



**Messaggio municipale
8/2025**

concernente

**la modifica di alcuni articoli del
Regolamento organico dei dipendenti
comunali**



Onorevole signor Presidente,
Onorevoli signore e signori Consiglieri comunali,

attraverso il presente messaggio municipale il Municipio vi sottopone, per esame e approvazione, le modifiche di alcuni articoli del Regolamento organico dei dipendenti comunali (ROD).

1. Premessa

Il Regolamento organico dei dipendenti comunali (ROD) è stato approvato dal Consiglio comunale lo scorso 12 giugno 2023 e successivamente ratificato dalla Sezione degli enti locali con risoluzione del 29 settembre 2023.

2. Modifica articoli

A distanza di quasi due anni dall'entrata in vigore del nuovo Regolamento l'Esecutivo ritiene necessario apportare alcuni correttivi sulla scorta dell'esperienza acquisita.

Si propone pertanto di modificare gli artt. 22, 52, 55 e 66 del Regolamento organico dei dipendenti comunali (ROD), come segue:

<i>Art. 22 in vigore</i>	<i>Proposta di modifica</i>
<p>¹Le assenze non prevedibili, quali malattia e infortunio, o per qualunque altro titolo, devono essere immediatamente annunciate al Segretario comunale o chi ne fa le veci.</p> <p>²In caso di assenza per ragioni di salute, il dipendente deve avvertire immediatamente e tenere informato il Segretario comunale e deve presentare spontaneamente un certificato medico:</p> <p>a. se l'assenza si protrae oltre i tre giorni consecutivi;</p> <p>b. in ogni caso dopo la terza assenza inferiore ai tre giorni, per qualsiasi ulteriore assenza che si verifichi nel corso dell'anno;</p> <p>c. se l'assenza è immediatamente precedente o susseguente alle vacanze, ai giorni festivi, di riposo o di congedo.</p> <p>³Qualora le circostanze lo giustificino il Municipio o il Segretario comunale possono esigere il certificato medico per ogni assenza.</p> <p>⁴Per assenze di lunga durata il certificato medico dovrà essere presentato con scadenze almeno mensili.</p> <p>⁵Le prescrizioni di uscita, cui occorre attenersi sia nel corso della malattia, sia durante la convalescenza, rilasciate dal medico curante, devono essere trasmesse al Segretario comunale. È riservata la facoltà del Municipio di far eseguire ogni necessario accertamento. In caso di abuso l'assenza è considerata arbitraria.</p>	<p>¹Le assenze non prevedibili, quali malattia e infortunio, o per qualunque altro titolo, devono essere immediatamente annunciate al Segretario comunale o chi ne fa le veci.</p> <p>²In caso di assenza per ragioni di salute, il dipendente deve avvertire immediatamente e tenere informato il Segretario comunale e deve presentare spontaneamente un certificato medico:</p> <p>a. se l'assenza si protrae oltre i tre giorni consecutivi;</p> <p>b. in ogni caso dopo la terza assenza inferiore ai tre giorni, per qualsiasi ulteriore assenza che si verifichi nel corso dell'anno;</p> <p>c. abrogato.</p> <p>³Qualora le circostanze lo giustificino il Municipio o il Segretario comunale possono esigere il certificato medico per ogni assenza.</p> <p>⁴Per assenze di lunga durata il certificato medico dovrà essere presentato con scadenze almeno mensili.</p> <p>⁵Le prescrizioni di uscita, cui occorre attenersi sia nel corso della malattia, sia durante la convalescenza, rilasciate dal medico curante, devono essere trasmesse al Segretario comunale. È riservata la facoltà del Municipio di far eseguire ogni necessario accertamento. In caso di abuso l'assenza è considerata arbitraria.</p>



⁶Il Municipio può ordinare visite di controllo per il tramite di un suo medico di fiducia e subordinarvi il diritto allo stipendio.

⁷Se a seguito di una visita di controllo, il dipendente non ottempera all'ordine di riprendere l'attività, è passibile di provvedimenti disciplinari.

⁶Il Municipio può ordinare visite di controllo per il tramite di un suo medico di fiducia e subordinarvi il diritto allo stipendio.

⁷Se a seguito di una visita di controllo, il dipendente non ottempera all'ordine di riprendere l'attività, è passibile di provvedimenti disciplinari.

<i>Art. 52 in vigore</i>	<i>Proposta di modifica</i>
<p>¹Dopo venti anni di servizio e successivamente ogni cinque anni, al dipendente viene accordata una gratificazione pari allo stipendio percepito al momento della nascita del diritto tenuto però conto del grado d'occupazione medio.</p> <p>²Tale gratifica può essere corrisposta unicamente se gli anni di servizio sono stati prestati ininterrottamente, senza interruzione del rapporto d'impiego. Gli anni di apprendistato non vengono computati.</p> <p>³In caso di cessazione del rapporto d'impiego per pensionamento, invalidità o decesso, la gratifica è versata in misura proporzionale al tempo trascorso dall'ultima gratifica per anzianità di servizio.</p> <p>⁴Il Municipio, su richiesta del dipendente, può convertire la gratifica, in tutto o in parte, in un congedo pagato di 20 giorni lavorativi, purché siano garantiti la continuità e il regolare funzionamento del servizio. Lo stesso dovrà essere effettuato sull'arco massimo di quattro anni successivi all'anno di maturazione del diritto.</p>	<p>¹Dopo venti anni di servizio e successivamente ogni cinque anni, al dipendente viene accordata una gratificazione pari allo stipendio percepito al momento della nascita del diritto tenuto però conto del grado d'occupazione medio.</p> <p>²Tale gratifica può essere corrisposta unicamente se gli anni di servizio sono stati prestati ininterrottamente, senza interruzione del rapporto d'impiego. Gli anni di apprendistato non vengono computati.</p> <p>³In caso di cessazione del rapporto d'impiego per pensionamento, invalidità o decesso, la gratifica è versata in misura proporzionale al tempo trascorso dall'ultima gratifica per anzianità di servizio.</p> <p>⁴Il Municipio, su richiesta del dipendente, può convertire la gratifica, in tutto o in parte, in un congedo pagato di 20 giorni lavorativi, purché siano garantiti la continuità e il regolare funzionamento del servizio. Lo stesso dovrà essere effettuato sull'arco massimo di quattro anni successivi all'anno di maturazione del diritto.</p>

<i>Art. 55 in vigore</i>	<i>Proposta di modifica</i>
<p>¹È considerato lavoro fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>a. supera il normale orario settimanale di lavoro;</p> <p>b. è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 06.00 alle 20.00);</p> <p>c. è ordinato o autorizzato dal Municipio o dal Segretario comunale.</p> <p>²La prestazione fuori orario dà diritto ad un supplemento orario del 25%. La domenica e nelle festività ufficiali il supplemento orario è del 50%.</p> <p>³Il tempo prestato per il lavoro fuori orario deve rivestire carattere eccezionale e deve essere, in</p>	<p>¹È considerato lavoro fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>a. supera il normale orario settimanale di lavoro;</p> <p>b. è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 06.00 alle 20.00);</p> <p>c. è ordinato o autorizzato dal Municipio o dal Segretario comunale.</p> <p>²La prestazione fuori orario e/o svolta il sabato danno diritto a un supplemento orario del 25%. La domenica e nelle festività ufficiali il supplemento orario è del 50%.</p> <p>³Il tempo prestato per il lavoro fuori orario deve rivestire carattere eccezionale e deve essere, in</p>



linea di principio, recuperato entro la fine del mese successivo.

⁴Qualora, il recupero non fosse possibile, il Municipio concede un indennizzo pari al compenso orario maggiorato dai previsti supplementi. Per il calcolo del compenso orario si applica la seguente formula: (stipendio annuo / 2080).

linea di principio, recuperato entro la fine del mese successivo.

⁴Qualora, il recupero non fosse possibile, il Municipio concede un indennizzo pari al compenso orario maggiorato dai previsti supplementi. Per il calcolo del compenso orario si applica la seguente formula: (stipendio annuo / 2080).

<i>Art. 66 in vigore</i>	<i>Proposta di modifica</i>
<p>¹Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none">a. per affari pubblici al massimo 12 giorni all'anno;b. per affari sindacali come pure per la formazione sindacale al massimo 12 giorni all'anno;c. per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art. 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;d. per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno;e. per matrimonio 8 giorni di lavoro, da effettuare entro 6 mesi dalla data della celebrazione;f. 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;g. per malattia dei figli in età inferiore ai 15 anni, previa presentazione di un certificato medico a partire dal terzo giorno, al massimo 10 giorni lavorativi all'anno;h. per nascita di figli o riconoscimento di figli entro 6 mesi dalla nascita, 10 giorni lavorativi (congedo paternità);i. per decesso del coniuge e del partner registrato, del convivente, dei figli o di un genitore, 5 giorni consecutivi dalla data della morte;j. per decesso di un fratello o sorella, 3 giorni lavorativi consecutivi dalla data della morte;k. decesso di nonni, suoceri, genero e nuora, cognati, nipoti e zii, e per analoghi gradi di	<p>¹Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none">a. per affari pubblici al massimo 12 giorni all'anno;b. per affari sindacali come pure per la formazione sindacale al massimo 12 giorni all'anno;c. per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art. 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;d. per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno;e. per matrimonio 8 giorni di lavoro, da effettuare entro 6 mesi dalla data della celebrazione;f. 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;g. per malattia dei figli in età inferiore ai 16 anni, previa presentazione di un certificato medico a partire dal terzo giorno, al massimo 10 giorni lavorativi all'anno;h. per nascita di figli o riconoscimento di figli entro 6 mesi dalla nascita, 10 giorni lavorativi (congedo paternità);i. per decesso del coniuge e del partner registrato, del convivente, dei figli o di un genitore, 5 giorni consecutivi dalla data della morte;j. per decesso di un fratello o sorella, 3 giorni lavorativi consecutivi dalla data della morte;k. decesso di nonni, suoceri, genero e nuora, cognati, nipoti e zii, e per analoghi gradi di



<p>parentela del partner registrato o del convivente, 1 giorno;</p> <p>l. per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno;</p> <p>m. per trasloco 1 giorno;</p> <p>n. per i funerali di un altro parente o di un collega di ufficio o per circostanze speciali di famiglia il tempo strettamente necessario.</p> <p>²Se la circostanza che dà diritto al congedo pagato si verifica durante le vacanze, i giorni di riposo o altre assenze cade il diritto del dipendente al congedo. Fanno eccezione i congedi di cui al cpv. 1 lett. e., f., g., h., i., j.</p> <p>⁴L'indennità per perdita di guadagno spetta al datore di lavoro nella misura in cui questi versa lo stipendio al dipendente.</p>	<p>parentela del partner registrato o del convivente, 1 giorno;</p> <p>l. per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno;</p> <p>m. per trasloco 1 giorno;</p> <p>n. per i funerali di un altro parente o di un collega di ufficio o per circostanze speciali di famiglia il tempo strettamente necessario.</p> <p>²Se la circostanza che dà diritto al congedo pagato si verifica durante le vacanze, i giorni di riposo o altre assenze cade il diritto del dipendente al congedo. Fanno eccezione i congedi di cui al cpv. 1 lett. e., f., g., h., i., j.</p> <p>³L'indennità per perdita di guadagno spetta al datore di lavoro nella misura in cui questi versa lo stipendio al dipendente.</p>
---	---

3. Conclusioni

Fatte queste considerazioni il Municipio resta a disposizione per ulteriori informazioni e invita il Lodevole Consiglio comunale a voler

risolvere:

1. Sono approvate le modifiche degli artt. 22, 52, 55 e 66 del Regolamento organico dei dipendenti comunali (ROD), come indicato al punto 2 del presente messaggio municipale.
2. Le modifiche degli artt. 22, 52, 55 e 66 del Regolamento organico dei dipendenti comunali (ROD) entrano in vigore il 1. gennaio 2026, previa approvazione della competente Autorità cantonale.

Con i migliori ossequi.


Il Sindaco
Raffaele Schärer

Per il Municipio




Il Segretario
Alessandro Bianchi

Per esame e rapporto:
Commissione della legislazione