



Ris.mun. 3302 del 17 maggio 2022

3 giugno 2022

MM N. 40 /2022

Revisione parziale del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio

Al Lodevole Consiglio comunale di Mendrisio,
Egregio Signor Presidente, Gentili Signore ed Egregi Signori Consiglieri,

L'attuale versione del Regolamento organico dei dipendenti comunali, entrata in vigore il 1° gennaio 2006, è stata oggetto di sei revisioni parziali, resesi necessarie negli anni per adeguamenti formali a leggi di rango superiore o per l'introduzione di nuovi elementi adottati sulla base di atti legislativi. In particolare si segnalano:

- Art. 27 e 45 cpv. 2 lett. b), il 13 dicembre 2010
- Art. 50 cpv. 1 lett. d), il 21 marzo 2011
- Art. 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 17 novembre 2014
- Art. 42, il 21 marzo 2016
- Art. 13, 23, 27, 28 (nuovo), 31, 32, 32 a (nuovo) e 45, l'8 ottobre 2018
- Art. 50 cpv. 1 lett. d), il 1° aprile 2019.

Il Municipio, con il presente messaggio, chiede al Legislativo di approvare un nuovo adeguamento del ROD a seguito di alcune modifiche legislative di carattere superiore entrate in vigore negli scorsi anni, nonché per l'aggiornamento di alcuni aspetti puntuali.

Inoltre, l'Esecutivo, data la ricevibilità della mozione depositata in data 5 novembre 2021 denominata "Migliorare la conciliabilità lavorativa in favore dei famigliari curanti", ne propone l'adozione, integrando nel ROD i suoi intendimenti così come formulati dai mozionanti, allo scopo di migliorare ulteriormente i principi di conciliabilità tra lavoro ed esigenze per l'assistenza a famigliari bisognosi.

Dando poi seguito all'accoglimento del MM N. 06 /2021 inerente la mozione sul tema "Prima i nostri", l'art. 6 viene completato con il nuovo cpv. 5 adottato dal lodevole Consiglio Comunale nella seduta del 5 luglio 2021.

Il Municipio informa infine questo lodevole Consesso, d'aver dato avvio ai lavori preliminari per la revisione generale del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio, con lo scopo di dotarsi di un moderno strumento per la gestione delle risorse umane, al passo coi tempi e in linea con la mutata realtà dell'organico.

Modifiche di carattere puntuale

Di seguito, vengono formulate le proposte di modifica di alcuni aspetti di carattere puntuale, seguiti, laddove necessario, dal commento esplicativo. Le denominazioni al maschile utilizzate nel presente messaggio si intendono sia al maschile che al femminile.

Versione attuale	Proposta di modifica
<p>Art. 1 Impiegati e docenti</p> <p>1. Il presente regolamento si applica:</p> <p>a) a tutti i dipendenti del Comune</p> <p>b) a tutti i dipendenti delle sue Aziende municipalizzate</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 1 Impiegati e docenti</p> <p>1. Il presente regolamento si applica:</p> <p>a) a tutti i dipendenti del Comune</p> <p>b) a tutti i dipendenti delle sue Aziende comunali.</p> <p>(...)</p>
<p>Art. 2 Suddivisione dei dipendenti</p> <p>I dipendenti del Comune e delle Aziende municipalizzate sono suddivisi in tre ordini:</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 2 Suddivisione dei dipendenti</p> <p>I dipendenti del Comune e delle Aziende comunali sono suddivisi in tre ordini:</p> <p>(...)</p>
<p>Commento:</p> <p><i>Richiamata la LOC il Regolamento comunale e con l'entrata in vigore, lo scorso 1° febbraio 2021, del nuovo regolamento delle Aziende comunali, si rende necessario l'aggiornamento del richiamo presente negli artt. 1 e 2 ROD.</i></p>	
<p>Art. 6 Nazionalità, requisiti, domicilio</p> <p>1. I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti:</p> <p>a) cittadinanza svizzera, riservata l'applicazione degli accordi internazionali;</p> <p>b) condotta morale e attitudini psicofisiche compatibili con la funzione messa a concorso;</p> <p>c) formazione professionale e attitudini contemplate nella descrizione delle funzioni;</p> <p>d) esercizio dei diritti civili.</p> <p>2. Per mansioni speciali, a giudizio del Municipio, è richiesta l'effettiva residenza nel Comune.</p> <p>3. A parità di requisiti, è data la preferenza ai candidati domiciliati nel Comune.</p> <p>4. In caso di necessità, il Municipio può derogare al cpv. 1 let. a) del presente articolo e nominare candidati di nazionalità straniera, ma domiciliati o residenti.</p>	<p>Art. 6 Nazionalità, requisiti, domicilio</p> <p>1. Invariato.</p> <p>2. Invariato.</p> <p>3. Invariato.</p> <p>4. Invariato.</p> <p>5. Il Municipio emana una direttiva con la quale invita gli Enti, Consorzi, Associazioni o Fondazioni, in cui è rappresentata la Città di Mendrisio ed i rappresentanti delle Città nei predetti enti ad applicare l'art. 6 cpv. 1 e cpv. 4 per la nomina dei loro dipendenti.</p>

Commento:

Come indicato in apertura del presente messaggio, il Municipio formalizza la decisione del lodevole Consiglio comunale del 5 luglio 2021 di accogliere la mozione "Prima i nostri", completando l'art. 6 con il nuovo cpv. 5.

Versione attuale	Proposta di modifica
Art. 12 Nullità della nomina 1. È nulla la nomina dei dipendenti decisa a condizioni diverse da quelle stabilite dalla legge, dal presente regolamento. 2. È parimenti nulla la nomina ottenuta con la frode o con l'inganno o sottacendo elementi determinanti per la decisione di assunzione.	Art. 12 Nullità della nomina 1. È nulla la nomina dei dipendenti decisa a condizioni diverse da quelle stabilite dalla legge e dal presente regolamento. 2. Invariato.
Commento: L'aggiunta della lettera "e" è giustificata da una migliore semantica.	
Art. 20 Sorveglianza disciplinare 1. Il Segretario comunale è il capo del personale del Comune e delle Aziende municipalizzate. (...)	Art. 20 Sorveglianza disciplinare 1. Il Segretario comunale è il capo del personale del Comune e delle Aziende comunali . (...)
Commento: Vedi art. 2.	
Art. 34 Assegni per i figli e indennità nascita figli 1. Il dipendente ha diritto all'indennità per figli prevista dalla legge federale sugli assegni famigliari (LAFam) dalla legge cantonale sugli assegni di famiglia (LAF) e relativo regolamento. 2. Il dipendente ha diritto ad un'indennità di Fr. 1'000.-- per la nascita di ogni figlio.	Art. 34 Assegni per i figli e indennità nascita figli 1. Invariato. 2. Invariato. 3. Se entrambi i genitori sono dipendenti comunali, l'indennità spetta solo a uno di loro.
Commento: La proposta è di esplicitare la limitazione del diritto all'indennità a un solo genitore nel caso in cui entrambi fossero dipendenti comunali.	

Versione attuale	Proposta di modifica
<p>Art. 46 Eccezioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ai funzionari ed impiegati dalla 15^{ma} alla 28^{ma} classe, esclusi i capi settori, è accordata una settimana supplementare di congedo, a titolo di compensazione globale delle ore straordinarie prestate durante il servizio. 2. Ai dipendenti che prestano servizio nel Corpo Civici pompieri di Mendrisio è accordata una settimana supplementare di congedo. 	<p>Art. 46 Eccezioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Invariato. 2. Ai dipendenti che prestano servizio per il Consorzio Centro Soccorso Cantonale Pompieri Mendrisiotto, è accordata una settimana supplementare di congedo.
<p>Commento: <i>Si procede all'aggiornamento della dicitura "Corpo Civici Pompieri di Mendrisio" con "Consorzio Centro Soccorso Cantonale Pompieri Mendrisiotto".</i></p>	

Versione attuale	Proposta di modifica
<p>Art. 50 Congedi pagati</p> <p>1. Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) per affari pubblici, sindacali, attività di carattere sociale o corsi di formazione in ambito Gioventù e Sport, al massimo 8 giorni all'anno; b) per matrimonio, 5 giorni consecutivi da effettuare entro tre mesi dalla celebrazione; c) per il decesso del coniuge, del convivente, di un figlio, di un genitore, di un fratello o di una sorella, 3 giorni; d) per la nascita di un figlio, sono concessi 20 giorni di congedo pagato. Il congedo paternità potrà essere goduto in maniera flessibile entro un anno dalla nascita del bambino, di cui 10 giorni consecutivi e gli altri 10 a giorni singoli compatibilmente con le esigenze di servizio; e) per il decesso di nonni e abiatci, suoceri, generi e nuore, cognati, nipoti e zii, il giorno del funerale; f) per il matrimonio di figli, fratelli o sorelle, 1 giorno; g) per trasloco, 1 giorno; h) 3 giorni per la cura dei figli ammalati. In caso di contemporanea assunzione di due coniugi, uno solo beneficia del congedo; i) il tempo strettamente necessario, per giustificati motivi, a giudizio del capo del personale. 	<p>Art. 50 Congedi pagati</p> <p>1. Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Invariato. b) per matrimonio, 5 giorni consecutivi da effettuare entro sei mesi dalla celebrazione; c) Invariato. d) Invariato. e) Invariato. f) Invariato. g) Invariato. h) su presentazione di un certificato medico per un congedo per l'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo è limitato alla durata necessaria per l'assistenza, ma al massimo a tre giorni per evento. Salvo che per i figli, il congedo di assistenza ammonta al massimo a dieci giorni all'anno; i) per malattia dei figli in età inferiore ai 15 anni, al massimo 5 giorni per evento, con presentazione di un certificato medico a partire dal 4° evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di tre giorni. In caso di contemporanea assunzione di due coniugi, uno solo beneficia del congedo.

Versione attuale	Proposta di modifica
<p>2. I congedi di cui al cpv. 1 lett. a) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono superare, se cumulati, 8 giorni all'anno.</p> <p>3. Ogni dipendente che deve lasciare temporaneamente il lavoro, per una ragione che non sia la malattia, un infortunio o il servizio militare, deve domandare preventivamente il permesso al proprio superiore.</p> <p>4. I permessi sono rilasciati dal Segretario comunale. Se superano i tre giorni, la competenza spetta al Municipio, ritenuto che il dipendente deve indirizzare la relativa richiesta al Segretario comunale.</p> <p>5. Le assenze per esigenze private, diverse da quelle elencate al cpv. 1 lett. a) - h), saranno dedotte dal congedo annuale.</p>	<p>l) i dipendenti possono beneficiare di un congedo pagato per gravi problemi di salute di un figlio dovuti a malattia o infortunio e a un'indennità di assistenza ai sensi della LIPG, al massimo di 14 settimane. Il congedo può essere esercitato in una volta sola o a giorni. Il congedo di assistenza 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 di assistenza massimo di sette settimane. Essi possono concordare una ripartizione diversa del congedo.</p> <p>m) Ex lettera "i", Invariato.</p> <p>2. Invariato.</p> <p>3. Invariato.</p> <p>4. Invariato.</p> <p>5. Le assenze per esigenze private, diverse da quelle elencate al cpv. 1 lett. a) - l), saranno dedotte dal congedo annuale.</p>
<p>Commento: <i>La modifica dell'art. 50 cpv. 1 lett. b) estende la possibilità di beneficiare di cinque giorni di congedo pagato entro sei mesi dalla celebrazione anziché entro tre mesi, allineando così la norma alla LORD e ai ROD dei maggiori centri urbani del Cantone.</i></p> <p><i>I nuovi articoli h, i, l, riprendono il testo della modifica proposta con la mozione denominata "Migliorare la conciliabilità lavorativa in favore dei familiari curanti".</i></p> <p><i>Con l'adozione di queste nuove disposizioni, si allineano le condizioni contrattuali dei dipendenti comunali alla normativa federale entrata in vigore nel corso del 2021 a favore dei familiari curanti, persone cioè che si occupano regolarmente e intensamente di un proprio caro non autosufficiente, minorenni, adulti o anziani.</i></p>	

Il Municipio, consapevole che in qualità di pubblica amministrazione non soggiace automaticamente alle disposizioni del Codice delle Obbligazioni e della Legge federale sul lavoro, ritiene che l'allineamento proposto dalla mozione vada a completare e a migliorare le misure di conciliabilità offerte ai dipendenti comunali e parifica il datore di lavoro "pubblico" agli obblighi cui sottostanno i datori di lavoro privati.

Nel nuovo testo proposto, alla lett. l), contrariamente a quanto suggerito dai mozionanti, è stato fatto riferimento unicamente alla base legale federale, richiamando la LIPG e tralasciando gli articoli di legge, per evitare che a seguito di futuri aggiornamenti dell'art. 16 si debba puntualmente rivedere il riferimento legale nel ROD. Infatti, già il testo della mozione differisce dalla versione odierna della LIPG, laddove gli artt. 16i e 16m, sono nel frattempo divenuti 16m e 16s.

Anche l'art. 50 lett. i) proposto dai mozionanti non è stato ripreso integralmente. Laddove si proponeva "Questo congedo si somma al primo se del caso.", di fatto veniva ripreso un passaggio della giurisprudenza che prevede, nel caso in cui illa dipendente sia già al beneficio di un congedo per assistenza, che questi possa comunque beneficiare anche del congedo per cura dei figli.

L'Esecutivo, con questa modifica, ritiene pertanto evasa la mozione su indicata che, ricordiamo, chiedeva di:

- A. Esplicitare il diritto a un congedo di corta durata per assistere un proprio familiare con problemi di salute e il diritto a un congedo supplementare per la malattia dei figli fino all'età di 15 anni.*
- B. Esplicitare il diritto a un congedo di assistenza di 14 settimane per curare un figlio minorenne gravemente ammalato in caso di diritto alle prestazioni IPG.*

Versione attuale	Proposta di modifica
<p>Art. 51 Congedo maternità ed adozione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In caso di maternità, la dipendente ha diritto ad un congedo pagato di 16 settimane, di cui almeno 14 dopo il parto. 2. In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto ad un congedo pagato fino ad un massimo di 6 settimane. 3. In caso di adozione, il Municipio può concedere al dipendente un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi. 	<p>Art. 51 Congedo maternità ed adozione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Invariato. 2. In caso di adozione di minorenni il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto ad un congedo pagato fino ad un massimo di 16 settimane. 3. Le 16 settimane, in caso di maternità o adozione, possono comprendere, dopo la 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane. 4. Ex cpv. 3 Invariato. 5. I congedi pagati e non pagati non sono cumulabili se entrambi i genitori sono dipendenti comunali. In questo caso essi possono comunque ripartirsi il periodo di congedo.
<p>Commento:</p> <p><i>L'entità del congedo per adozione è stato ampliato, parificandolo al congedo maternità e, in entrambi i casi, è stata adottata la facoltà di godere, dopo la 14^{ma} settimana, di un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno al 50%, per un massimo di 4 settimane. La norma si completa con le disposizioni applicabili nel caso in cui i genitori fossero entrambi dipendenti comunali.</i></p> <p><i>Si propone inoltre di sostituire "bambini" con "minorenni", definendo così che è la minore età della persona adottata a determinare il diritto al congedo.</i></p> <p><i>Infine non si reputa più equo limitare il diritto al congedo solo in caso di adozione di minori estranei alla famiglia. Non si può infatti escludere che si verifichi la possibilità di dover adottare un membro della propria famiglia, per esempio un nipote. Il fatto che questi sia un familiare, non può pregiudicare il diritto a un periodo di congedo. Le necessità, i tempi e le difficoltà che si potrebbero incontrare sono sicuramente simili a quelli di un'adozione comune.</i></p>	

Versione attuale	Proposta di modifica
<p>Art. 52 Occupazione durante la maternità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le donne in stato di gravidanza possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso. 2. Le madri allattanti possono essere occupate solo se vi acconsentono. In tal caso possono usufruire, senza retribuzione, del tempo necessario per allattare. 	<p>Art. 52 Occupazione durante la maternità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Invariato. 2. Le madri allattanti possono essere occupate solo se vi acconsentono. Nel primo anno di età del figlio possono usufruire del tempo necessario per allattare in base alla legislazione federale sul lavoro.
<p>Commento: <i>L'Ordinanza federale 1 di applicazione alla legge federale sul lavoro (art. 60) è stata modificata con effetto 1° gennaio 2014.</i></p> <p><i>Il nuovo articolo introduce tempi pagati per l'allattamento, al fine di sostenere le madri lavoratrici che desiderano continuare ad allattare anche dopo il congedo maternità.</i></p> <p><i>La norma va dunque ad arricchire ulteriormente il ventaglio di misure volte a conciliare lavoro e famiglia.</i></p> <p><i>Durante il primo anno di vita del bambino vengono computati giornalmente come tempo di lavoro retribuito per l'allattamento:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore: almeno 30 minuti;</i> b. <i>Per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore: almeno 60 minuti;</i> c. <i>Per una durata del lavoro giornaliero superiore a sette ore: almeno 90 minuti.</i> 	
<p>Art. 54 Diritto d'associazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente ha diritto di appartenere ad associazioni professionali e ad organizzazioni sindacali e di partecipare alle assemblee da queste indette. 2. Le spese riguardanti l'affiliazione ad associazioni professionali, come pure le spese di trasferta e di iscrizione alle relative assemblee, sono a carico del Comune. 	<p>Art. 54 Diritto d'associazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Invariato. 2. Se il dipendente lo richiede, la quota sindacale dovuta viene trattenuta dallo stipendio e riversata al sindacato a cui è affiliato. 3. Ex cpv. 2 Invariato.
<p>Commento: <i>Nel corso del 2021, su richiesta di un'organizzazione sindacale e in base all'accordo raggiunto con i propri affiliati, le quote sindacali sono trattenute dallo stipendio dei propri associati e riversate periodicamente dal datore di lavoro.</i></p> <p><i>Il Municipio propone di codificare la prassi, estendendo tale facoltà a tutti i partner sindacali qualora ne facessero richiesta.</i></p>	

Versione attuale	Proposta di modifica
<p>Art. 69 Disposizioni transitorie</p> <p>1. I regolamenti delle Aziende municipalizzate e delle amministrazioni speciali dovranno essere riveduti ed aggiornati, in relazione al contenuto del presente ROD.</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 69 Disposizioni transitorie</p> <p>1. I regolamenti delle Aziende comunali e delle amministrazioni speciali dovranno essere riveduti ed aggiornati, in relazione al contenuto del presente ROD.</p> <p>(...)</p>
<p>Commento: Vedi art. 2.</p>	

Si 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, Signor Presidente, Gentili Signore ed Egregi Signori Consiglieri, di

risolvere

1. Il Regolamento Organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio è modificato come proposto ai sensi del presente Messaggio municipale e meglio con la modifica degli articoli 1 cpv. 1 lett. b), 2, 6 cpv. 5 (nuovo), 12 cpv. 1, 20 cpv. 1, 34 cpv. 3 (nuovo), 46 cpv. 2, 50 cpv. 1 lett. b), h) (nuovo), i) (nuovo), l) (nuovo), m), 50 cpv. 5, 51 cpv. 2, cpv. 3 (nuovo), cpv. 4 e cpv. 5 (nuovo), 52 cpv. 2, 54 cpv. 2 (nuovo) e cpv. 3, 69 cpv. 1.
2. La mozione del 30 ottobre 2021 denominata "Migliorare la conciliabilità lavorativa in favore dei famigliari curanti" è evasa ai sensi dei considerandi.

Il messaggio è demandato all'esame della Commissione Petizioni.

Con osservanza.

Per il Municipio

Samuele Cavadini
Economista aziendale SUP
Sindaco

Massimo Demenga
Lic. Rer. Pol.
Segretario