) *Invariato*
- d) *Invariato*
- e) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, **del convivente**, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno;
- f) per decesso del coniuge **e**, del partner registrato, **del convivente** o di figli 5 giorni lavorativi consecutivi;
- g) *Invariato*
- h) ~~per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno;~~
per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner convivente con problemi di salute al massimo 10 giorni lavorativi all'anno e 3 giorni lavorativi per evento, previa presentazione di un certificato medico;
- i) per nascite di figli o riconoscimento di figli entro 6 mesi dalla nascita **8** 10 giorni lavorativi consecutivi (**congedo paternità**);
- j) per decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato o **del convivente**, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno lavorativo;
- k) *Invariato*
- l) per gravi problemi di salute di un figlio dovuti a malattia o infortunio per i quali è concessa un'indennità di assistenza ai sensi degli art. 16n-16s LIPG, al massimo di 14 settimane. Il congedo può essere esercitato in una volta sola o a giorni.

²*Invariato*

³*Invariato*

⁴*Invariato*

⁵*Invariato*

⁶Il congedo di cui al cpv. 1 lett. l) deve essere esercitato entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera. Se entrambi i genitori esercitano un'attività

	lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo massimo di 7 settimane. Essi possono concordare una ripartizione diversa del congedo.
--	---

Il cpv. 1 lett. e), f) e j) è completato con l'aggiunta del termine "convivente", come specificato anche dall'art. 46 cpv. 1 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD). Per convivente si intende la persona che vive sotto lo stesso tetto intrattenendo una relazione di coppia sentimentale stabile e duratura, ai sensi dell'art. 46 cpv. 5 LORD.

Il cpv. 1 lett. h) viene modificato in modo da allinearlo alla LORD e a quanto prevede il Codice delle obbligazioni (CO) per quel che concerne l'assistenza di un familiare o partner con problemi di salute. Con il nuovo art. 329i del CO, entrato in vigore il 1° gennaio 2021, è stato definito l'obbligo del datore di lavoro di concedere (su presentazione di un certificato medico) un congedo di al massimo tre giorni per evento e al massimo dieci giorni all'anno per malattia (**anche non grave**) di qualsiasi membro della famiglia che necessita di essere accudito. Sebbene il CO non tocchi le amministrazioni pubbliche, si ritiene auspicabile che anche il Comune – come del resto fatto dal Cantone – si allinei alle nuove disposizioni, in modo da favorire una miglior conciliabilità tra lavoro e cura dei famigliari e per rendere coerenti le disposizioni in vigore tra pubblico e privato.

Attualmente il ROD all'art. 58 cpv. 1 lett. e) prevede un congedo di massimo 10 giorni lavorativi all'anno per **malattia grave** del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre.

Con malattia grave s'intende una patologia che mette il paziente in pericolo imminente di vita, un ricovero in un reparto di cure intensive oppure un'operazione ad alto rischio. Non è invece da considerare malattia grave ai sensi del suddetto articolo, ogni malattia di carattere cronico, sia essa di origine tumorale o altro, ad eccezione di un acuto e grave peggioramento dello stato clinico tale da metter il paziente in pericolo imminente di vita. L'articolo non si applica in particolare a eventuali disagi dati al dipendente dall'assenza del congiunto e nemmeno alla necessità di assistenza al congiunto durante una patologia cronica che non rientra nei criteri di gravi situazioni sopraelencati.

Con un esempio concreto, l'attuale normativa non permetterebbe ad un/una dipendente di prendersi cura adeguatamente di un genitore con una patologia cronica quale l'Alzheimer. Nel caso concreto in cui il/la dipendente necessitasse, poiché privo/a di alternative, di accompagnare il familiare curato ad esempio ad una visita medica, oppure assisterlo perché è a casa ammalato e non può andare al centro diurno, con l'ordinamento attuale si troverebbe in grande difficoltà. In base al ROD attuale, infatti, i congedi per **malattie non gravi** sono concessi unicamente per problemi di salute dei figli di età inferiore ai 10 anni (art. 56 cpv. 1 lett. h).

In sostanza, per allineare la nostra legislazione alle nuove normative federali e alla LORD, il diritto al congedo per le malattie non gravi definite con la dicitura "problemi di salute" va esteso a una cerchia allargata di familiari, riprendendo l'accezione delle normative federali.

Si esplicita che sono considerati familiari i parenti in linea ascendente e discendente (principalmente genitori e figli) nonché fratelli e sorelle. A questi si aggiungono il coniuge, il partner registrato, i suoceri e il partner che convive con il lavoratore nella medesima economia domestica da almeno cinque anni ininterrottamente.

Il Municipio ritiene questa modifica auspicabile al fine di sostenere fattivamente i dipendenti che si ritrovano nella difficile situazione di essere familiari curanti. L'allungamento della speranza di vita, il progresso medico e altri cambiamenti che stanno avvenendo nella società, impongono anche all'amministrazione pubblica di essere dotata, come a livello federale con il codice delle obbligazioni, di queste possibilità di conciliare lavoro e cura.

Il **cpv. 1 lett. i)** viene modificato a seguito della votazione popolare del 27 settembre 2020, con cui il popolo svizzero ha accettato il progetto per l'introduzione di un congedo di paternità. I padri e neopadri potranno quindi fruire di un congedo pagato di due settimane (10 giorni) entro sei mesi (in modo scaglionato) dalla nascita di un figlio. Il congedo sarà finanziato tramite le indennità di perdita di guadagno, come l'indennità di maternità. Il congedo è disciplinato dal nuovo art. 329g del Codice delle obbligazioni (CO), entrato in vigore il 1° gennaio 2021.

Viene aggiunto il **cpv. 1 lett. l)** che prevede un congedo di massime 14 settimane per l'assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio.

Il 1° luglio 2021 è entrato in vigore il nuovo art. 329i del Codice delle obbligazioni, che disciplina il congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia e infortunio per un massimo di 14 settimane. La definizione di gravi problemi di salute è sancita nell'art. 16o della Legge sulle indennità di perdita di guadagno del 25 settembre 1952 (anch'esso in vigore il mese di luglio 2021) il quale precisa i caratteri distintivi rispetto alle malattie e agli infortuni di poco conto.

Il congedo è conferito ai lavoratori che hanno diritto a un'indennità di assistenza secondo gli art. 16i-16m LIPG. Il diritto al congedo secondo il CO sussiste quindi solo se lo stesso verrà anche indennizzato attraverso le indennità di perdita di guadagno (IPG).

Il congedo deve essere esercitato entro 18 mesi (calcolati dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera) in una volta sola o a giorni (**nuovo cpv. 6**). Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo di assistenza massimo di sette settimane (possono concordare una ripartizione diversa dal congedo), che possono esercitare anche contemporaneamente. Il datore di lavoro dovrà essere messo al corrente delle modalità di fruizione del congedo, ovvero della suddivisione dello stesso tra i genitori e dei giorni di congedo previsti. Lo stesso andrà inoltre informato in caso di modifica di queste modalità.

Questo congedo introdotto a livello nazionale per l'assistenza ai figli non è attualmente previsto nell'ordinamento giuridico comunale; infatti, l'attuale ROD prevede soltanto un congedo per malattia grave dei figli, genitori, coniugi della durata di 10 giorni.

Il Municipio, ritenuta l'importanza di agevolare i genitori in questi momenti difficili, propone di adeguare le disposizioni comunali riprendendo le nuove normative federali e cantonali. Il congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio, che si vuole introdurre con questa modifica legislativa, è pensato e concepito per quei genitori che devono assistere i loro figli gravemente malati e il cui decorso della malattia prevede lunghi periodi di cure; esso consentirà di migliorare notevolmente la situazione dei genitori interessati, che potranno così beneficiare di un congedo adeguato, compatibile con le loro esigenze e quelle dei datori di lavoro. Questo congedo salvaguarda inoltre anche le risorse economiche del nucleo familiare in quanto in passato non era inusuale che uno dei genitori rinunciava al proprio impiego per assistere i figli malati.

<p>Art. 59 Congedo per maternità e parto</p> <p>¹ <i>Invariato</i></p> <p>² <i>Invariato</i></p> <p>³ <i>Invariato</i></p> <p>⁴ <i>Invariato</i></p> <p>⁵ In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia, di età non superiore ai 5 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto ad un congedo pagato fino ad un massimo di 8 settimane.</p>	<p>Art. 59 Congedi per maternità, parto e adozione</p> <p>¹ <i>Invariato</i></p> <p>² <i>Invariato</i></p> <p>³ <i>Invariato</i></p> <p>⁴ <i>Invariato</i></p> <p>⁵ In caso di adozione di bambini minorenni estranei alla famiglia, di età non superiore ai 5 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto ad un congedo pagato fino ad un massimo di 816 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo</p>
---	--

<p>⁶Invariato</p>	<p>parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.</p> <p>⁶Invariato</p> <p>⁷I congedi pagati e non pagati per adozione non sono cumulabili se entrambi in genitori sono dipendenti del Comune. In questo caso essi possono comunque ripartirsi liberamente il periodo di congedo.</p>
------------------------------	---

Viene innanzitutto corretto il titolo poiché non contemplava il congedo per adozione che è invece parte integrante dell'articolo.

Il cpv. 5 viene modificato allineandolo a quanto prevede il Cantone per i suoi dipendenti, ossia che, per giustificati motivi, il congedo per adozione viene concesso per i minorenni di qualsiasi età; per quel che riguarda la durata, esso viene parificato al congedo maternità, pari a 16 settimane.

Viene aggiunto un nuovo capoverso atto a specificare i congedi pagati e non pagati per adozione nel caso in cui entrambi i genitori sono dipendenti del Comune.

<p>Art. 62 Assenze per malattia e infortunio</p> <p>¹Invariato</p> <p>²Invariato</p> <p>³Il 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 ad un pericolo straordinario, ha compiuto un'azione temeraria, oppure se ha commesso un crimine o un delitto. Sono inoltre applicabili i principi enunciati negli art. 37 LAINF e art. 65 della Legge federale sull'assicurazione militare (riduzione delle prestazioni assicurative per colpa grave del dipendente)</p>	<p>Art. 62 Assenze per malattia e infortunio</p> <p>¹Invariato</p> <p>²Invariato</p> <p>³Il 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 ad un pericolo straordinario, ha compiuto un'azione temeraria, oppure se ha commesso un crimine o un delitto. Sono inoltre applicabili i principi enunciati negli art. 37 LAINF e art. 65 della Legge federale sull'assicurazione militare (riduzione delle prestazioni assicurative per colpa grave del dipendente in seguito ad affezione cagionata intenzionalmente)</p>
--	--

Viene modificata la dicitura sulla scorta di quanto riportato dall'art. 65 della Legge federale sull'assicurazione militare.

<p>Art. 65 Servizio militare, protezione civile, servizio civile obbligatori</p> <p>¹Invariato</p> <p>²Invariato</p> <p>³Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero, segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, di complemento e i corsi per il</p>	<p>Art. 65 Servizio militare, protezione civile, servizio civile obbligatori</p> <p>¹Invariato</p> <p>²Invariato</p> <p>³Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero, segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, di complemento e i corsi per il</p>
---	---

conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente i servizi di istruzione per gli ufficiali, gli altri casi di istruzione in genere, nonché i corsi di servizio militare femminile. ⁴ <i>Invariato</i>	conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente i servizi di istruzione per gli ufficiali , gli altri casi di istruzione in genere, nonché i corsi di servizio militare femminile. ⁴ <i>Invariato</i>
---	---

L'ordinanza citata al cpv. 3 non è più in vigore e deve pertanto essere stralciata.

3. ASPETTI FINANZIARI

Le modifiche in questione del ROC non toccano aspetti finanziari di rilievo.

4. CONCLUSIONI

In considerazione di quanto sopra indicato il Municipio propone al vostro consesso l'approvazione della modifica del Regolamento organico dei dipendenti.

4.1. Aspetti procedurali e formali

Quoziente di voto: è sufficiente la maggioranza semplice, ritenuto che i voti affermativi devono raggiungere almeno un terzo (11) dei membri del Consiglio comunale (art. 61 cpv. 1 LOC).

La delibera è soggetta al diritto di referendum (art. 75 LOC)

4.2. Attribuzione messaggio municipale

Si attribuisce alla Commissione delle petizioni l'esame del seguente messaggio municipale. Il rapporto commissionale dovrà essere depositato presso la Cancelleria comunale almeno 7 giorni prima della seduta del Consiglio comunale (art. 71 LOC).

4.3. Proposta di decisione

Per le considerazioni espresse e fatto riferimento agli atti annessi, richiamati gli artt. 13 cpv. 1 lett. a), 42 cpv. 2 e 186 LOC, vi invitiamo a voler

DECRETARE

1. È approvata la modifica del Regolamento organico dei dipendenti.
2. La presente modifica entrerà in vigore con l'approvazione del Consiglio di Stato ai sensi dell'art. 188 LOC.

Con la massima stima.

Per il Municipio
Il Sindaco: 
A. Pellanda
Il Segretario: 
P. Laube



Approvato con risoluzione municipale no. 776 del 21 agosto 2023.